empresa global

Afi

201

Marzo 2020

Brecha de género: mucho por hacer para corregirla

¿Debemos esperar un siglo para aspirar a la igualdad de género?

Afi Escuela de Finanzas impulsa el liderazgo femenino

Diversidad, tecnología y educación 4.0

Cuanta más IA, más IE

ESTRATEGIA GLOBAL
Coronavirus, producción y comercio

LA FIRMA DE MERCADOS
Mercados y virus (II)

#MUJERESQUETRANSFORMAN
Las leyes discriminan a las mujeres

HOMO OECONOMICUS
Laponia XI: La mujer lo llena todo

PASEO GLOBAL
Igualdad de género y políticas fiscales

9 771578 345008 00201

Empresa Global
N° 201 (marzo 2020)

EDITA
Afi
C/ Marqués de Villamejor, 5. 28006 Madrid
Tel.: 91 520 01 00 • Fax: 91 520 01 43
E-mail: empresaglobal@afi.es • www.empresaglobal.es
@Afi_es

DIRECCIÓN
Silvia Meiattini

EDICIÓN
Verónica López Sabater y Ángela Sánchez

COLABORAN EN ESTE NÚMERO
José Manuel Amor, Pilar Barrios, David Cano, Mónica Guardado, Mauro Guillén, José Antonio Herce, Verónica López Sabater, Silvia Meiattini, Rosa Oliveros, Emilio Ontiveros, María Romero y Ángela Sánchez

CONSEJO DE REDACCIÓN
Emilio Ontiveros
Pablo Aumente, Beatriz Castro, Nereida González, Raquel Hernández, Carmen López, Verónica López, Silvia Meiattini, Ricardo Pedraz, Irene Peña, José Manuel Rodríguez y Diego Vizcaíno

PUBLICIDAD Tel.: 91 520 01 38 Fax: 91 520 01 43

PORTADA hof12
«Galaxy Soho en Beijing corregido»

DISEÑO GRÁFICO Y PRODUCCIÓN
Valle González, Dori Cobo y Daniel Sánchez Casado

La igualdad como motor del cambio

Esta edición **201 de Empresa Global** homenajea a todas las mujeres, reivindica la igualdad, visibiliza el enorme, abundante y muy a menudo oculto talento femenino y señala algunos de los principales retos que, como sociedad, aún enfrentamos en la superación de las brechas que en materia de igualdad persisten.

Con estos objetivos, nuestro tema de portada hace un profundo repaso de un proyecto de gran importancia para Afi y en el que colaboramos con numerosas empresas españolas agrupadas en el clúster ClosinGap. Con más de año y medio de vida, ClosinGap ha emitido seis estudios elaborados por Afi que cuantifican el **coste de oportunidad para la economía española del desaprovechamiento del talento femenino en varios ámbitos de la vida**.

La sección Perspectivas reflexiona sobre las implicaciones asociadas a la previsión del World Economic Forum de que son aún **necesarios cien años para alcanzar la igualdad de género en el mundo**. A pesar de los enormes avances en la participación de la mujer en el mercado de trabajo en España persiste una menor participación, fruto del fuerte arraigo social de prácticas y convenciones culturales, y de obstáculos implícitos en las prácticas empresariales que impiden, de facto, la igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres en el ámbito profesional.

La necesidad de **reforzar la presencia femenina en entornos tecnológicos y relacionados con los sectores STEM** queda recogida y evidenciada en la sección Tecnología. Pilar Barrios, directora académica de Afi Escuela de Finanzas, reflexiona sobre las medidas que los gobiernos, la sociedad y las empresas habrían de poner en marcha para corregir esta desigualdad y afrontar un futuro eminentemente digital en igualdad de condiciones unos y otras.

La revista también recoge la apuesta de Afi Escuela de Finanzas por el talento femenino con sus **becas #MujeresQueTransforman** que facilitan la formación *executive* para mujeres profesionales como vía de acceso a la alta dirección. Asimismo, incluimos la cobertura de la última jornada del ciclo #MujeresQueTranforman con **Sara de la Rica**, reputada economista, académica y directora de la Fundación ISEAK.

Por su parte, las Tribunas celebran el Día Internacional de la Mujer con diferentes propuestas y reconocimientos: desde el llamamiento a una **política fiscal que fortalezca la presencia de la mujer en el mundo económico** por parte de Emilio Ontiveros, hasta el reconocimiento de José Antonio Herce de la **contribución de las mujeres rurales**, pasando por la reivindicación de Mónica Guardado de **leyes más justas**.

Esperamos que este número contribuya a seguir **construyendo un entorno** más justo e igualitario, donde hombres y mujeres tengan los mismos derechos y oportunidades (reales), que permitan iguales aspiraciones de puntos de llegada al margen de la condición de género ::

TEMA DE PORTADA

Brecha de género: mucho por hacer para corregirla

Cada vez hay mayor concienciación política, social y económica para corregir las desigualdades que persisten en España, entre las que se encuentra la de género.

Pág. 3

PERSPECTIVAS

¿Debemos esperar un siglo para aspirar a la igualdad de género?

A pesar de los enormes avances en la participación de la mujer en el mercado de trabajo en España, persiste una menor participación femenina.

Pág. 6

ESCUELA

Afi Escuela de Finanzas impulsa el liderazgo femenino

Afi Escuela de Finanzas está comprometida con la promoción del talento femenino y la igualdad profesional, social y económica de hombres y mujeres.

Pág. 8

TECNOLOGÍA

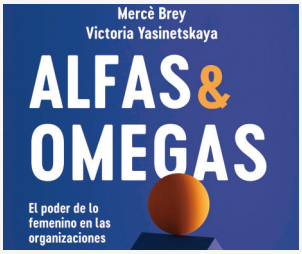
Diversidad, tecnología y educación 4.0

Según estimaciones recientes la brecha de género en la economía y en la sociedad en España causa una pérdida de valor agregado de aproximadamente el 15% de nuestro PIB.

Pág. 9

QUÉ LEEMOS

Cuanta más IA, más IE



David Cano nos ofrece su reseña de «Alfas y Omegas. Guía para un liderazgo incluyente»: tenemos que modificar y adaptar, entre otras cosas, el estilo de liderazgo y la forma en la que se gestiona una organización, poniendo a la persona en el centro.

Pág. 11

PUERTAS ABIERTAS

Sara de la Rica: «La mujer en la economía»

En el último encuentro de #MujeresqueTransforman tuvimos el placer de contar con Sara de la Rica, catedrática de economía de la Universidad del País Vasco, directora de ISEAK y consejera de Iberdrola.

Pág. 12

ESTRATEGIA GLOBAL

Coronavirus, producción y comercio

MAURO GUILLÉN

Pág. 14

MERCADOS FINANCIEROS

Mercados y virus (II)

JOSÉ MANUEL AMOR

Pág. 15

#MUJERES QUE TRANSFORMAN

Las leyes discriminan a las mujeres

MÓNICA GUARDADO

Pág. 17

HOMO OECONOMICUS

Laponia XI: la mujer lo llena todo

JOSÉ ANTONIO HERCE

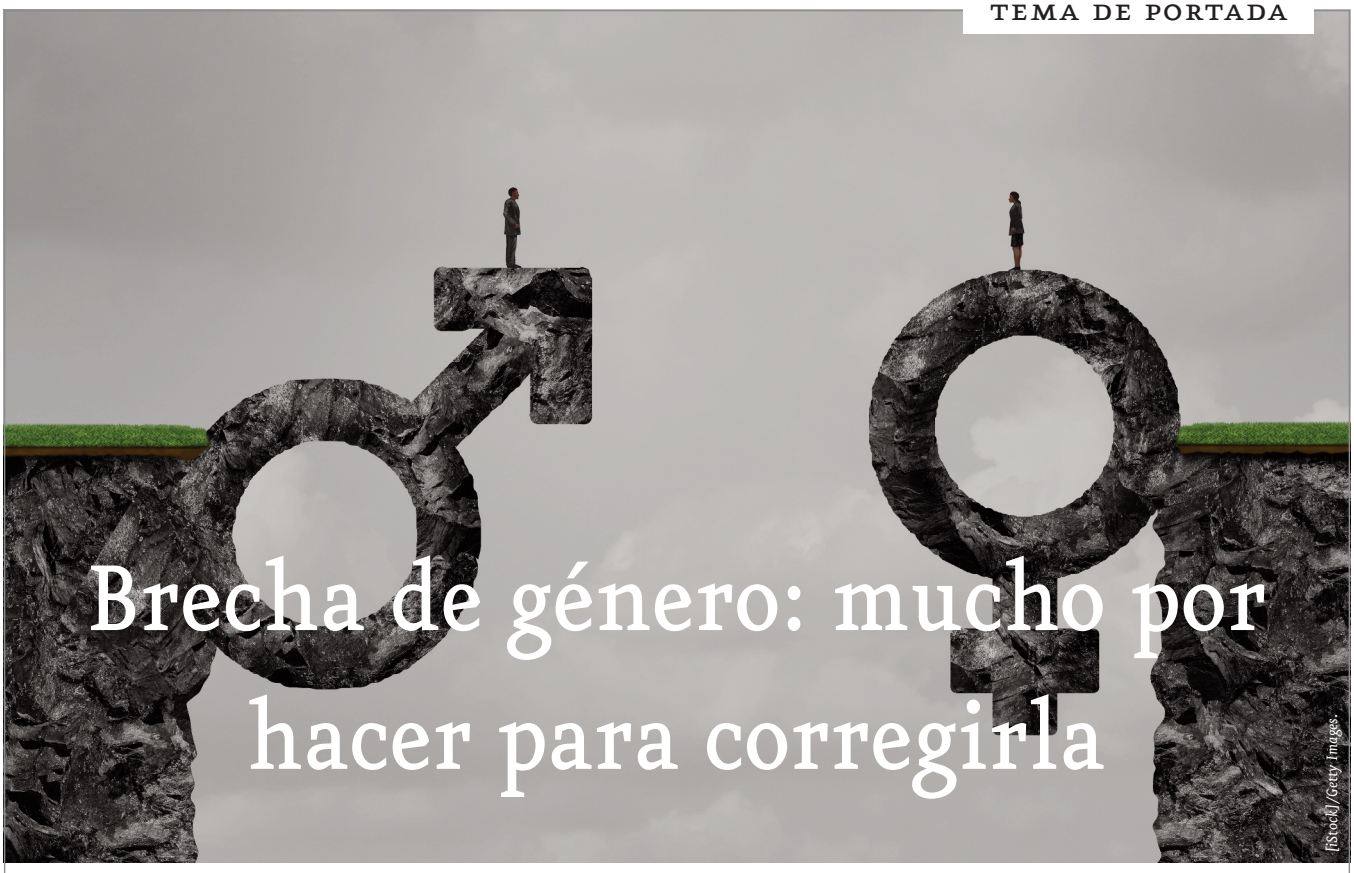
Pág. 18

PASEO GLOBAL

Igualdad de género y políticas fiscales

EMILIO ONTIVEROS

Pág. 20



Brecha de género: mucho por hacer para corregirla

iStock/Getty Images.

Cada vez hay mayor concienciación política, social y económica para corregir las desigualdades que persisten en España, entre las que se encuentra la de género. En el último año y medio se han publicado seis estudios elaborados por Afi para el clúster ClosinGap, que cuantifican el coste de oportunidad para la economía española del desaprovechamiento del talento femenino en varios ámbitos de la vida.

Rosa Oliveros *RosaOliveros_* | *Consultora del área de Economía Aplicada de Afi*
María Romero *@mromero_afi* | *Consultora del área de Economía Aplicada de Afi*

La necesidad de corregir las desigualdades sociales, entre las que se encuentra la que sufren las mujeres por cuestiones de género, se sitúa en el punto de mira de agentes políticos y sociales. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030, entre otros, marcan la corrección de la brecha de género como uno de los ámbitos más urgentes de actuación. Por otro lado, el Fondo Monetario Internacional también ha señalado recientemente a la desigualdad motivada y agravada por la pasada crisis económico-financiera como uno de los retos a superar en el corto plazo.

En este contexto, la iniciativa ClosinGap surge con el objetivo de cuantificar el coste de oportunidad de la pérdida de talento femenino ligada a las distintas brechas de género que existen hoy en día en la sociedad y economía españolas, muchas de ellas compartidas también por otros países desarrollados. Esta iniciativa ha sido promovida por grandes empresas[1] que desarrollan su actividad en España, para las que Afi se ha encargado de elaborar los seis estudios publicados hasta la fecha, cuyas principales conclusiones se exponen a continuación.

Cuánto nos cuesta la desigualdad de género en España

En el **primer estudio**, presentado a finales de 2018, se analizó el coste de oportunidad de la brecha de géne-

ro en el ámbito de la **salud**, poniendo de manifiesto las consecuencias de que las mujeres vivan más años, pero lo hagan con peor salud que los hombres. Eliminar esta brecha supondría un ahorro potencial para el conjunto de la sociedad de al menos 9.000 millones de euros (o el 0,8% del PIB), lo que cubriría casi todo el gasto de un mes de la Seguridad Social en pensiones contributivas. Este estudio también reflejó que la baja natalidad, asociada a condiciones sociales y económicas desfavorables, restó 31.003 millones de euros al PIB español de 2016.

En febrero de 2019 se presentó el **segundo informe**, en el que se puso de manifiesto la desigual dedicación de hombres y mujeres a los **cuidados de familiares y tareas del hogar**. Concretamente, las mujeres en España dedican aproximadamente 49,5 millones de horas más al día que los hombres a estas tareas, tiempo que en valor de mercado se aproxima a los 100.000 millones de euros, equivalente al 8,9% del PIB de 2017. La dedicación a estas tareas de cuidados, no remuneradas por cierto, lleva aparejada en muchas ocasiones una renuncia (total o parcial) a la actividad profesional por parte de las mujeres. Así, si las más de 400.000 mujeres que trabajaron a tiempo parcial en 2017 por estos motivos hubieran alargado su jornada hasta las 40 horas semanales, la economía habría generado hasta 12.000 millones de euros adicionales; es decir, un 1,1% del PIB.

En abril de 2019 tuvo lugar la presentación del **tercero de los informes**, centrado en la brecha de género en pensiones. Aunque la brecha se ha reducido en las nuevas altas al generar las mujeres su propia pensión por su participación en el mercado laboral, la pensión pública promedio de una mujer, considerando todas las contributivas, es de 740,2 euros frente a los 1.162,3 euros percibidos de media por los hombres pensionistas. Esta diferencia de 422,2 euros se amplía hasta los 450,1 euros en el caso de las pensiones de jubilación. Con todo, el gasto en pensiones destinado a las mujeres es casi 24.500 millones de euros inferior al destinado a los hombres. Los menores ingresos de las mujeres jubiladas repercuten sobre su capacidad de consumo y, por lo tanto, en su bienestar y en el del conjunto de la economía, con un impacto para el año 2018 de 26.900 millones de euros en términos de Valor Añadido Bruto (VAB), lo que representa el 2,2% del PIB.

En junio de 2019 se presentó el **cuarto informe** centrado en la brecha de género en **ocio**. En este estudio se cuantificó que las mujeres disponen de 11,1 millones de horas diarias de ocio menos que los hombres. El valor económico de profesionalizar estas horas, dedicadas al cuidado de familiares y a las tareas hogar y no al ocio, asciende a 23.000 millones de euros anuales, lo que equivale al 2% del PIB. Además, la menor disponibilidad de tiempo para la vida social de las mujeres le resta al sector de la restauración (lugar en el que los hogares españoles desarrollan gran parte de su vida social) más de 2.000 millones de euros y casi 35.000 empleos al año.

En septiembre de 2019 se presentó el **quinto informe**, dedicado a analizar el modo en que la desigualdad afecta a la **movilidad** de hombres y mujeres. Este estudio evidenció que las mujeres están liderando la transformación hacia una movilidad urbana compartida, autónoma, eléctrica (vinculada con su mayor concienciación medioambiental) y conectada (como consecuencia de la mayor complejidad y frecuencia de sus desplazamientos). Con consecuencia, las mujeres generan un 9% menos de emisiones de CO_2 al día que los hombres en sus desplazamientos; lo que, en términos anuales, supone una diferencia de 105 kg de CO_2. En términos de valor del coste social asociado a la contaminación, las menores emisiones de las mujeres equivalen a 93 millones de euros al año. Además, el análisis reflejó que los jóvenes están replicando los patrones de movilidad de las mujeres, por lo que se posicionan como aceleradores de la transición hacia una movilidad más verde y eficiente.

El **sexto** y último (hasta la fecha) **informe** presentado en noviembre de 2019, versó sobre la brecha de género en el **turismo**, poniendo el foco en las diferentes maneras de viajar de mujeres y hombres como consecuencia de roles o circunstancias sociales y profesionales, que presentan dinámicas de desigualdad de género que se arrastran del mercado laboral. El análisis evidenció una realidad hasta ahora inexplorada: las mujeres españolas realizan tan solo un tercio de los viajes de negocios que hacen los hombres. Además, planifican los viajes de negocios con mayor antelación que ellos. Sin hacer distinción entre motivos de viajes (ocio o trabajo), las mujeres residentes también realizan un menor número de viajes en comparación con los hombres, en concreto, un -6,9% menos.

Avances recientes en política de género y recomendaciones

Todos los impactos anteriormente descritos suponen una renuncia a alcanzar mayores cotas de bienestar, crecimiento económico y aprovechamiento del talento femenino.

La mayoría de brechas analizadas tienen una raíz común: la **corresponsabilidad**. Conciliar significa equilibrar y compatibilizar distintas actividades de la vida diaria; muchas de las cuales son irrenunciables (cuidados de familia y hogar) o necesarias para la supervivencia (trabajo).

La falta de corresponsabilidad está directamente relacionada con la forma en la que las mujeres

desarrollan sus carreras profesionales ante las situaciones de maternidad, cuidados y crianza de los hijos u otros familiares. El abandono total o parcial del mercado laboral por estos motivos repercute de forma negativa sobre los salarios de las mujeres, sus años de cotización y, en última instancia, sobre sus pensiones.

Equilibrar el actual desigual reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres se posiciona como una de las principales reflexiones de estos informes. Resulta vital tomar medidas que eviten que la maternidad conlleve tantas renuncias para las mujeres y que estos costes se redistribuyan entre familia, sociedad y Estado.

En este sentido, (i) la **racionalización y flexibilización de los horarios** para una mejor gestión y organización del tiempo, (ii) la **equiparación real de las bajas de maternidad y paternidad** que eviten la discriminación en el mercado laboral, (iii) el impulso de la **corresponsabilidad entre hombres y mujeres**, o (iv) la **puesta en valor de los cuidados**, contribuirían a paliar la brecha de género, no sólo en términos de conciliación, sino también, de forma indirecta, en salud, pensiones, ocio, movilidad y turismo, entre otros ámbitos.

Los estereotipos de género, sesgos y androcentrismo siguen presentes en nuestra sociedad y determinan, aún de forma considerable, decisiones y comportamientos en distintos ámbitos de la vida (ocio y deporte, salud, educación y carreras profesionales, etc.). Para reducir o eliminar estos estereotipos resulta fundamental la incorporación de la **educación para la igualdad** en centros educativos desde las edades más tempranas.

Por último, los análisis realizados en los informes descritos se han enfrentado, en algunas ocasiones, a **carencias en relación a los datos disponibles** (falta de información pública, no disponibilidad de información estadística por género o a nivel individual, etc.). Por ello, sería deseable que las administraciones públicas y demás entidades elaboraran y publicaran estadísticas que paliaran estas carencias, recogiendo el comportamiento de los individuos en diferentes aspectos de la vida, ya que sólo así se podrán diagnosticar las causas, así como medir y corregir la desigualdad aún prevalente entre hombres y mujeres.

A pesar de los esfuerzos y avances realizados en materia de género, todavía nos encontramos a 100 años de alcanzar la igualdad total entre hombres y mujeres[2]. Mantener la concienciación lograda sobre este aspecto, así como desarrollar políticas efectivas que contribuyan a eliminar las brechas de género se posiciona como uno de los principales retos económicos y sociales de esta década ::

[1] Merck, Repsol, MAPFRE, Mahou San Miguel y Solán de Cabras, L'Oréal, BMW Group, Meliá Hotels International, Vodafone, PwC, Bankia, Grupo Social ONCE y KREAB.

[2] De acuerdo con Global Gender Gap Report 2020 del World Economic Forum https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality

¿Debemos esperar un siglo para aspirar a la igualdad de género?

[iStock]/Getty Images.

A pesar de los enormes avances en la participación de la mujer en el mercado de trabajo en España, persiste una menor participación femenina, lo que, en opinión del World Economic Forum, evidencia la existencia de fuertes prácticas culturales y obstáculos empresariales para otorgar a las mujeres las mismas oportunidades profesionales que a los hombres.

Verónica López Sabater @Vlopezsabater | *Consultora del área de Economía Aplicada de Afi*

La reciente publicación del Global Gender Gap Report del World Economic Forum (en adelante, GGGRWEF) para el año 2020 bajo el título **«Mind the 100 year gap»** desvela un gran avance en materia de igualdad de género para el caso de España, ya que su posición en el *ranking* global ha mejorado veintiuna posiciones desde el año anterior, de la 29ª registrada en 2019 a la 8ª en 2020 para un total de 153 países. No obstante, en 2006, año en el que se inauguró esta publicación entonces coordinada por Ricardo Hausmann (Harvard University), Laura D. Tyson (University of California, Berkeley) y Saadia Zahidi del propio WEF, ya disfrutó España de una muy digna 11ª posición.

El Global Gender Gap Index está diseñado para medir la igualdad de género, y trece de las catorce variables utilizadas para su elaboración provienen de indicadores de «datos duros» publicados por organizaciones internacionales tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

El sorprendente y, por qué no decirlo, ilusionante avance en la calificación ha sido fruto del desempeño en la combinación de cuatro grandes dimensiones que el WEF analiza para sintetizar los resultados en un único índice:

(i) Participación y oportunidades económicas, que valora resultados sobre salarios, niveles de participación y acceso a empleos altamente cualificados;

(ii) Nivel y logros educativos, basado en resultados sobre el acceso a la educación básica y superior;

(iii) Salud y supervivencia, basado en resultados sobre la esperanza de vida.

(iv) Empoderamiento político, sobre la evidencia de la representación femenina en las estructuras de toma de decisiones.

Los mayores avances del último año en España se han centrado en esta cuarta dimensión de **empoderamiento político** como resultado de la consecución, en 2018, de erigirse como el país cuyo Gobierno fue el de mayor presencia femenina del mundo y uno de los únicos diez Gobiernos con una proporción de mujeres ministras igual o superior al 50%. Otro asunto es la jefatura del Gobierno, categoría en la que las mujeres siguen reportando cero puntos.

En la dimensión de **participación económica** España se sitúa en la posición número 75 de un total de 153 países, una posición mediocre, si nos acogemos a una de las acepciones de la RAE («de calidad media, de poco mérito, tirando a malo»). A pesar de que se han evidenciado avances en materia de paridad en el puesto de trabajo, prevalecen grandes brechas en términos de salarios, ingresos y, muy especialmente, en presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. De hecho, y siempre de acuerdo al GGGRWEF 2020, solo el 32% de los altos cargos tanto en el sector público como privado y **solo el 22% de los miembros de consejos de administración de las empresas españolas son mujeres**. Esto es, una de cada cinco.

Nos encontramos aún lejos de países como Francia, Islandia y Noruega que superan ampliamente el 40% de representación femenina en los órganos de gobierno de las

GLOBAL GENDER GAP REPORT 2020. COUNTRY SCORECARD: ESPAÑA

	posición	puntuación	promedio	mujer (M)	hombre (H)	Ratio M/H
Participación y oportunidades económicas	**72**	**0,681**	**0,582**			
Tasa de participación laboral	54	0,872	0,661	68,8	78,9	0,87
Equidad laboral por trabajos similares, 1-7 (mejor)	115	0,558	0,613	n.d.	n.d.	
Ingresos estimados	55	0,661	0,500	27,7	41,9	0,66
Legisladores, altos funcionarios y altos cargos (%)	73	0,473	0,356	32,1	67,9	0,47
Trabajadores profesionales y técnicos (%)	74	0,978	0,756	49,4	50,6	0,98
Nivel educativo	**43**	**0,998**	**0,954**			
Tasa de alfabetización (%)	69	0,990	0,899	98,0	98,9	0,99
Matriculación educación primaria (%)	1	1,000	0,757	97,6	96,9	1,01
Matriculación educación secundaria (%)	1	1,000	0,954	97,8	96,1	1,02
Matriculación educación terciaria (%)	1	1,000	0,931	97,0	81,1	1,20
Salud y supervivencia	**93**	**0,972**	**0,958**			
Ratio de sexo al nacer (%)	128	0,940	0,925			0,94
Esperanza de vida libre de discapacidad, al nacer (años)	85	1,044	1,034	75,4	72,2	1,04
Empoderamiento político	**8**	**0,527**	**0,239**			
Mujeres en parlamentos (%)	5	0,902	0,298	47,4	52,6	0,90
Mujeres en posiciones ministeriales (%)	1	1,000	0,255	64,7	35,3	1,83
Años con Jefe de Estado mujer (últimos 50)	73	0,000	0,190	0,0	50,0	0,00

Fuente: *Afi a partir de GGGRWEF 2020.*

empresas; o Suecia, Italia, Finlandia, Alemania, Bélgica, Dinamarca y Nueva Zelanda, por encima del 30%. Compartimos sin embargo «grupo» con Eslovenia, EEUU, Israel, Sudáfrica, Suiza y Polonia, apenas por encima del 20% de representación.

En definitiva, a pesar de los enormes avances en la participación de la mujer en el mercado de trabajo en España, persiste una menor participación femenina (68,8% versus 78,9%), lo que en opinión del WEF evidencia la **existencia de fuertes prácticas culturales y obstáculos empresariales para otorgar a las mujeres las mismas oportunidades que a los hombres en el desarrollo de sus carreras profesionales**.

¿Y qué podemos esperar del futuro en materia de participación económica de las mujeres? La «cosa» puede empeorar...

La 14ª edición del Informe correspondiente al año 2020 examina por primera vez las perspectivas de la brecha de género en las profesiones del futuro. Y no resulta muy alentador.

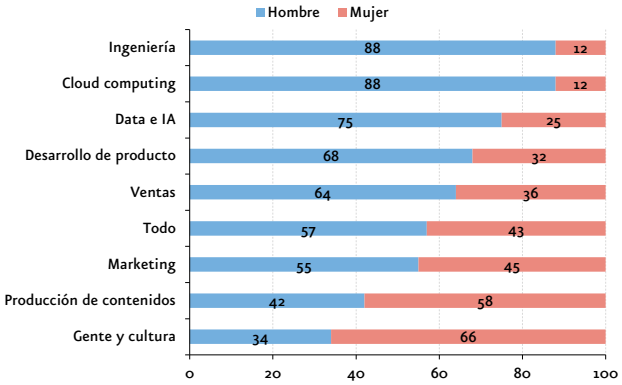
A pesar de que a nivel global los indicadores de paridad en educación y en salud han mejorado significativamente, **el área de participación y oportunidades económicas ha experimentado, globalmente, un retroceso**. Es de hecho la única de las cuatro dimensiones que ha empeorado sistemáticamente y a nivel global, y **se estima que necesitaremos 257 años para conseguir la paridad** en esta dimensión.

El Informe explica esta posible evolución futura de la participación económica de las mujeres a partir de tres grandes tendencias observadas:

1. Las mujeres tienen una mayor representación en los roles que se están automatizando.

Proporción de hombres y mujeres por clúster profesional en España

(%)



Fuente: *Global Gender Gap Report 2020.*

2. Las mujeres enfrentan una insuficiente infraestructura de cuidados (tareas, las de cuidados, que descansan fundamentalmente en ellas por los roles de género y las convenciones que nuestra sociedad sigue arrastrando) así como de acceso al capital.

3. Las mujeres no están, ni se están preparando para estar, en profesiones donde el crecimiento de los salarios es más pronunciado (sobre todo, aunque no exclusivamente, en las relacionadas con la tecnología).

Cada una de estas tres tendencias es susceptible de ser analizada en detalle, pero en lo que al riesgo de rezago en la adquisición de habilidades y destrezas profesionales que demandará el trabajo del futuro se refiere, **es preciso incentivar** (y por lo tanto diagnosticar a cabalidad por qué no lo están haciendo) **que ellas se formen en disciplinas CTIM** (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) o, por sus siglas en inglés, disciplinas STEM ::

Afi Escuela de Finanzas impulsa el liderazgo femenino

[iStock]/Getty Images.

Afi Escuela de Finanzas está comprometida con la promoción del talento femenino y la igualdad profesional, social y económica de hombres y mujeres. Con este objetivo nacieron las becas #MujeresQueTransforman que ya celebran su segunda edición.

Ángela Sánchez @Gueliya1 | *Redactora del área de Comunicación de Afi*

Arranca la **segunda edición de las becas #MujeresQueTransforman**, que otorga Afi Escuela de Finanzas y que buscan favorecer el acceso de las mujeres a puestos de alta dirección y contribuir en su desarrollo e impulso profesional. A lo largo del año 2019 se han otorgado en total de **27 becas, del 50% del importe total de la matrícula a mujeres profesionales** para cursar los Programas de Desarrollo Directivo de Afi Escuela, así como de hasta el 30% para los programas de Máster Executive de este mismo centro. La cuantía total en becas #MujeresQueTransforman otorgadas al cierre de 2019 supera los 83.000 euros.

«El sector bancario está abriendo muchas posiciones en consejos de administración a mujeres con experiencia en el mundo financiero, como es mi caso. La beca de Afi fue el espaldarazo que necesitaba para decidirme», explica Mar Beltrán, Board Director de Globalvia y receptora de una de las becas en 2019.

Por su parte, en palabras de Ángela Nevado, Clients Solutions & CIB Engineering, «la iniciativa #MujeresQueTransforman no solo ayuda a favorecer la presencia de las mujeres en STEM, sino también a crear modelos de referencia para las futuras generaciones. En mi caso, me ha permitido acceder a una formación que, sin duda alguna, potenciará mi desarrollo profesional».

Las becas #MujeresQueTranforman se enmarcan en la **iniciativa #MujeresQueTransforman**, con la que Afi Escuela lleva dos años analizando y visibilizando el papel de la mujer en diferentes ámbitos económicos (pymes, sector financiero o tecnológico, emprendimiento, relaciones internacionales, entre muchos otros) en formato de conferencias y mesas redondas. En el tiempo que el proyecto lleva en marcha se han realizado 9 sesiones con ponentes de máximo nivel, a las que, en conjunto, han acudido más de 1000 asistentes. El proyecto ofrece, además de las becas y las sesiones de trabajo, un programa de *mentoring* para dar apoyo a mujeres emprendedoras.

La iniciativa #MujeresQueTransforman forma asimismo parte de la **estrategia de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo Afi** orientada a la educación financiera como palanca para una mayor autonomía y desarrollo personal y profesional, y a la construcción de un espacio de reflexión y debate sobre el papel transformador de la mujer en la sociedad y la economía española.

Recientemente, Afi Escuela de Finanzas ha lanzado la web y redes sociales #MujeresQueTranforman con el objetivo de cohesionar una **red de cientos de mujeres y hombres de diferentes sectores profesionales**, comprometidos con la diversidad y la igualdad. Además, aglutina las actividades realizadas, las nuevas sesiones programadas e información sobre las becas #MujeresQueTransforman ::

Diversidad, tecnología y educación 4.0

[iStock/Getty Images.

Según estimaciones recientes la brecha de género en la economía y en la sociedad en España causa una pérdida de valor agregado de aproximadamente el 15% de nuestro PIB. La reducción de este desajuste y que las mujeres no estén infrarrepresentadas ni en los estudios ni en los empleos tecnológicos del futuro supone un reto social, gubernamental y empresarial de tal magnitud que ha de ser priorizado

Pilar Barrios | *Socia de Afi Escuela de Finanzas*

Según datos recientes del Foro Económico Mundial (WEF, World Economic Forum) el mundo se enfrenta a una necesidad urgente de actualizar las capacidades de más de mil millones de personas para el año 2030, lo que denomina «global reskilling revolution»[1]. **La OCDE estima que es probable que la tecnología transforme más de mil millones de empleos**, casi un tercio de todos los empleos en el mundo durante la próxima década. En los próximos dos años el 42% de las habilidades básicas para realizar los trabajos cambiarán, estimando que se crearán 133 millones de nuevos empleos en las principales economías para satisfacer las demandas de la Cuarta Revolución Industrial. La brecha de género existente en el sector tecnológico reviste especial gravedad al ser uno de los ámbitos que más empleo neto creará en los próximos años.

El **Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico**[2] presenta el estado de la brecha de género digital en España con un objetivo doble: poner en valor la figura de la mujer en el mundo digital y exponer propuestas de soluciones para reducir la divergencia existente. Entre las medidas se encuentra una apuesta por la formación, la concienciación

y la motivación para incrementar el volumen de mujeres en el sector tecnológico. A pesar de los esfuerzos realizados durante los últimos años con el objetivo de estrechar esta diferencia en lo que concierne a la enseñanza de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM o STEM por sus siglas en inglés), todavía persisten grandes desigualdades. Estas áreas se consideran claves para el desarrollo de actividades económicas basadas en la digitalización. Entre los puntos sobre los que actuar destacan el acercamiento de la tecnología a través de la educación, la mejora en la orientación e información sobre la realidad del mercado laboral y una mayor visibilidad de todo lo que las áreas STEM pueden aportar, identificando las transformaciones socioeconómicas que no serían posibles sin estas disciplinas.

El informe recientemente publicado sobre **«La contribución socioeconómica del sistema universitario español»**[3] muestra que el número de matriculados en titulaciones STEM ha caído un 30% desde 2000, representando solo el 24% del total de matrículas. Los datos revelan que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en estas áreas. Las universitarias, que ocupan el 55% de todas las matrículas, solo suponen un 32% en las áreas STEM.

El estrechamiento del desajuste entre la demanda del mercado laboral, cada vez más tecnológica, y la elección de los alumnos requiere también de una adecuación del sistema educativo a esta nueva realidad, considerando la tecnología como el idioma global del futuro, ya que la digitalización, cada vez más presente, tendrá un fuerte impacto en el desarrollo personal y profesional de los estudiantes. En los **nuevos modelos de educación** para la Cuarta Revolución Industrial, el WEF identifica las ocho características fundamentales de aprendizaje y experiencias para la «Educación 4.0», iniciativa con el objetivo de construir una agenda común para transformar los sistemas educativos: 1) ciudadanía global; 2) innovación y creatividad; 3) tecnología; 4) habilidades interpersonales; 5) aprendizaje personalizado; 6) aprendizaje accesible e inclusivo; 7) aprendizaje colaborativo y basado en casos; 8) formación continua y dirigida por las necesidades de los estudiantes[4].

En este sentido cambiar la mentalidad y la cultura y cómo somos educados es lo más complejo. Según datos recientes, la brecha de género en la economía y en la sociedad en España causa una pérdida de valor agregado de aproximadamente el 15% de nuestro PIB[5]. El aumento de la participación en las áreas STEM, y en particular de mujeres, es necesario para no quedarnos atrás y no ser tecnológicamente dependientes. Como decía el físico Edward Teller, «la ciencia de hoy es la tecnología del mañana». Y ambas, **ciencia y tecnología demandan más que nunca equipos diversos e inclusivos** en origen, edad, género, o raza. La diversidad y abordar los problemas desde diferentes puntos de vista se postula como una de las claves más relevantes para ofrecer soluciones innovadoras. El mundo no puede permitirse desperdiciar la mitad del talento. **La igualdad es también una cuestión estratégica** ::

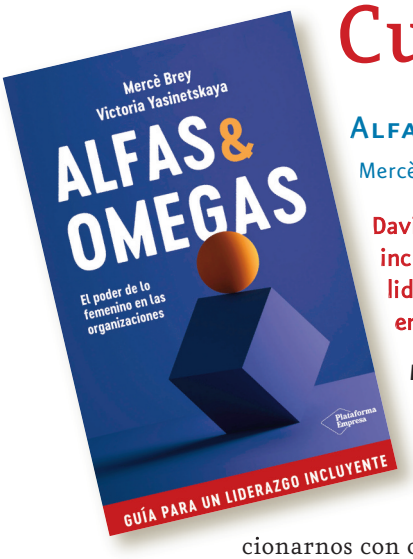
[1] https://www.weforum.org/agenda/2020/01/reskilling-revolution-jobs-future-skills/

[2] http://www.mineco.gob.es/portal/site/mineco/menuitem.d27e450d6789dd5c6a5af29902604 1a0/?vgnextoid=76d47998959606 10VgnVCM1000001d04140aRCRD

[3] http://www.crue.org/Documentos%20compartidos/Publicaciones/Informe%20contribucion%20socioeconomica%20del%20SUE/La%20contribuci%C3%B3n%20socioeconomica%20del%20sistema%20universitario%20espa%C3%B1ol%20WEB.pdf

[4] https://www.weforum.org/reports/schools-of-the-future-defining-new-models-of-education-for-the-fourth-industrial-revolution

[5] https://noticiasbancarias.com/economia-y-finanzas/06/02/2019/calvino-ve-inaplazable-acabar-con-la-brecha-de-genero/173843.html



Cuanta más IA, más IE

Alfas y Omegas. Guía para un liderazgo incluyente

Mercè Brey y Victoria Yasinetskaya, Plataforma Editorial, 2019

David Cano nos ofrece su reseña de «Alfas y Omegas. Guía para un liderazgo incluyente»: tenemos que modificar y adaptar, entre otras cosas, el estilo de liderazgo y la forma en la que se gestiona una organización, poniendo a la persona en el centro.

David Cano @david_cano_m | *Socio director de Afi Inversiones Globales, SGIIC*

Estamos en una nueva revolución industrial, liderada por la tecnología, en la que de forma simultánea (y causal) se producen otros cambios. Estos tienen que ver, por ejemplo, con la manera de relacionarnos con otras personas y con los objetivos y prioridades que nos marcamos en nuestra vida personal y profesional[1]. En consecuencia, **tenemos que modificar y adaptar**, entre otras cosas, **el estilo de liderazgo y la forma en la que se gestiona una organización, poniendo a la persona en el centro**.

Sobre esto trata «Alfas y Omegas», una «guía para un liderazgo incluyente» en la que las autoras (Mercè Brey y Victoria Yasinetskaya) sostienen que **cada vez se valora más en un líder su capacidad de escuchar** y de conectar con los demás, de colaborar, de reflexionar y de apoyar («el modelo de *palo y zanahoria* ha dejado de tener sentido. Rendimos más cuando nos sentimos respetados, cuando aprecian nuestro trabajo, cuando somos escuchados»).

Sería justo pensar que estos valores se alejan de lo que tradicionalmente se ha visto en el modelo de liderazgo masculino y, en general, en las empresas, donde, tal y como se señala, «existe un déficit formativo en un liderazgo más emocional». Por el contrario, se trata de valores más comunes entre las mujeres, y es aquí donde está la transformación, porque **«hay que dejar espacio a las emociones, y esto es muy femenino»**.

Por eso, Brey y Yasinetskaya defienden que los llamados valores femeninos, más centrados en el ser humano, deben tener más peso en la forma en la que se gestionan las empresas y el talento. Y porque en la era de la inteligencia artificial (IA), hace falta más inteligencia emocional (IE): cuanto más silicio, más sentimientos, y ahí es donde los atributos femeninos son más útiles. Se trata de «feminizar las organizaciones», que no consiste en otra cosa que en «abrazar los atributos de lo femenino y **adoptar un modelo más centrado en el humanismo**». Se trata, sobre todo, de entender que unos y otras somos complementarios, y que **en el equilibrio entre los valores masculinos** (fuerza, capacidad de tomar decisiones, lógica, racionalidad) **y los femeninos** (sensibilidad, empatía, tolerancia, intuición, capacidad de diálogo) **reside el éxito para las empresas y el bienestar de los empleados**.

Es decir, vamos hacia empresas más compensadas en valores alfa y omega, lo que no significa necesariamente igual en número de hombres y mujeres, sino en atributos masculinos y femeninos (es decir, una **neutralidad de género**). El camino hacia la necesaria equidad no debe ser una lucha de la mujer contra el hombre, sino que **la transformación pasa por la unión de ambas fuerzas y el apoyo mutuo**. «Es importante tener ambos estilos de liderazgo. Feminizar las organizaciones no va de confrontar hombres y mujeres, sino de integrar lo femenino y lo masculino». El reto es que los hombres puedan desarrollar un perfil con los atributos femeninos de liderazgo, así como evitar que las mujeres se «masculinicen». Es preciso entrenar a las personas para que desarrollen ambos perfiles, sabiendo abrazar lo mejor de cada uno de ellos. Se debe imponer un **liderazgo colaborativo** que busca el acuerdo en lugar de uno dictatorial o de perseguir el reconocimiento. «No sirve de nada alcanzar una paridad si, para llegar a ella, las mujeres han tenido que renunciar a sus competencias naturales, masculinizándolas.»

«Equilibrio entre lo masculino y lo femenino». Muy de acuerdo. Y también con que «desmasculinizar» tiene consecuencias positivas para todos, incluidos los hombres. «La igualdad de género y la liberación de los valores femeninos redundan en beneficio del hombre». Porque **la diversidad es rentable** y «la diversidad trasciende a la cuestión de género» (o debería). «Las empresas van a tener que evolucionar e integrar la diversidad para sobrevivir de la misma manera que necesitan abrazar la ola incuestionable de la transformación digital. Las empresas poco diversas tienen y tendrán mayores dificultades para la atracción y retención del talento, así como para seguir el ritmo incesante de la innovación»::

[1] De forma mucho más clara en las generaciones incorporadas a las empresas en el último lustro.

Sara de la Rica: «La mujer en la economía»

En el último encuentro de #MujeresqueTransforman tuvimos el placer de contar con Sara de la Rica, catedrática de economía de la Universidad del País Vasco, directora de ISEAK y consejera de Iberdrola.

Silvia Meiattini @meiattini | *Responsable de Comunicación de Afi*

Afi Escuela de Finanzas puso en marcha hace dos años la iniciativa #MujeresQueTransforman con el objetivo de trabajar por la promoción del talento femenino en los distintos sectores de la economía y las finanzas.

Ya son ocho las conferencias celebradas bajo este paraguas, que han versado sobre diversos contextos en los que las mujeres han desarrollado sus profesiones en el mundo de las finanzas, la banca, la tecnología, la empresa y el emprendimiento, e incluso las relaciones internacionales; charlas a las que han asistido más de mil personas disfrutando de ponentes de primer nivel.

En el último trimestre de 2019 organizamos en nuestras instalaciones la exposición «La economía no es solo cosa de hombres» de la mano de la Universidad de Sevilla. Fue una actividad enriquecedora en la que pudimos comprobar la invisibilidad de la enorme aportación de la mujer al desarrollo y la teoría económica a lo largo del siglo XIX, una evidencia que nos motivó a debatir sobre el papel de la mujer en la economía en el siglo XXI.

Tuvimos el placer de contar con Sara de la Rica, catedrática de economía de la Universidad del País Vasco, directora de ISEAK y consejera de Iberdrola.

Junto con David Cano, socio director de Afi Inversiones Globales, Sara de la Rica reflexionó sobre el papel de la mujer en la economía, comenzando con un repaso de los referentes femeninos en el mundo de la economía y destacando, en particular, a Esther Duflo, la segunda mujer que recibe el Nobel de Economía. De la Rica siguió centrándose en las esferas de la dirección, evidenciando las diferencias que hay en la educación, así como en la trayectoria y salarios de los puestos de trabajo de las mujeres en comparación con los hombres.

En relación con **las cuotas**, Sara de la Rica aclaró que son un instrumento necesario: **«ojalá no fueran necesarias, pero sin ellas dentro de un siglo seguiremos igual**. Hay muchas profesionales que necesitan esa oportunidad», fueron sus palabras.

La mujer de media cobra menos por el tipo de sector en el que trabaja, pero incluso a nivel intersectorial encontramos una brecha importante. Según de la Rica, la principal explicación de estas diferencias se basa en dos factores: menos horas trabajadas y salarios más bajos, porque las mujeres tienden a especializarse en Ciencias de la Salud y en Ciencias Sociales, que no son las profesio-

Sara de la Rica y David Cano.

nes más remuneradas. Una brecha que comienza a pronunciarse cuando las mujeres cumplen los 30 años ya que normalmente son ellas las que transitan hacia la parcialidad o la inactividad por cuidado de un hijo o familiar. Para atajar el problema o cerrar la brecha, la experta indicó dos vías principales: aplicar la corresponsabilidad en el cuidado y mantenimiento de la familia y cambiar los horarios laborales de todos los trabajadores.

«Mientras para ellas los hijos suponen un estancamiento profesional, para los hombres tener un hijo es como un fantasma en su carrera: no se ve. La clave para cerrar la brecha está en que el cuidado de los hijos sea totalmente compartido; de otro modo, la brecha se perpetuará.»

La economista no estaba pensando en los permisos de maternidad, porque, en sus propias palabras, «cuatro meses en una trayectoria laboral no son nada. La clave está, además, en apelar a los hombres jóvenes para que tengan la valentía de solicitarlas. Pero creo que vamos en la buena dirección porque afortunadamente las nuevas generaciones quieren vivir la experiencia de ser padres. Para ellos es una gran oportunidad, porque si viven la crianza como la vive la madre crean un vínculo para toda la vida».

A lo largo del acto, que se caracterizó por una intensa y enriquecedora participación de los y las asistentes, quedó claro que **las nuevas tecnologías pueden facilitar la conciliación familiar, pero solo si se utilizan de la misma medida entre hombres y mujeres**, porque si no se implementan de la misma manera, constituirán igualmente un factor que pese a la hora para promocionar.

El coste de esta brecha recae sobre la sociedad entera porque «formar a una mujer supone muchos gastos que pagamos todos con nuestros impuestos: si en el momento más productivo de su carrera la mujer tiene que apartarse del mundo laboral, estamos perdiendo mucho dinero, por lo que se convierte en un tema que nos atañe a todos».

Una solución que propone la economista es «visibilizar y premiar a empresas que están llevando a cabo buenas prácticas. Las personas querrán ir a esas empresas y al final por eso las empresas querrán implementarlas. Este efecto tracción podrá desencadenar un circulo virtuoso». Por ello, ante la discriminación sugiere poner en marcha medidas estrictas de «supervisión y penalización».

Hablando más en general del «buen liderazgo», la economista hizo hincapié en la importancia de crear **equipos dinámicos donde prime la diversidad**, en los que los más jóvenes aprendan de los mayores y viceversa, y en los cuales todo el mundo pueda opinar, ser y sentirse parte, para que estén siempre motivados. «La diversidad de género, como todas las diversidades, es rentable y enriquece siempre. Hay que dar valor a lo que hace cada uno, no importa si es el eslabón más bajo, porque su papel es igualmente importante».

Analizando los retos a los que nos enfrentamos por la digitalización, aconsejó buscar un «cambio aumentativo, no disruptivo», explicando que **«no se puede estar pensando cómo transformar y digitalizar sin mirar a las personas**. Muchas empresas primero diseñan el cambio y luego preguntan a los empleados si pueden hacer ese trabajo. Hay que involucrarles y preguntarles cómo piensan que se puede hacer el cambio. Si este proceso consultivo es más lento, no importa porque es un cambio mejor hecho», zanjó de la Rica.

Finalmente, durante el encuentro se presentó la web y redes sociales de la iniciativa #MujeresQueTransforman, con el objetivo de aunar y conectar a todas las mujeres y hombres comprometidos con el objetivo de dar visibilidad y empoderar a las mujeres y las niñas ::

Coronavirus, producción y comercio

«China seguirá transformándose a sí misma y al mundo, pero en el futuro seguramente de una manera más conducente a una economía global equilibrada»

Si nada lo remedia, la segunda economía del mundo podría sufrir una desaceleración, al menos temporalmente. A las dificultades e incertidumbres originadas por la guerra comercial ahora se suma una emergencia de salud pública de gran envergadura y consecuencias desconocidas. El coronavirus nos recuerda la fragilidad del ser humano, sobre todo en un mundo interconectado como el nuestro. Las implicaciones para las decisiones de localización de la producción y para el comercio internacional ya se han dejado sentir. Incluso se rumorea que Apple va a retrasar el lanzamiento de su nuevo iPhone, un producto que se ensambla exclusivamente en China.

El terremoto y tsunami de Japón en 2011 nos dio un aviso importante. Las cadenas de valor globales exponen a las empresas a riesgos ingentes. En aquella ocasión el Producto Interior Bruto japonés creció 1,5 puntos menos debido a la catástrofe. Pero, además, factorías de todo el mundo se encontraron escasas de componentes y piezas fabricadas en Japón. Lo mismo puede ocurrir ahora con China, sobre todo en los sectores electrónico y del automóvil. No cabe duda de que las empresas van a repensar sus estrategias de suministro y producción para reducir este tipo de riesgos.

La guerra comercial con Estados Unidos y las consecuencias imprevisibles del coronavirus han llevado a numerosas empresas a trasladar actividades fuera de China. Los mayores beneficiarios han sido Taiwán, Vietnam, México e incluso algunos países de la Unión Europea. Este proceso ya se venía produciendo debido al aumento de los costes salariales en China y la posible apreciación de su moneda a largo plazo.

La principal consecuencia de estos acontecimientos será una transformación de la economía china más rápida de lo previsto. En primer lugar, la continuada caída de la natalidad reducirá su tasa de ahorro en favor de un mayor consumo interno, algo que contribuirá a un descenso paulatino del superávit comercial. En segundo lugar, las decisiones de las empresas que hoy en día producen en China o se proveen de China crearán un incentivo aún mayor para una reasignación de recursos de la manufactura hacia los servicios. En ambos casos, el efecto para el resto del mundo será beneficioso. China seguirá transformándose a sí misma y al mundo, pero en el futuro seguramente de una manera más conducente a una economía global equilibrada.

La gran pregunta es qué papel jugará Estados Unidos en un escenario en el que China sea una economía más desarrollada, menos dependiente del sector exterior, y más orientada hacia los servicios. La primera economía del mundo podría perder su mayor ventaja competitiva, la tecnológica. Además, el tamaño del mercado chino permitirá a sus empresas digitales disfrutar de economías de escala y efectos red mucho mayores que los que resultan posibles en el mercado norteamericano. Los próximos diez años serán decisivos a la hora de dilucidar la estructura de la economía global en el siglo XXI ::

Mauro F. Guillén es director del Lauder Institute y catedrático de Dirección Internacional de la Empresa en la Wharton School, así como miembro del Consejo Académico de Afi Escuela de Finanzas.
Twitter: @MauroFGuillen

Mercados y virus (II)

«Estamos ante un *shock* negativo al crecimiento que no hace sino desplazar el momento en el que los tipos de interés puedan normalizarse mínimamente»

En la última tribuna que firmé en esta revista, fechada a inicios de febrero, aludía que era demasiado pronto para extraer conclusiones tranquilizadoras sobre la incipiente crisis del coronavirus, y que adoptar un sano escepticismo era quizás la opción más sensata. Las últimas semanas han hecho buena aquella percepción. La reacción de los mercados financieros a la expansión global del contagio ha sido muy negativa y, por momentos, hasta histérica. El saldo a la primera semana de marzo es de caídas notables en el precio de las acciones a nivel global (cercanas al 15%), fuertes ampliaciones de diferenciales crediticios en deuda especulativa (alrededor de 100 puntos básicos) y una caída de los tipos de interés de la deuda soberana a largo plazo de máxima calidad a mínimos históricos. La TIR del bono del Tesoro a diez años en EEUU se hunde por debajo del 1% y la del Bund alemán se acerca a los mínimos de agosto pasado, situados en -0,70%. El mensaje del mercado, sobre todo de las curvas de tipos, es claro: estamos ante un *shock* negativo al crecimiento que no hace sino desplazar el momento en el que los tipos de interés puedan normalizarse mínimamente.

Así las cosas, hemos revisado a la baja nuestras previsiones macroeconómicas globales hasta el 2,9% para 2020 frente a un 3,2% anterior, ya rebajado una décima a la baja respecto a la previsión de finales del año pasado. La causa principal de esta revisión es la creciente certeza de una expansión global del contagio, que hace que el *shock* negativo de oferta asociado a las medidas de contención afecte a un número de economías creciente (los países por los que ya se propaga el coronavirus representan un 32% del PIB mundial).

Las medidas que se introducen para contener la expansión local del coronavirus implican una perturbación en el acceso tanto a la fuerza de trabajo como a otros bienes y servicios esenciales para la producción. También a la distribución por la paralización del transporte. Y aunque se trata de un *shock* con origen en la oferta, afecta también a la demanda, tanto por las restricciones a la movilidad como por la respuesta inducida a la incertidumbre. El turismo, a escala planetaria, se está viendo afectado de forma muy negativa. Aquellas economías más dependientes de este sector podrían afrontar una desaceleración relativamente más intensa.

La propia evolución negativa de los precios de otros activos de riesgo y el aumento de la volatilidad implican un tensionamiento de las condiciones financieras que puede convertirse también en un freno a la demanda agregada. Y aunque la respuesta de las autoridades monetarias no se ha hecho esperar, con la Reserva Federal a la cabeza bajando 50 puntos básicos el nivel

José manuel amor es socio, director de Análisis Económico de Afi.
Twitter: @JMAafi

PREVISIONES DE CRECIMIENTO DEL PIB (% ANUAL)

	AFI			CE (FEB20)		FMI (ENE20)			OCDE (MAR20)		Dif. AFI (ENE 2020)	
	2019	2020	2021	2020	2021	2019	2020	2021	2020	2021	2020	2021
MUNDO	**3,0**	**2,9**	**3,5**	**3,0**	**3,1**	**2,9**	**3,3**	**3,4**	**2,4**	**3,3**	**-0,3**	**0,0**
Desarrolladas	**1,7**	**1,4**	**1,8**	**1,7**	**1,6**	**1,7**	**1,6**	**1,6**	-	-	**-0,1**	**0,0**
EEUU	2,3	2,0	2,1	2,3	1,8	2,3	2,0	1,7	1,9	2,1	-0,1	0,0
Área euro	1,2	1,0	1,4	1,2	1,2	1,2	1,3	1,4	0,8	1,2	-0,2	-0,1
Alemania	0,6	0,7	1,4	1,1	1,1	0,5	1,1	1,4	0,3	0,9	-0,2	0,0
Francia	1,2	1,0	1,6	1,1	1,2	1,3	1,3	1,3	0,9	1,4	-0,1	0,0
Italia	0,3	0,1	0,8	0,3	0,6	0,2	0,5	0,7	0,0	0,5	-0,3	0,0
España	**2,0**	**1,6**	**1,8**	**1,6**	**1,5**	**2,0**	**1,6**	**1,6**	**1,6**	-	**-0,1**	**0,0**
Japón	0,8	0,2	1,0	0,9	0,4	1,0	0,7	0,5	0,2	0,7	-0,4	0,0
Reino Unido	1,4	1,1	1,5	1,2	1,2	1,3	1,4	1,5	0,8	0,8	-0,1	0,0
Emergentes	**3,9**	**3,9**	**4,6**	**3,9**	**4,2**	**3,7**	**4,4**	**4,6**	-	-	**-0,3**	**0,0**
Brasil	1,1	1,9	2,3	0,8	1,5	1,2	2,2	2,3	1,7	1,8	-0,1	0,0
México	-0,1	0,6	1,5	0,4	1,2	0,0	1,0	1,6	1,2	-	-0,2	0,0
Rusia	1,2	1,4	2,0	1,0	1,4	1,1	1,9	2,0	1,2	1,3	-0,2	-0,1
India	5,3	5,9	6,3	5,6	6,1	4,8	5,8	6,5	5,1	5,6	-0,4	-0,2
China	6,1	4,8	5,8	6,1	5,8	6,1	6,0	5,8	4,9	6,4	-0,6	0,2

Fuente: *Afi a partir de varias fuentes.*

de los tipos de interés de intervención, se echa en falta un mayor protagonismo de medidas de corte fiscal y de apoyo a que los canales de crédito. Parece necesario, sobre todo en el caso europeo, relajar las reglas fiscales en este entorno de incertidumbre y que los gobiernos pudiesen apoyar algo más al ciclo.

Por todo ello, nuestras nuevas previsiones están sometidas a una provisionalidad proporcional a la incertidumbre, casi *knightiana*, a la que está sujeta la evolución de extensión del contagio e impacto económico del coronavirus. Aunque hay precedentes de este tipo de episodios, al ser un virus nuevo es muy difícil predecir cuándo se estabilizarán los contagios, cuándo se podrá encontrar una vacuna y cuál será la tasa de mortalidad. Si se llegara a producir una extensión comunitaria del virus en otras grandes economías (como EEUU o el área euro), el impacto económico negativo podría ser mucho más acusado. No hay evidencia hasta el momento de que la probabilidad de ese escenario sea alta, pero de nuevo, un sano escepticismo es la opción más sensata ::

Las leyes discriminan a las mujeres

«Las mujeres son tratadas de forma diferente por las leyes, lo cual genera un *gap* de discriminación que tiene impacto en los derechos laborales, la movilidad, el emprendimiento, la maternidad y el matrimonio»

El último informe elaborado por el Banco Mundial «Mujer, Empresa y el Derecho 2020» pone de manifiesto que, a nivel global, las mujeres son tratadas de forma diferente por las leyes, lo cual genera un *gap* de discriminación que tiene impacto en los **derechos laborales, la movilidad, el emprendimiento, la maternidad y el matrimonio**.

En el mencionado estudio queda patente la relación causal entre la brecha de derechos y el desfase en términos de acceso al mercado laboral y remuneración. Igualmente, se observa que las reformas regulatorias llevadas a cabo por algunos países no tienen un impacto inmediato, siendo necesario que transcurran unos años hasta que las mismas impacten de forma positiva y consigan revertir los gaps de discriminación.

El estudio analiza 35 cuestiones clasificadas en ocho dimensiones (movilidad, trabajo, remuneración, matrimonio, maternidad, emprendimiento, activos y jubilación) cuyo desempeño se traslada a un índice global Women, Business and the Law (WBL) elaborado por el Banco Mundial para **190 economías, y que en 2019 alcanza una puntuación global de 75,2 sobre 100**.

Las mayores diferencias en cuanto al tratamiento que las leyes dispensan a hombres y mujeres se dan en la paternidad y maternidad. Debido a que el coste de la maternidad recae parcialmente en los empleadores de las mujeres que han sido madres, y que en numerosos países no están reconocidos los permisos de paternidad remunerados, genera un impacto negativo en las tasas de empleo femenino.

En nuestro país llama la atención que a pesar de registrar 100 en el índice en la dimensión de trabajo y remuneración, la realidad dista mucho de lo que la ley establece, que no es otra cosa que la igualdad entre hombres y mujeres. Esta divergencia entre derechos y realidad sólo se explica por un el **arraigo social, cultural y de costumbres**, ámbitos en los que sin duda tenemos que seguir trabajando tanto hombres como mujeres si queremos dejar de celebrar (o más bien reivindicar) un #díadelamujer.

Dos años después de su creación, en #MujeresQueTransforman seguiremos trabajando por el **empoderamiento femenino y por dar visibilidad** a las mujeres que están contribuyendo con su ejemplo a que la igualdad de género sea una realidad más allá de los derechos legales.

Pero no olvidéis que esto **no podremos hacerlo sin vosotros** ::

Mónica Guardado es Directora General de Afi Escuela de Finanzas.
Twitter: @MonicaGuardado

Laponia XI: la mujer lo llena todo

«Las mujeres rurales de hoy emprenden con un entusiasmo, creatividad y empuje enormes»

Las meras estadísticas demográficas del INE nos dicen que en la España despoblada cada vez «pesan» menos las mujeres. Quien base su valoración del papel de las mujeres en esta simpleza se equivoca de cabo a rabo, diagnosticará mal los problemas y, aunque crea que aporta soluciones, aportará problemas adicionales. Estos datos nos dicen que, hoy, por cada 100 hombres, en los municipios de menos de 5.000 habitantes, hay unas 96 mujeres (98 en 2000). En los de menos de 1.000 habitantes, 90 (94 en 2000), en los de menos de 500 habitantes 86 (92 en 2000) y en los de menos de 100 habitantes 76 (86 en 2000).

No son ratios favorables, y lo preocupante es que se deterioran en las dos escalas relevantes a la mera estadística: el tiempo y el espacio. Cada vez peor ratio con el paso del tiempo y con la reducción de la escala territorial. Pero, para poder hablar del peso específico de las mujeres, habría que conocer la edad, el nivel de formación y muchas otras características de ambos géneros referidas a la población residente en estos municipios.

No quiero hacer aquí un estudio sociodemográfico y de género de la ultraperiferia demográfica española. Podrían anticiparse muchas razones por las cuales la tasa de mujeres en la población de estos municipios es baja y/o se reduce. Especialmente, si se tiene en cuenta que la evidencia más arraigada es que la población de estos municipios es mayor o muy mayor y que **las mujeres son más longevas que los hombres**. Esto último debería llevarnos a arquear las cejas. Ya lo creo. Porque, dada la tasa de mujeres en la población española en general (104 mujeres por cada 100 hombres), a cualquiera le saltan claves por las que el mundo rural está poblado por hombres.

Como, por ejemplo, que, **para ellas, hasta hoy, la vida en los entornos rurales ha producido enormes brechas de género** que solo se han atenuado históricamente en las ciudades (el aire de la ciudad libera, H. Pirenne) a las que muchas pudieron acceder con motivo de sus estudios superiores. O la naturaleza de las profesiones a las que han venido accediendo las mujeres en los últimos lustros, privilegiadas por ellas frente a las ocupaciones disponibles en entornos rurales. Así, no es de extrañar la natural representación de la población femenina de edades avanzadas y la doblemente escasa representación de mujeres jóvenes en los padrones municipales.

De lo que quiero hablar, en realidad, sin dejar de marcar el trasfondo que dibujan los párrafos anteriores, es de que la calidad (de las capacidades e interacciones) de las mujeres que viven y se acercan hoy a los ámbitos rurales es tal que… lo llenan todo.

No hace falta haberse recorrido palmo a palmo la «Laponia española» para darse cuenta de que **la presencia**

José Antonio Herce es Director Asociado de Afi.
Twitter: @_Herce

femenina es mucho más relevante que su peso demográfico. Esto, ninguna estadística lo contemplará y, lamentablemente, pocos estudios lo captan, aunque algunos hay. Mi evidencia es, pues, anecdótica. Y me dice que **las mujeres rurales de hoy emprenden con un entusiasmo, creatividad y empuje enormes**. Las mujeres rurales hoy están muy presentes en esa miríada de colectivos y pequeñas organizaciones a la que me he referido en otras ocasiones, o en iniciativas de todo tipo, como las que intentan repoblar los municipios despoblados, o en los grupos de activistas contra la despoblación y en numerosas instancias locales más o menos estimuladas, incluso a veces conformadas, desde las instituciones.

Su presencia es ineludible y dinamizadora en los debates, la puesta en marcha y demostración de proyectos, la conformación de consensos. Algunos de los mejores **proyectos de repoblación** que conozco (básicos y provocadores, como deberíais imaginaros) están inspirados, liderados y ejecutados por mujeres. Proyectos empresariales, como decía, pero también cooperativas de servicios y consumo, dinamización artística y cultural, dinamización social y bienestar, pedagogía o medio ambiente. Y, si queréis ver a una gran mujer detrás de cada uno de estos proyectos… mirad a ambos lados de la gran mujer que, con mucha probabilidad, los estará impulsando.

La mujer rural ha sido la que, con gran sacrificio personal, ha gestionado la dolorosa despoblación que sufrió España al comienzo del «desarrollismo», limitando en buena medida el estrés familiar derivado de la dura relocalización en los nuevos asentamientos (ved «Surcos», JA Nieves Conde 1951). Un estrés que perdura en nuestra genética social. Un papel que, por cierto, está aún por reconocer por la sociedad española. Pero eso se ha acabado. **La mujer rural de hoy lo va a llenar todo**.

Sirva esta tribuna como mi particular homenaje a ellas en el mes del día de la mujer trabajadora. ¡Lo vais a llenar! ::

Igualdad de género y políticas fiscales

«Como en otros ámbitos, también en la necesidad de reducir la brecha de género se pone de manifiesto que la acción de los gobiernos es importante»

El FMI también se añade a la ya larga nómina de instituciones que convienen en la necesidad de **fortalecer la presencia de la mujer en el mundo económico**. Admitiendo que en los últimos treinta años se han registrado avances en la mayoría de los países, la igualdad de oportunidades de participación en las actividades económicas entre hombres y mujeres sigue siendo una asignatura pendiente. En un trabajo reciente[1] que creo merece atención, el FMI revisa experiencias y propone políticas fiscales específicas para reducir esas brechas.

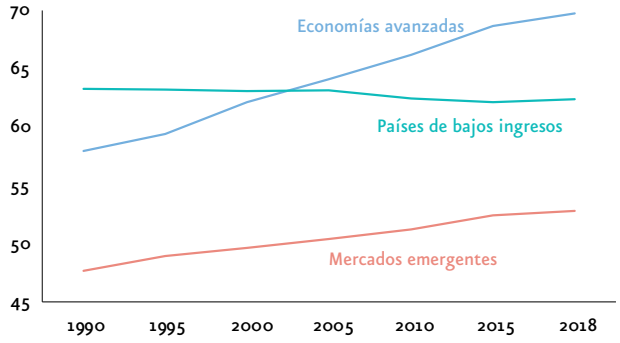
El punto de partida es la verificación de que la tasa media de participación laboral de la mujer está todavía **20 puntos porcentuales por debajo** de la de los hombres en el conjunto de los países, persistiendo todavía diferencias notables en las remuneraciones salariales y de acceso la educación, entre otros ámbitos. Junto a esa constatación, los autores del trabajo añaden a la suya la evidencia de investigaciones previas para mostrar que la igualdad de género fortalece el crecimiento económico y conduce a mejores desarrollos sociales y, en definitiva, a más desarrollo. Por si hiciera falta alguna razón más para justificar una investigación como la propuesta, se exhibe que esa igualdad de género es uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, comprometidos por 193 países para su cumplimiento en el horizonte de 2030.

De ese mismo trabajo se puede deducir que el uso de políticas fiscales para reducir la desigualdad de género no es nuevo. Desde mediados de la década de los ochenta algunos países las han venido utilizando. De hecho, en el documento referido, se afirma que en 2018 habían sido 80 los países que habían hecho uso de modificaciones tributarias o de políticas de gasto para fortalecer la presencia de la mujer en áreas como la educación o, de forma general, en algunas actividades económicas.

En concreto, el trabajo se centra en los efectos macroeconómicos y distributivos de determinadas intervenciones fiscales destinadas a potenciar la presencia de la mujer en el mercado de trabajo. Analiza igualmente los canales y mecanismos a través de los cuales esas políticas afectan a la tasa de participación en la fuerza de trabajo, al crecimiento económico, a la desigualdad en la distribución de la renta o a la pobreza. Todo ello en función de las características estructurales de las economías. Así, en las economías avanzadas se analizan políticas tales **como la reducción de los costes del cuidado infantil o el suministro de financiación pública a las bajas maternales o la potenciación de las bajas parentales**. De igual forma se defiende la tributa-

Emilio Ontiveros es presidente de Afi y catedrático emérito de la UAM.
Twitter: @ontiverosemilio

Ratios de participación en la fuerza laboral de la mujer
(% de mujeres entre 15 y 64 años)

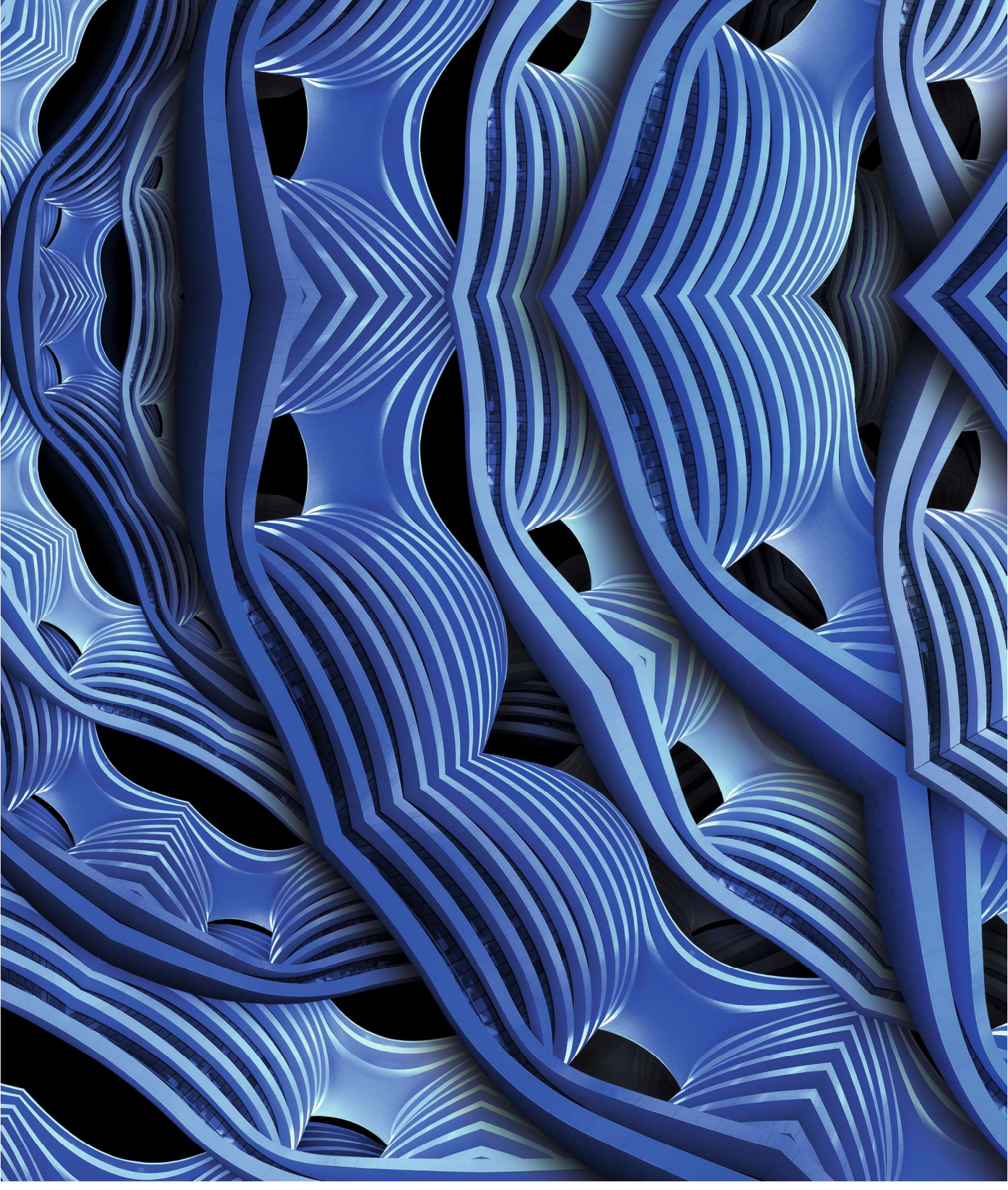


Fuente: *Banco Mundial, World Development Indicators; y cálculos de los autores.*

ción individual en lugar de la agregada en la familia, señalándose los casos de esa tributación en Canadá o Suecia, como favorables a esa inserción laboral de la mujer. En las economías menos avanzadas, se analiza más **concretamente el impacto de la inversión en educación**, fundamentalmente secundaria, las **transferencias de efectivo a las mujeres pobres, y la inversión en infraestructuras**, como las tendentes a extender la disposición de agua potable.

Los resultados confirman que esas políticas fiscales favorecen la participación laboral de las mujeres, y además generan efectos macroeconómicos y distributivos inequívocamente favorables. A largo plazo todas las medidas analizadas que requieren costes, fondos públicos, acaban generando rentas suficientes. Como en otros ámbitos, también en la necesidad de reducir la brecha de genero se pone de manifiesto que la **acción de los gobiernos es importante** ::

[1] Stefania Fabrizio, Anna Fruttero, Daniel Gurara, Lisa Kolovich, Vivian Malta, Marina M. Tavares y Nino Tchelishvili. «Women in the Labor Force: The Role of Fiscal Policies» IMF Staff Discussion Note, Febrero 2010.



empresa global Afi

www.empresaglobal.es