empresa global

Afi

211

Marzo 2021

¿Cómo ha afectado la Covid-19 al empleo femenino?

El Impacto de género de los Presupuestos Generales del Estado para 2021

La brecha de género y el "Efecto Matilda"

La brecha de género también existe en el mundo digital

ESTRATEGIA GLOBAL
¿El Auge de las Criptomonedas?

LA FIRMA DE MERCADOS
Mr. Bond Market y la inflación

#MUJERESQUETRANSFORMAN
Día de la Mujer

HAMBRE CERO
Alimentar a un mundo hambriento

HOMO OECONOMICUS
Cisnes cuellinegros

PASEO GLOBAL
La deriva demográfica

9 771578 345008 00211

Empresa Global
Nº 211 (marzo 2021)

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
Verónica López Sabater

EDICIÓN
Moisés Rubín de Célix
David Varela

COLABORAN EN ESTE NÚMERO
José Manuel Amor, Raquel Calderón, César Cantalapiedra, Cristina García, Gonzalo García, Mónica Guardado, Mauro Guillén, José Antonio Herce, Carmen López, Verónica López, Rosa Oliveros, Emilio Ontiveros, María Romero, Moisés Rubín de Célix, Máximo Torero, David Varela y Diego Vizcaíno.

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

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

PORTADA hof12
Afectado SESC Pompeia, virulenta Lina Bo.
foto: Andreia Reis

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

COVID-19 y brecha de género

Este número 211 de marzo, aprovechando el día de la mujer (8 de marzo), homenajea a todas las mujeres, reivindicando la igualdad en todos los entornos, haciendo especial hincapié en el mundo laboral, en una situación impredecible que comenzó hace ya un año con la aparición de la COVID-19.

En este sentido, abren el presente número María Romero y Cristina García Ciria, quienes explican cómo, a diferencia de lo sucedido en crisis económicas anteriores, la provocada por la pandemia no ha causado tantos estragos en términos de pérdidas de empleo.

A continuación, Carmen López firma el artículo «Impacto de género de los Presupuestos Generales del Estado para 2021», en el que explica que en su edición para 2021 el Informe de Impacto de Género ha incluido un nuevo empuje metodológico con el fin de contar con una herramienta con la que identificar y eliminar la brecha de género en el ámbito de las políticas públicas.

También se recoge cómo ha aumentado la pandemia la brecha de género en el mercado laboral, poniendo especial atención a la importancia de la educación, los referentes, la visibilidad y la igualdad de oportunidades en «Brecha de género y el Efecto Matilda», por Pilar Barrios.

Por su parte, Verónica López y Rosa Oliveros continúan tratandola brecha de género, pero en el mundo digital, compartiendo los hallazgos de la investigación realizada para Closingap en «La brecha de género también existe en el mundo digital». Dedicamos la sección de puertas abiertas a dos eventos que han tenido lugar el último mes en Afi; un Webinar con Ana de la Cueva, Secretaria de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa y la mesa redonda «Liderazgo en femenino».

En las tribunas, Mauro Guillén trata las criptomonedas y su auge incidiendo en los riesgos que conllevan. Por su parte, José Manuel Amor continúa analizando cómo el mercado exige mayor compensación por la inflación en forma de mayor rentabilidad en los tipos libres de riesgo a medio y largo plazo. José Antonio Herce, escribe en «Cisnes cuellinegro» sobre el colapso de la cadena de pagos y contrapartidas entre deudores y acreedores. Además, Mónica Guardado resume algunas de las principales conclusiones de la mesa redonda «Liderazgo en femenino» que tuvo lugar el pasado 8 de marzo.

En su segunda entrega en Empresa Global, Máximo Torero cómo los mercados de alimentos continúan enfrentándose a numerosas incertidumbres. Cierra este número Emilio Ontiveros con su artículo «La deriva demográfica», donde revisa algunos datos sobre la evolución demográfica, uno de los ámbitos con mayor impacto en el crecimiento potencial de las economías ::

TEMA DE PORTADA

¿Cómo ha afectado la Covid-19 al empleo femenino?

Analizamos la evolución de las principales variables del mercado de trabajo durante 2020 con un enfoque de género para tratar de ilustrar estas dinámicas y evidenciar las brechas de género, si las hubiere.

Pág. 3

PERSPECTIVAS

Impacto de género de los Presupuestos Generales del Estado para 2021

En su edición para 2021 el Informe de Impacto de Género que acompaña a los Presupuestos ha incluido un nuevo empuje para identificar y eliminar la brecha de género.

Pág. 10

ESCUELA

Brecha de género y el Efecto Matilda

La educación tiene una importancia aún mayor entre las mujeres, pues las diferencias de por cuestión de género en la tasa de paro se reducen a medida que aumenta el nivel formativo.

Pág. 14

TECNOLOGÍA

La brecha de género también existe en el mundo digital

El futuro del empleo será digital, y de no revertir la brecha en este aspecto, también será desigual.

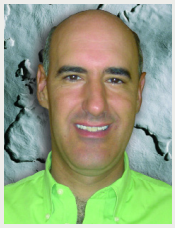
Pág. 16

PUERTAS ABIERTAS

Comenzamos el año con la mujer como protagonista

En Afi hemos querido revindicar la participación de la mujer en la ciencia, así como reconocer a quienes desarrollan su labor en sus múltiples disciplinas.

Pág. 19



ESTRATEGIA GLOBAL

¿El Auge de las Criptomonedas?

Mauro Guillén

Pág. 21

MERCADOS FINANCIEROS

Mr. Bond Market y la inflación

José Manuel Amor

Pág. 22

#MUJERES QUE TRANSFORMAN

Día de la Mujer

Mónica Guardado

Pág.

HAMBRE CERO

Alimentar a un mundo hambriento

Máximo Torero

Pág. 24

HOMO OECONOMICUS

Cisnes cuellinegros

José Antonio Herce

Pág. 26

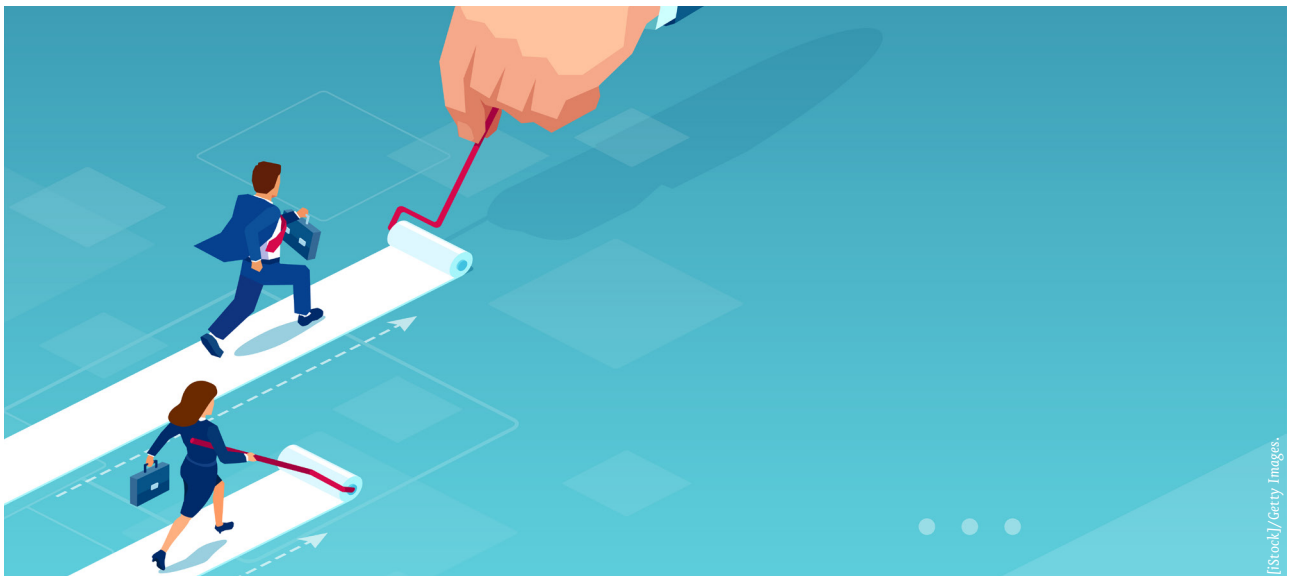
PASEO GLOBAL

El día después: la deriva demográfica

Emilio Ontivero

Pág. 28

¿Cómo ha afectado la Covid-19 al empleo femenino?


[iStock]/Getty Images.

A diferencia de lo sucedido en crisis económicas anteriores, la provocada por la pandemia de la Covid-19 no ha causado tantos estragos en términos de pérdidas de empleo. Los mecanismos de flexibilización interna de las plantillas que han permitido los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) han logrado que la ocupación EPA apenas se haya reducido un 3% anual en 2020, cuando la actividad económica lo ha hecho en más de un 10% anual.

María Romero @mromero_afi | Consultora del área de Banca de Afi
Cristina García Ciria @cristinagciria | Consultora del área de Economía Aplicada de Afi

La interrupción de ciertas actividades económicas para contener los contagios de coronavirus ha podido afectar más negativamente a las mujeres, ya que estas desempeñan generalmente puestos de trabajos donde la presencia física es importante. **La mujer** ha podido ser, por tanto, **uno de los colectivos que más ha sufrido las consecuencias negativas de la pandemia en términos laborales**. Sin embargo, las brechas de género que suelen observarse en el mercado de trabajo no se han ampliado significativamente tras la Covid-19, sino que se han mantenido. Quizás el aspecto que más fricciones ha podido generar tenga que ver con la **conciliación de la vida profesional y familiar**, pues hay estudios, como se analizarán en este artículo, que manifiestan que la mujer ha seguido asumiendo la carga de los cuidados y de las tareas domésticas durante la etapa más dura del confinamiento domiciliario, a la vez que intentado trabajar desde sus domicilios.

A continuación, se analiza la evolución de las principales **variables del mercado de trabajo** durante 2020 con un **enfoque de género** para tratar de ilustrar estas dinámicas y evidenciar las brechas de género, si las hubiere. Igualmente, se realiza un breve repaso de cómo la regulación avanza con el objetivo de corregir estas brechas de género en el mercado de trabajo y su traslación al sistema de pensiones. Para ello, se analizan medidas como la equiparación en este 2021 de las bajas de paternidad y maternidad, la estandarización de los planes de igualdad que se elaboren a partir de enero de 2021 y el complemento de la pensión de jubilación a partir del primer hijo para todos aquellos (mujeres y hombres) que se jubilen a partir de enero de 2021.

1. Evolución del mercado de trabajo con enfoque de género

En el último año, el coronavirus ha infectado la economía mundial, afectando a hombres y mujeres en numerosas dimensiones, en especial en el empleo. Las restricciones a la actividad impuestas para evitar la propagación de la pandemia han obligado a multitud de ocupados a teletrabajar y compaginar su trabajo con la vida familiar. Otros han perdido el empleo o se han mantenido en el mismo sin poder ejercer su actividad laboral temporalmente, quedando suspendido su contrato de trabajo al estar sujetos a la figura de los ERTE y con la consiguiente reducción de sus rentas salariales (ya que la prestación pública de aquellos que estén afectados por un **ERTE** remunera hasta el 70% de su base de cotización).

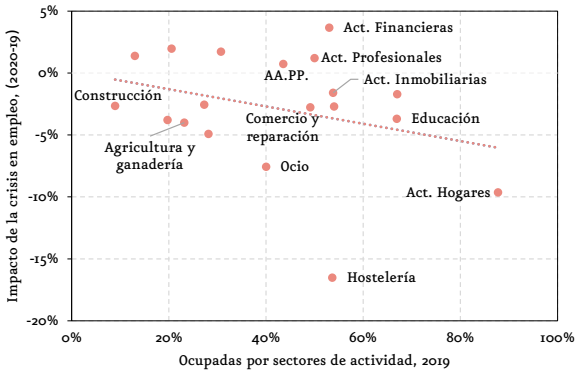
El impacto de la pandemia ha sido asimétrico en función del colectivo, y a primera vista, podría parecer que las mujeres han podido salir peor paradas que los hombres, ya que los sectores de actividad más afectados por el impacto de la pandemia han sido los que requieren de presencia física para el desarrollo de las tareas que son, precisamente, los más feminizados, es decir, aquellos donde la mayoría de los ocupados son mujeres.

En efecto, **Hostelería y Labores del Hogar** son los sectores que más han reducido el empleo en 2020, habiendo perdido un 16,5% y un 9,6%, respectivamente[1]. Ambos sectores cuentan con una mayor proporción de mano de obra femenina (concretamente, el 53,6% y 87,8% de los ocupados son mujeres, respectivamente, frente al 46% que representan en la media sectorial) y se encuentran entre los que más han contribuido a la destrucción de empleo en 2020 (Hostelería ha sido responsable del 49% de la destrucción del empleo y Labores del Hogar de un 10% del total en 2020). En el caso de los servicios domésticos, se suma la desprotección laboral de estas trabajadoras, ya que una parte relevante de las mismas no figura como cotizante en la Seguridad Social (en el 4T20 había unas 421.300 personas dadas de alta en este régimen especial y en el general, mientras que en la EPA se estiman unas 563.100 personas dedicadas a este sector) y, por lo tanto, no ha podido beneficiarse de las medidas de protección de los ERTE, entre otras políticas sociales, económicas y laborales implementadas para contrarrestar las consecuencias de la pandemia de la Covid-19.

1 Salvo que diga lo contrario, los datos son sacados de la Encuesta de Población Activa (EPA) publicada en el Instituto Nacional de Estadística (INE)

Además, las mujeres ocupan tres de cada cuatro puestos de trabajo en un **sector sanitario** que, si bien ha creado empleo este año para combatir mejor la pandemia (+5,2% respecto 2019), ha sido el más expuesto al virus desde un punto de vista sanitario. Por lo tanto, son mayoritariamente mujeres trabajadoras las que han luchado en **primera línea frente a la pandemia**, con las consiguientes repercusiones negativas sobre su salud (tanto física, como mental), aspecto que también repercute sobre su desempeño laboral y retribución.

Impacto de la Covid-19 en el empleo (2020-2019 y porcentaje de ocupadas dentro de cada sector (2019)

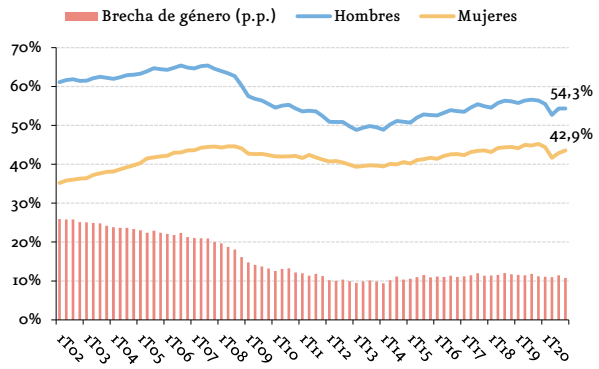


Fuente: *Afi, INE*

Analizando el impacto de la crisis en la **tasa de ocupación, esta ha caído ligeramente tanto en mujeres** (-1,6 puntos porcentuales respecto 2019) **como en hombres** (-2,1 p.p.), **manteniendo la brecha de género contante**: la tasa de ocupación femenina (43,1%) continúa siendo 11,1 p.p. inferior a la masculina (54,2%) en 2020. Téngase en cuenta que los trabajadores afectados por ERTE (a cierre de 2020 se distribuían a partes iguales entre hombres y mujeres) han seguido contabilizándose como ocupados, por lo que esta ratio apenas se ha visto alterada durante 2020, pues esta medida de política de empleo ha logrado mitigar los efectos negativos de la crisis sobre el mercado de trabajo.

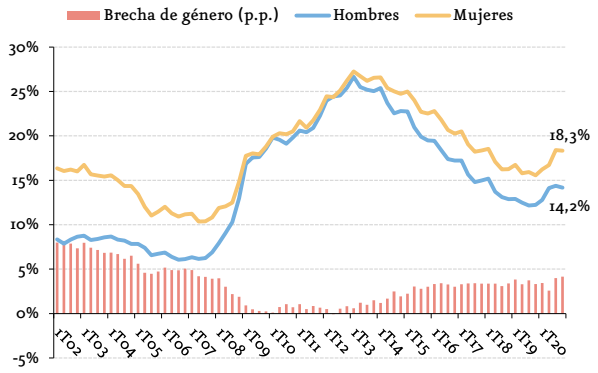
Ocurre algo similar al analizar la **brecha de género en la tasa de paro, que está muy feminizada**. Con el impacto de la crisis de la Covid-19, la tasa de paro general ha aumentado en 1,4 p.p., manteniendo inalterada la brecha de género en los 3,5 p.p. Así, la tasa de paro femenina ha escalado, en media anual, hasta el 17,4% y la masculina hasta el 13,9% en 2020. Además de la cobertura de empleos que ha supuesto la figura de los ERTE y que por tanto no han aflorado como pa-

Tasa de ocupación (%) y brecha de género
(puntos porcentuales)



Fuente: *Afi, INE*

Tasa de paro (%) y brecha de género
(puntos porcentuales)



Fuente: *Afi, INE*

rados, en el caso de los que sí han perdido su puesto de trabajo hay que tener en cuenta también otro efecto que ha impedido su contabilización como parados. El cierre físico de las oficinas de empleo y su tránsito a la atención eminentemente telemática ha hecho que muchos de ellos no se considerasen como parados al no poder buscar activamente empleo, criterio esencial para ajustarse a la definición de parado que establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De hecho, estos trabajadores han estado contabilizados durante un tiempo como inactivos y, en particular, como potencialmente activos, ya que reúnen todas las características para reengancharse a la actividad cuando las condiciones lo permitan. Precisamente, por este motivo, la tasa de inactividad durante el segundo trimestre de 2020 repuntó, alcanzando niveles del 50% en las mujeres y del 38,6% en los hombres. En el tercer trimestre, con el fin del estado de alarma y el regreso, aunque temporal, a la nueva «normalidad», las oficinas de empleo volvieron a abrir físicamente y el porcentaje de inactivos regresó a su nivel habitual.

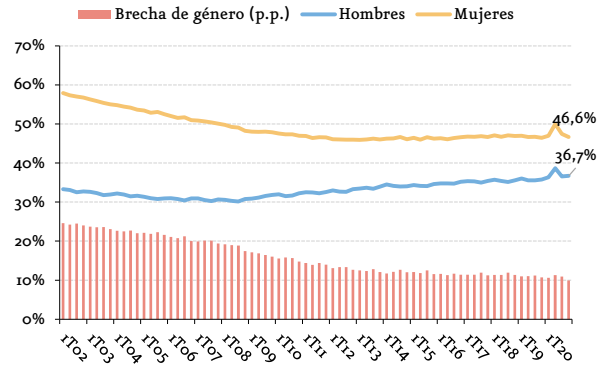
Es por ello que, en el conjunto del año, **la tasa de inactividad apenas se ha visto alterada por la crisis**. Sí es cierto que sigue siendo superior en mujeres (47,8% de inactivas en 2020) que en hombres (37,1% de inactivos), pero la brecha de género se mantiene en los 11 puntos porcentuales de diferencia, igual que en la situación pre-pandemia.

Ahora bien, el hecho de que la inactividad esté nutrida habitualmente por mujeres y que el motivo sea dedicarse a las labores del hogar, entre cuyas tareas se encuentran el cuidado de familiares (ascendientes o descendientes) y las domésticas, marca una importante brecha de género en el mercado de trabajo, que no es más que la manifestación de la **enorme infrautilización de capital humano y del coste de oportunidad que asume la economía española por no intentar corregir esta desigualdad de género**.

Aunque este hecho es estructural en nuestra economía, la Covid-19 ha generado más tensión si cabe entre el colectivo de mujeres trabajadoras que tratan de compaginar estas tareas con su carrera profesional. Cabe recordar que durante el estado de alarma los centros educativos y de cuidados de personas dependientes estuvieron cerrados para intentar contener la curva de contagios del virus, obligando a permanecer a sus usuarios en el domicilio habitual. Aunque según algunos estudios publicados durante el estado de alarma (González, L. (2020)) apuntan a que tanto hombres como mujeres han compaginado su vida profesional y familiar durante el confinamiento domiciliario más estricto, las segundas han asumido más la carga de las tareas domésticas y familiares que los primeros.

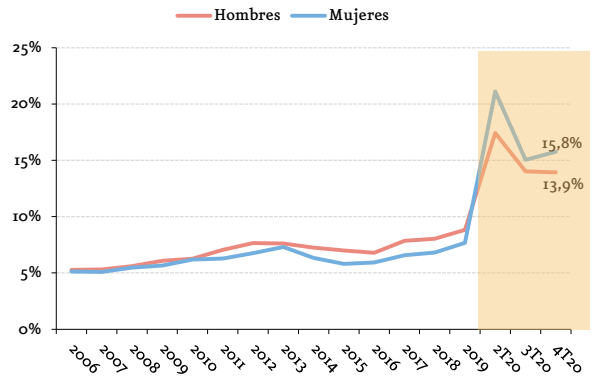
Con el inicio del estado de alarma, el **teletrabajo** se disparó para las mujeres y los hombres, siendo mayor el aumento para las primeras. Los microdatos de la EPA reflejan que, en el segundo trimestre de 2020, el 21,1% de las mujeres ocupadas teletrabajó (+13,4 puntos porcentuales respecto al periodo pre-pandemia), frente a un 17,4% de los hombres (+8,6 puntos porcentuales). En los trimestres sucesivos, el porcentaje de ocupados disminuyó en 5,3 y 3,5 p.p. para las mujeres

Tasa de inactividad (%) y brecha de género
(puntos porcentuales)



Fuente: *Afi, INE*

Porcentaje de ocupados que teletrabajan por género



Fuente: *Afi, INE*

y los hombres, respectivamente. Aunque una parte de los trabajadores ha retornado a su centro de trabajo, sigue existiendo un 15,8% de mujeres y un 13,9% de hombres que prefieren seguir teletrabajando.

Así, el teletrabajo ha demostrado ser una herramienta de flexibilización del empleo que permite trabajar desde el domicilio, sin tener que desplazarse hasta el centro de trabajo. Además, ha ayudado a algunas familias a compartir la carga del cuidado de familiares y de las tareas domésticas entre hombres y mujeres, algo que hasta entonces era una tarea eminentemente femenina. Sin embargo, **el tiempo que las mujeres han dedicado al cuidado del hogar durante el confinamiento ha sido superior al de los hombres**, lo que se traduce en un incremento en los niveles de estrés y, por tanto, de empeoramiento de la salud física y mental de las mujeres (de la Rica, S., Gorjón, L. & Quesada, O (2021)) (González, L. (2020)), con su consecuente impacto negativo sobre su productividad laboral, ascenso profesional y remuneración.

Adicionalmente, en cuanto al **reparto de los espacios del hogar para el trabajo**, algunos estudios (Aliya Hamid Rao, 2020) revelan que los hombres se han quedado con aquellos que son más tranquilos y que permiten una mayor concentración (despachos o habitaciones independientes), desplazando a las mujeres a las zonas comunes (comedor o salón), generalmente empleadas también por el resto de familiares para sus actividades de ocio y tiempo libre, lo que ha podido entorpecer su concentración y el desarrollo de sus tareas de índole profesional. En definitiva, se ha otorgado **mayor importancia al trabajo remunerado del hombre** que al de la mujer durante la fase del confinamiento domiciliario más estricto.

Además, otras consecuencias negativas del teletrabajo son las que afectan directamente a la **trayectoria profesional del individuo** Sevilla, A. y Smith, S. (2020). El trabajo a distancia precisa de una mayor autodisciplina de concentración, automotivación y puede suponer una pérdida de fuerza corporativa. Es por ello que el teletrabajo podría suponer un mayor riesgo para la mujer, ya que son los hombres los que más han retornado a la oficina una vez que el virus ha cedido espacio y permitido cierto retorno de la actividad económica.

En conclusión, el análisis del mercado laboral muestra que, de momento, el impacto de la crisis del coronavirus en la ocupación o participación laboral no ha sido diferente para mujeres y hombres. No obstante, **las brechas de género en el empleo continúan existiendo** y en la mayoría de casos se mantienen o se amplían, pero no se reducen. En nuestra labor está hacer desaparecer estas diferencias, ya que en el seno de las desigualdades de género arraiga la asignación ineficiente de recursos tan valiosos como un capital humano femenino que cada vez está más formado y capacitado para aportar valor y progreso económico.

Duración de la baja y prestación por nacimiento y cuidado de menor a lo largo del tiempo		
	Padres	Madres
Antes de marzo de 2007	2 días	6 semanas obligatorias, 10 voluntarias
Marzo 2007	13 días	6 semanas obligatorias, 10 voluntarias
Enero 2017	28 días	6 semanas obligatorias, 10 voluntarias
Julio 2018	5 semanas	6 semanas obligatorias, 10 voluntarias
Abril 2019	2 semanas obligatorias, 6 voluntarias	6 semanas obligatorias, 10 voluntarias
Enero 2020	4 semanas obligatorias, 8 voluntarias	6 semanas obligatorias, 10 voluntarias
Eneero 2021	6 semanas obligatorias, 10 voluntarias	6 semanas obligatorias, 10 voluntarias

Fuente: *Afi, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Más información en el siguiente enlace:* http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/852219e6-25e5-4966-b7d6-fdd47c174154/CUADROS+ET+LEY+6-2019.pdf?MOD=AJPERES&CVID

II. Regulación en pro de la igualdad de género aprobada recientemente

Siendo consciente de esta brecha de género en el empleo que se arrastra desde hace décadas y que, por tanto, **no es atribuible a la crisis provocada por la Covid-19**, el Gobierno de España ha ido aprobando en los últimos años una serie de medidas encaminadas a reducir esta diferencia entre hombres y mujeres. Las medidas más relevantes tienen que ver con:

- La igualdad en baja de paternidad y maternidad.
- Los planes de igualdad estandarizados para garantizar comparaciones.
- El complemento de pensión por jubilación a partir del primer hijo.

A continuación, se realiza un breve repaso de las principales características y objetivos de cada una de estas medidas, ya que, una vez pase el debido tiempo, será importante evaluar hasta qué punto han sido eficaces en la consecución de sus objetivos.

2.1. La igualdad en la baja de paternidad y maternidad

El nacimiento del hijo suele marcar una importante brecha de género en el empleo y la **conciliación**. Según un estudio de brecha de género en la conciliación, realizado por Afi para Repsol en el marco de la iniciativa de ClosinGap (2019), mientras que el 8,4% de las mujeres ocupadas entre 25 y 34 años estuvo de baja en 2017 con motivo del nacimiento de su hijo (149.000 mujeres), en el caso de los hombres apenas representaron el 1,1% del total de ocupados en esa misma franja de edad (21.000 hombres). Este hito vital supone una **interrupción de la carrera laboral de las mujeres**, aunque sea de forma temporal, que incide en la forma en la que participan en el mercado de trabajo tras incorporarse a su puesto de trabajo: remuneración, probabilidad de reincorporación, probabilidad de ascenso profesional, techo de cristal, etc.

Por ello, el Gobierno de España, con independencia de su ideología política, ya ha acometido o diseñado reformas normativas dirigidas a **mitigar parte de los efectos negativos que supone la maternidad sobre la carrera laboral de las mujeres**, ampliando las bajas de paternidad hasta hacerlas equivalentes a las de las mujeres, respecto a su duración, e intransferibles, para evitar una nueva discriminación laboral de la mujer. Este año 2021, por regla general, los hombres tendrán derecho a disfrutar una baja por el nacimiento y cuidado de menor (con su correspondiente prestación) cuya duración será de 16 semanas, más 15 días en concepto de cuidado del lactante. Este derecho podrán ejercerlo de forma ininterrumpida desde el día del nacimiento del menor o distribuirlo a su conveniencia dentro de los 12 primeros meses de vida del menor, aunque la regulación establece la obligación de disfrutar seis semanas inmediatamente después del parto[2].

2 Para más información, consultar el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, disponible en el siguiente enlace: https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con

Aunque todavía es pronto para evaluar el impacto que ha tenido el alargamiento de la baja de paternidad, ya hay estudios (González, 2019) que parecen constatar un **impacto positivo sobre las mujeres trabajadoras**.

2.2. Los planes de igualdad estandarizados

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad:

1. Estableció la obligatoriedad de que todas las empresas con 50 o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un **plan de igualdad** (pymes y grandes compañías). De este modo quedó considerablemente ampliado el número de empresas obligadas a tener un plan de igualdad, dado que con anterioridad solo las empresas con más de 250 personas trabajadoras tenían esta obligación (grandes compañías).

2. Precisó el contenido del plan de igualdad: (i) el diagnóstico de situación debía ser negociado; (ii) los objetivos a alcanzar debían ser claros y estar conectados con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, debiendo estas medidas ser evaluables; (iii) se debían implantar sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

3. Estableció un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad. Concretamente, los planes de igualdad negociados y aprobados deberán de ser inscritos obligatoriamente en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Estos planes de igualdad pretenden dar a conocer las medidas adoptadas por las empresas para **prevenir la discriminación entre mujeres y hombres**, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Aunque las empresas han ido realizando, con frecuencia anual, dichos planes de igualdad, la no estandarización de su contenido ha dificultado extraer conclusiones sobre las medidas implementadas, el grado de consecución de los objetivos y la reducción de la discriminación entre hombres y mujeres en el trabajo.

Por ello, desde el 13 de enero de 2021, los diagnósticos de situación en materia de igualdad y sus correspondientes planes de igualdad deberán realizarse según el **contenido y los procedimientos establecidos por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo[3].

Esta metodología va en la dirección de **estandarizar los contenidos de los planes de igualdad y establecer criterios evaluables y comparables**, ya que hasta ahora, no permitían medir adecuadamente los avances en materia de igualdad dentro de las empresas, como tampoco favorecían la realización de ejercicios comparativos con otras compañías de similares características.

III. El complemento de pensión por jubilación a partir del primer hijo

Según un estudio realizado por Afi para Mapfre en el marco de la iniciativa de ClosinGap (2019), la **brecha de pensiones** ascendía de unos 24.500 millones de euros en 2018. Aunque esta brecha se ha reducido en las nuevas altas de pensiones porque las mujeres causan su propia pensión, la pensión pública promedio de una mujer, incluyendo 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. A pesar de la existencia de esta brecha en el sistema de pensiones, conviene destacar que **no es sino la consecuencia de la brecha de género en el mercado laboral** ya que, fruto de la metodología de cálculo de las pensiones, especialmente, las de jubilación, se arrastra esta brecha hasta el sistema público de pensiones. Por lo tanto, donde se debería actuar para mitigarla debería ser en el mercado de trabajo y no en el sistema de pensiones.

Dicho esto, es cierto que, de implementarse estas medidas en el mercado de trabajo, no lograrían corregir la brecha que han ido arrastrando las personas que están próximas a su jubilación. Por ello, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones trató de corregir esta brecha entre las nuevas altas de pensiones por jubilación, completando la pensión a las mujeres

3 Para más información, consultar el siguiente enlace: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214

que hubieran tenido 2 o más hijos. Sin embargo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea consideró que este complemento era discriminatorio, al ir en contra de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva de igualdad de trato entre hombres y mujeres, ya que los hombres no podían acceder al mismo.

De ahí que el Ministerio haya realizado una modificación en febrero de 2021 de la regulación de la Seguridad Social sustituyendo el **complemento de maternidad por aportación demográfica**, por un complemento dirigido a la reducción de la brecha de género en el que el número de hijos es el criterio objetivo utilizado para acceder al complemento y para modular su importe, al constatar que la maternidad es un factor clave causante de la brecha de género en las pensiones.

Este complemento se dirige a las mujeres que, por motivos de jubilación, incapacidad permanente o viudedad, hayan tenido uno o más hijos. El derecho al complemento por cada hijo se reconoce y mantiene siempre que no medie solicitud y se reconozca al otro progenitor. Si éste progenitor también es mujer, prevalece la que perciba una pensión de inferior cuantía. Para que los hombres puedan tener derecho a dicho complemento, deben concurrir alguno de estos requisitos:

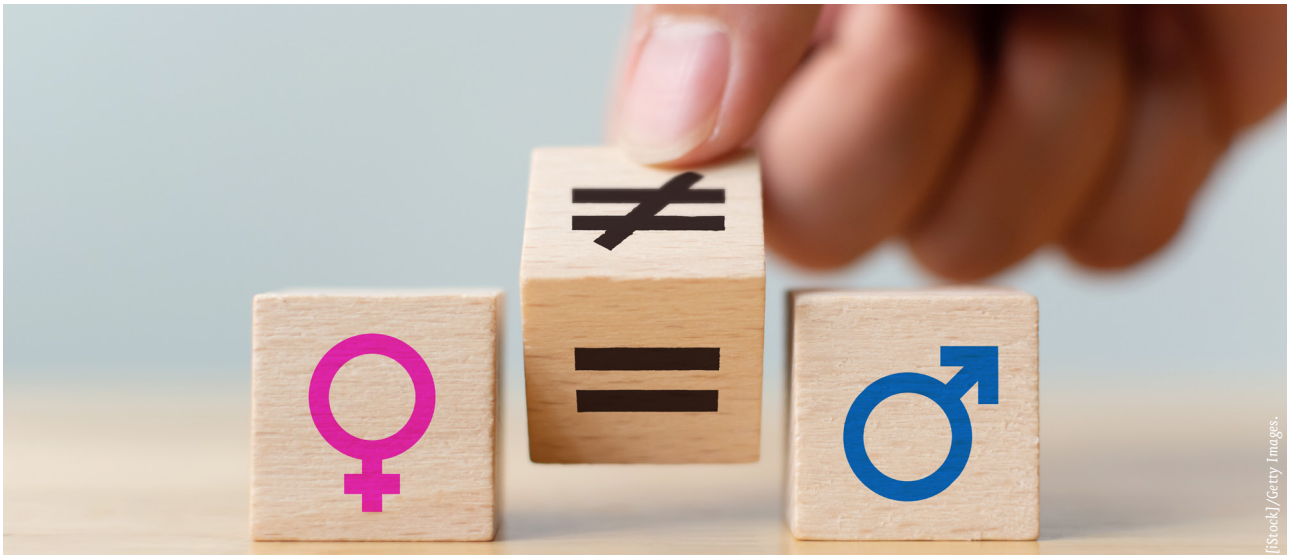
- Causar pensión de viudedad por fallecimiento del otro cónyuge por los hijos en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir pensión de orfandad.

- Causar pensión de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido o estar afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, bajo una serie de condiciones[4].

De esta manera se salva el problema de la directiva europea y se trata de corregir la brecha de género en las pensiones contributivas, a pesar de que este complemento sea más bien modesto en términos cuantitativos. En el 2021 el importe asciende a 27 euros mensuales por hijo/a desde el primero, de manera que, cada hijo da derecho al reconocimiento de un complemento ::

4 Para más información, consultar el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, disponible en el siguiente enlace: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-1529

Impacto de género de los Presupuestos Generales del Estado para 2021



En su edición para 2021 el Informe de Impacto de Género que acompaña a los Presupuestos ha incluido un nuevo empuje metodológico con el fin de contar con una herramienta más robusta y estandarizada con la que identificar y eliminar la brecha de género en el ámbito de las políticas públicas competencia de la Administración General del Estado.

Carmen López @_Carmen_LH_ | Consultora del área de Finanzas Públicas de Afi

Los rigores de la pandemia y el aumento sin precedentes del gasto público previsto para 2021 en los Presupuestos Generales del Estado (PGE) gracias, en buena parte, a la respuesta coordinada que la Unión Europea quiere dar a la crisis económica, han supuesto que pase ciertamente desapercibido el Informe de Impacto de Género que los acompaña que, si bien, se viene elaborando desde hace más de una década, este año incluye importantes novedades.

Como sabemos, aplicar la perspectiva de género a cualquier cuestión, bien sea social, bien económica, implica analizar si existen desigualdades entre hombres y mujeres que no pueden explicarse por la biología y que limitan o, como mínimo, obstaculizan la igualdad de oportunidades entre ambos sexos. A nivel gubernamental, no debemos olvidar que **el presupuesto es la mayor y mejor herramienta de política económica y social**, al plasmar políticas y acciones y asignarles unos fondos para su consecución. Dotar el presupuesto de perspectiva de género implica detectar programas o proyectos que pueden estar perpetuando desigualdades para modificarlos y, en su caso, asignar recursos para luchar contra ellas.

Países de la OCDE con presupuestos con perspectiva de género

Fuente: *OCDE*

¿Por qué elaborar un presupuesto con perspectiva de género? Bases teóricas

El informe, que ha experimentado diversas modificaciones y mejoras desde su primera publicación en 2008[1], pretende **contribuir a la política de igualdad entre mujeres y hombres de la Unión Europea (denominada mainstreaming)** y a las discusiones generadas en otros foros como el Fondo Monetario Internacional, la Organización de Naciones Unidas (ONU) y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).

El concepto de mainstreaming fue asumido explícitamente ya en 1995 por la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas celebrada en Pekín, que requirió a los **gobiernos y otros actores promocionar una política activa y visible del mainstreaming de género en todas las políticas y programas**, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, respectivamente[2]. Tras ello, el término **Gender Mainstreaming fue precisado en 1998**, en el seno del **Consejo de Europa** como la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de las políticas. Posteriormente, este término fue traspuesto a la normativa española en el año 2007, a través de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.

Presupuestos con perspectiva de género en el mundo: un largo camino por recorrer

Según el último informe de la OCDE sobre presupuestos con perspectiva de género, tan solo 17 de los 37 países miembros han incorporado este enfoque en la elaboración de los mismos: Austria, Bélgica, Canadá, Chile, Corea, España, Finlandia, Islandia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, México, Países Bajos, Portugal, Noruega, y Suecia[3]. Esto pone de manifiesto el largo camino que queda por recorrer en este ámbito y la importancia de que España se dote con una herramienta de presupuestación por género robusta y exportable a otros territorios.

Informe de impacto de género en los PGE 2021: principales novedades y conclusiones aportadas

Para incorporar la perspectiva de género en los **PGE 2021 se ha utilizado una metodología de origen sueco conocida como «de las 3-R», ya que pivota sobre análisis de: la Realidad, la Representación y los Recursos-Resultados**. Al ser el primer año que se implanta, se ha considerado como provisional, y se esperan tanto un desarrollo como su aprobación posterior para que sea aplicada en futuros proyectos de ley.

1 Disponibles aquí, a partir de 2011: https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/DocumentacionEstadisticas/Documentacion/Paginas/InformeImpactoGenero.aspx

2 El mainstreaming de género en la Unión Europea. Lombardo, E. Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, vol. 10-15, Mayo-Diciembre 2003, pp. 6-11

3 Además, Francia y Turquía están actualmente considerando su implantación.

Las principales características y hallazgos puestos de manifiesto en cada una de las 3-R son:

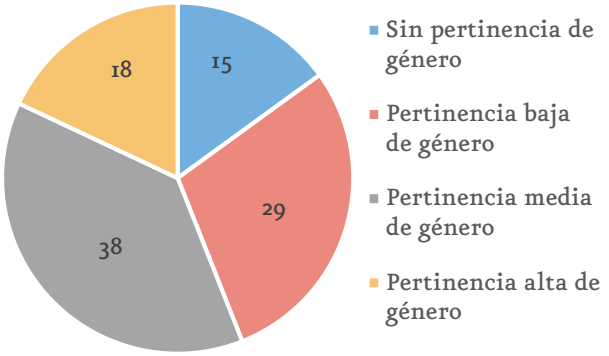
- **Realidad**: a través de este capítulo se repasa la situación de la mujer en ocho campos clave: **empleo, educación, salud, conciliación y corresponsabilidad, ciencia y tecnología, delito y violencia y, poder y toma de decisiones**, poniéndose de manifiesto la realidad por todos conocida sobre la situación de desigualdad de la mujer respecto a los hombres en cuestiones que van más allá del propio mercado laboral.

- **Representación**: en este capítulo se muestra la situación del empleo del Sector Público español atendiendo al sexo de los empleados. Como **indicador central se utiliza el índice de presencia relativa de hombres y mujeres (IPRHM)**, completado con las variables como salarios, niveles administrativos, tipo de contrato, tipo de administración, etc. De este capítulo se deriva que, al contrario que en el sector privado, **un cumplimiento del rango de equilibrio para todo el Sector Público en general**, con una moderada presencia mayoritaria de mujeres. En todo caso, la única Administración con mayoría relevante de mujeres es la Administración Autonómica (IPRHM de 1,40). Este desequilibrio se debe al predominio de la presencia femenina en los ámbitos sanitarios y docencia no universitaria.

- **Recursos-Resultados**: en este capítulo **se han catalogado 234 programas** (el 80% del total de los programas que integran el Proyecto de PGE 2021) en **términos de pertinencia de género**. De este modo, y para cada uno de ellos, se realiza una descripción en términos de igualdad, se explican las principales líneas de actuación relacionadas con la igualdad de género y se recogen los objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad que se han establecido para el programa. Esta metodología se ha definido teniendo en cuenta modelos internacionales y nacionales, así como las recomendaciones de la OCDE y del FMI. En base a ella, **el Gobierno ha catalogado los programas en función de su pertinencia de Género,** distinguiendo cuatro estratos: alta, media, baja o sin pertinencia.

A partir de esta última clasificación se puede realizar una valoración conjunta de los **PGE 2021 en términos de pertinencia de género, resultando que un 85% de los programas analizados poseen pertinencia de género**. También es de destacar que un **18% de los programas analizados** se clasifican como de pertinencia de género alta gracias al esfuerzo realizado en los últimos años en la Administración General de Estado para **incorporar en los programas de gasto criterios, actuaciones y medidas** que fomenten la igualdad de género o eliminen posibles desigualdades, así como **objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad**.

Porcentaje de programas según su pertinencia de género



Fuente: *Informe de Impacto de Género, MHAP*

Agrupando estos programas por políticas de gasto, la **justicia ejerce un papel clave en la erradicación de la desigualdad** por razón de género, y en especial, en la lucha contra la violencia de género. También se observa una alta pertinencia de género en la **política de pensiones**, donde la menor participación de las mujeres en el mercado laboral ha derivado en una menor aportación al sistema de la Seguridad Social por parte de estas, y consecuentemente, en la percepción de pensiones más exiguas.

Por último, es necesario destacar, entre otras, la **política de servicios sociales y promoción social, donde el Ingreso Mínimo Vital** ha tenido en cuenta en su diseño las diferencias establecidas por la dimensión de género a la hora de analizar el impacto redistributivo.

Además de todo ello, el informe no es ajeno a la situación actual y a los planes de inversión que se están elaborando al hilo de la respuesta europea a la pande-

mia, reconociendo que el propio Informe se configura como uno de los **primeros pasos para la implementación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**, concretamente del eje dedicado a la eliminación de la brecha de género.

Estamos, por tanto, ante **una pieza más del engranaje** que necesitamos como país para luchar en favor de la igualdad de género. Sin duda, el **valor de este documento residirá no solo en sus acciones concretas**, sino en su **capacidad tractora sobre el sector privado**. Una suerte de benchmark que eleve la capacidad del tejido productivo para dar un papel relevante a las políticas de igualdad ::

Brecha de género y el Efecto Matilda

[iStock]/Getty Images.

La pandemia ha aumentado la brecha de género en el mercado laboral. La educación tiene una importancia aún mayor entre las mujeres, pues las diferencias de por cuestión de género en la tasa de paro se reducen a medida que aumenta el nivel formativo. Las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en áreas STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics, por sus siglas en inglés), claves para el trabajo futuro. Esto supone una amenaza significativa al crecimiento del sector digital que necesita incorporar capital humano. La formación, los referentes, la visibilidad y la igualdad de oportunidades contribuyen a reducir la brecha.

Pilar Barrios | Socia de Afi Escuelas de Finanzas

Según el reciente informe de BBVA Research 'Diversidad de género y formación'[1] **la pandemia actual ha ampliado la brecha de género en el mercado laboral** y entre los meses de octubre de 2019 y junio de 2020 la cifra de mujeres ocupadas en España ha experimentado un retroceso algo superior a la de los hombres. La recuperación del empleo en el tercer trimestre de 2020 ha sido ligeramente inferior entre ellas, incrementando así la brecha de género. Más del 50% del empleo femenino se agrupa en cuatro sectores: servicios sanitarios y sociales, educación, hostelería y comercio, muy afectados todos ellos por la COVID-19. Además, los sectores con peor comportamiento en términos de empleo son los que más han aumentado la representatividad de las mujeres (salvo en el caso de la hostelería).

La **formación continua** y la **educación** son elementos diferenciadores para los trabajadores y tienen un impacto muy significativo en las oportunidades no solo de encontrar empleo sino también de mantenerlo. La educación tiene una importancia incluso mayor entre las mujeres, pues se observa que **las diferencias de género en la tasa de paro se reducen a medida que aumenta el nivel educativo**, disminuyendo hasta un nivel de 1,2% para la educación superior. El informe citado también señala que las mujeres se encuentran **infrarrepresentadas en los sectores digitales**. En el último año, la economía digital en España ha tenido un mejor comportamiento que la media y concentra también un mayor porcentaje de contratos indefinidos que en otros sectores.

1 https://www.bbva.com/wp-content/uploads/2020/12/BBVA-Research-Diversidad-de-genero-y-formacion_Dic20.pdf

Aunque actualmente **la educación media de las mujeres es superior a la de cualquier momento anterior** en la historia, esto no se traslada igualmente ni en la participación en el mercado laboral ni en su representación en áreas STEM. Esta realidad supone una amenaza significativa al crecimiento del sector digital que necesita incorporar capital humano, y de ahí surge también la necesidad de incrementar la presencia de mujeres en disciplinas donde tradicionalmente predomina el género masculino. Los datos de la UNESCO[2] estiman en un **28%** las científicas a nivel mundial y apenas el **30%** de las matriculaciones superiores corresponden a mujeres en áreas STEM, brecha que comienza desde las primeras etapas educativas. Un estudio de la revista Science [3]señala que a partir de los seis años las niñas comienzan a distanciarse en estos ámbitos. Los estereotipos culturales, las normas sociales y los sesgos influyen en sus expectativas y hace que vayan abandonando estos estudios o los elijan en menor proporción en las diferentes etapas de su vida. La Organización de las Naciones Unidas, consciente de estos problemas, se ha propuesto «garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos» en su ODS[4] 4 de la Agenda 2030.

Ante esta situación, los expertos apuestan por **la formación, la concienciación y la motivación** para incrementar el volumen de mujeres en el sector digital y señalan que para revertir estos datos resulta fundamental introducir **cambios socioculturales para que, desde niñas, las jóvenes no se autoexcluyan y afronten las dificultades que puedan encontrar al elegir estas disciplinas adoptando una actitud resiliente**. Entre los puntos sobre los que actuar se encuentran la aproximación a la ciencia y tecnología mediante la educación, la mejora en la orientación e información sobre el mercado laboral y una mayor visibilidad de todo a lo que las áreas STEM contribuyen, identificando avances y transformaciones socioeconómicas que no serían posibles sin estas disciplinas. En esta experiencia de aprendizaje, los referentes y la visibilidad resultan claves, como las iniciativas que ponen en contacto a muchas estudiantes con profesionales mujeres que desempeñan labores relevantes en sectores STEM. Asimismo, los medios de comunicación y las redes sociales también tienen un papel crucial para que se vayan produciendo esos cambios, no exponiendo a los jóvenes a imágenes y contenidos que refuercen los estereotipos de género y concediendo más visibilidad a mujeres en estas áreas.

La campaña #NoMoreMatildas es una iniciativa de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT) con el apoyo de la Oficina del Parlamento Europeo en España, que busca **recuperar referentes científicos para inspirar e impulsar la vocación científica de niñas y adolescentes**, dando a conocer el Efecto Matilda. Dicho fenómeno debe su nombre a Matilda Joslyn Gage, la primera activista en denunciar la discriminación e injusticia que ha ignorado y que ha privado a muchas científicas de aparecer en los libros y de recibir el crédito que merecían por su trabajo, dando la autoría a compañeros de investigación y privando a la sociedad de referentes femeninos en ciencia.

El objetivo de esta campaña es **aumentar la presencia de científicas en los textos escolares y en otras actividades** para fomentar de este modo las aspiraciones profesionales de las niñas y jóvenes, dejando de lado los estereotipos, haciendo público que este fenómeno ha existido para que la sociedad conozca que ha habido mujeres en otras épocas y en diferentes disciplinas que hicieron aportaciones clave para el avance del conocimiento y darles visibilidad y reconocimiento. Uno de los motivos de esta invisibilidad de las mujeres en la ciencia es la dificultad de acceder en el pasado a la educación. Por ejemplo, las mujeres lograron la plena pertenencia a la Universidad de Cambridge en igualdad de condiciones que los hombres en el siglo XX, más de siete siglos después de su fundación. Y, a propósito de Cambridge, ¿conoceríamos y reconoceríamos hoy de igual manera el apellido Newton si el gran científico hubiese sido mujer?

El trabajo del futuro **no puede permitirse que la mitad de la población esté infrarrepresentada en sectores clave**. La formación, los referentes, la visibilidad y la igualdad de oportunidades contribuyen a reducir la brecha ::

2 Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) - UNESCO Digital Library
3 Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests | Science (sciencemag.org)
4 Objetivo de Desarrollo Sostenible

La brecha de género también existe en el mundo digital

[iStock]/Getty Images

Tal y como venimos dando cuenta en esta revista, y más aún en el número especial de marzo, queremos aprovechar estas páginas para compartir los principales hallazgos de la investigación que en Afi realizamos para el clúster Closingap, en particular, la brecha de género digital, patrocinada por Vodafone y que puede consultarse en su formato completo en este enlace.

Verónica López @VLopezSabater | Consultora del área de Economía Aplicada de Afi
Rosa Oliveros @RosaOliveros_ | Consultora del área de Economía Aplicada de Afi

La fuente principal de datos públicos utilizada en esta ocasión para el análisis ha sido los microdatos de la Encuesta sobre el equipamiento y uso de TIC por los hogares del INE. Esta encuesta permite analizar cuatro grandes dimensiones en términos de habilidades digitales: **información digital, comunicación digital, problemas digitales y software**, cuyos resultados pasamos a detallar.

Las mujeres tienen más competencias digitales relacionadas con la comunicación e información, mientras que los hombres destacan en software y solución de problemas digitales.

En relación a las habilidades en materia de información digital, la brecha de género es testimonial, ya que las mujeres cuentan con un nivel avanzado de este tipo de habilidades, al igual que los hombres. **La brecha solo se observa entre la población de edad avanzada**. Y aunque la búsqueda de información sobre bienes y servicios es similar entre hombres y mujeres, no lo son los ámbitos y productos buscados: las mujeres buscan más por Internet aspectos relacionados con la salud, la moda y la higiene, mientras que los hombres se centran más en los deportes. Pero quizá lo más destacable es que en el ejercicio de búsquedas en Internet se constata que los motores y algoritmos que las habilitan **pueden reforzar los sesgos contras las mujeres**, por las connotaciones sexistas de los resultados que arroja, por ejemplo, la función «autocompletar» de los buscadores.

En cuanto a las **habilidades para la comunicación digital, las mujeres tienen un mayor nivel**, destacando el **mayor uso de las redes sociales** (67,0% vs 62,1%

de los hombres) **o la telefonía por Internet** (62,3% vs 59,1% de los hombres). Las mujeres además tienen **más habilidades avanzadas** en este ámbito que los hombres: el 67,3% de las mujeres frente al 65,6% de los hombres. Esta brecha de género que favorece a la mujer se evidencia hasta los 54 años. Así, mientras que las diferencias entre mujeres y hombres son inexistentes entre la población más joven, la brecha de género se invierte entre la población mayor de 55 años, ya que un 25,4% de estas mujeres no alcanza un nivel básico de habilidad, frente al 17,3% en el caso de los hombres.

En este aspecto es destacable el sentimiento en las conversaciones en redes sociales. Vodafone analizó el clima de la red social Twitter cuando se producen intercambios sobre términos asociados a la igualdad de género, y éste es predominantemente negativo, materializado en comentarios machistas y ataques hacia el movimiento feminista. En estos casos la conversación se encuentra dominada por hombres mayores de 45 años y por jóvenes menores de 25 años.

En relación al ámbito de **resolución de problemas digitales, las mujeres poseen menos habilidades** que los hombres, desvelándose una brecha de género mayor en aquellas actividades menos extendidas entre la población como la configuración de software y la venta de bienes y servicios por Internet. De nuevo, la brecha de género no existe entre los jóvenes, pero sí entre la población mayor de 55 años y, es más, entre la población de 35 y 54 años las mujeres tienen en media unas habilidades superiores a las de los hombres.

Por último, **las competencias informáticas son menos prevalentes entre las mujeres**, aunque la brecha de género es menor entre las habilidades más extendidas entre la población, como la búsqueda de información sobre bienes y servicios. La brecha de género es más evidente en las habilidades de software más avanzadas: el 41,6% de las mujeres tiene una capacidad alta en competencias informáticas, mientras que ese porcentaje asciende al 44,4% entre los hombres. Pero entre la población joven, las mujeres menores de 44 años tienen incluso más competencias informáticas que los hombres. Por ejemplo, el 80,4% de las mujeres entre 16 y 24 años manifiesta tener un nivel avanzado, frente al 76,2% de los hombres con la misma edad.

No existe brecha en el acceso y uso de Internet, aunque las mujeres muestran más precaución a la hora de realizar operaciones.

El análisis del grado de digitalización de la población española muestra que **no existe brecha de género en el acceso y uso de Internet**. No obstante, las mujeres emplean Internet con una frecuencia ligeramente superior a los hombres (86,2% y 84,9%, respectivamente).

La brecha de género sí se desvela en la precaución a la hora de realizar operaciones por Internet, especialmente, cuando se trata de realizar compras online, así como en el ámbito de la ciberseguridad: en la compra de bienes y servicios por Internet, el 27,1% de las mujeres manifiesta que limita o evita realizar compras online frente al 25,1% de los hombres, para no sufrir problemas de ciberseguridad, probablemente, asociados al uso de la tarjeta o cesión de información personal. Las mujeres también reflejan una menor exposición a problemas de seguridad en la red: el problema más frecuentemente declarado es el de recibir mensajes fraudulentos, que afecta al 17,8% de las usuarias y al 24,4% de los usuarios. Es plausible que la **mayor precaución de las mujeres en el uso de Internet** les haga menos vulnerables a este tipo de problemas.

Vayamos a lo verdaderamente importante: el futuro del empleo será digital, y de no revertir la brecha en este aspecto, también será desigual.

La digitalización del empleo del futuro presenta importantes desafíos para la igualdad entre hombres y mujeres, entre los que destacan una **creciente brecha salarial en las profesiones relacionadas con la economía digital**; un **mayor riesgo de automatización para ciertos trabajos realizados mayoritariamente por las mujeres**; y la **presencia de sesgos algorítmicos y de datos que resultan de la actual infrarepresentación de las mujeres entre los desarrolladores y programadores del mundo digital**.

Respecto a la brecha salarial, simplemente apuntar –para más hallazgos, sugiero consultar el Informe completo- que, de los 4,2 millones de ocupados **STEM en España**, apenas un 10% trabajan en los sectores más digitales de la economía española, de los cuales solo el 21% son mujeres. Esto es, **por cada hombre en esta situación hay 0,3 mujeres**. Tal es el tamaño de la brecha que, si las mujeres formasen parte de este colectivo de trabajadores en la misma proporción que los hombres y fuesen igual de productivas que la media del sector, el valor económico que podría llegar a generarse se elevaría hasta los **31.200 millones de euros al año, lo que equivaldría al 2,8% del PIB de 2019**.

Respecto a la infrarepresentación de las mujeres en las nuevas generaciones de trabajadores digitales, **por cada mujer matriculada en una carrera STEM, hay 2,7 hombres**, con el riesgo implícito de que, si no se logra revertir esta situación, las nuevas generaciones de trabajadores digitales seguirán siendo eminentemente masculinas.

¿Y qué tiene esto de malo, se preguntarán algunos lectores? Pues en un panorama en que la próxima revolución de la inteligencia artificial aumentará la importancia de los puestos de trabajo digitales y STEM, a menos que más mujeres se equipen con los títulos educativos pertinentes, puede convertirse en una amenaza a la participación femenina en el diseño del mundo del futuro, especialmente con la creciente adopción de la inteligencia artificial y su potencial de reforzar el sesgo algorítmico contra las mujeres.

Uno de los factores que se pueden encontrar detrás de la menor presencia de las mujeres en estas carreras y profesiones son los **estereotipos de género** a la hora de elegir estas disciplinas, así como la **falta de referentes femeninos**, ya que son áreas predominantemente masculinas o con visibilidad eminentemente masculina.

Respecto al mayor riesgo de automatización de ocupaciones feminizadas, entre las ocupaciones con mayor grado de complementariedad con la automatización, la presencia femenina en los puestos de técnicos y profesionales es superior a la masculina, con una ratio de 1,5 mujeres por cada hombre en esta ocupación, mientras que entre los directores y gerentes (las posiciones más altas) esta brecha se invierte, con 0,6 mujeres por cada hombre en la misma posición.

De acuerdo con el Global Gender Gap Report 2020 del World Economic Forum, las brechas de género en España en posiciones cualificadas del ámbito digital son notables. Mientras que las trabajadoras conforman aproximadamente el 25% del conjunto de empleados en roles de Datos e IA, el 12% de los que desempeñan funciones de Ingeniería y el 12% de los dedicados a roles de Computación en la nube, los roles en Marketing, Ventas y Desarrollo de Productos se acercan a la paridad de género, con las mujeres representando el 45%, el 36% y el 32% de los ocupados en dichas posiciones, respectivamente.

Algunas reflexiones

El análisis evidencia el **enorme coste de oportunidad que para el conjunto de la sociedad española impone la actual brecha digital de género**, y vislumbra la que puede producirse o exacerbarse en el futuro. Los hallazgos muestran aspectos clave que habrían de ser considerados para realizar un adecuado seguimiento del progreso hacia la igualdad de género en el ámbito digital, así como para definir estrategias y acciones para cerrar las brechas, que de forma telegráfica compartimos en este artículo:

- Implantar una **agenda de diversidad e inclusión** en las organizaciones
- Garantizar la **visibilidad de las mujeres con habilidades digitales avanzadas y disruptivas**
- Mitigar los **estereotipos de género**
- **Educación** en igualdad
- Incentivar la incorporación de las mujeres en **formación STEM** y posiciones digitales avanzadas
- Garantizar la **conectividad universal** de los centros educativos, su alumnado y profesorado
- **Vigilancia y supervisión** de los progresos o retrocesos en igualdad
- **Marco normativo y fomento de la inversión** en infraestructuras que favorezcan el teletrabajo, garantizando la conciliación y perseverando en la corresponsabilidad

Por último, y muy relacionado con la situación de emergencia sanitaria en la que nos encontramos, es urgente realizar una **valoración económica de los trabajos esenciales que requieren de presencia física**, como los cuidados personales, la asistencia sanitaria o los servicios de empleados del hogar, entre otros. Estas son ocupaciones **generalmente desempeñadas por mujeres**.

Así, la brecha de desigualdad que ha provocado la COVID-19 entre aquellas personas que siguen trabajando gracias a la posibilidad de acogerse a la fórmula del teletrabajo, y aquellas otras que han interrumpido su actividad laboral, se agrava, aún más si cabe, si se tiene en cuenta que muchos de estos trabajos no cuentan con una remuneración reglada o a la altura de la aportación de valor que realizan. Y, sin embargo, esta crisis de la COVID-19 ha clasificado a estos sectores económicos y/u ocupaciones laborales como **esenciales para la sociedad y la economía**. Este hecho requiere, cuanto menos, de una reflexión profunda y sincera sobre el valor que aportan a estas dos dimensiones socioeconómicas ::

Comenzamos el año con la mujer como protagonista

Afi

En el último Webimar del mes de febrero tuvimos el placer de contar con Ana de la Cueva, Secretaria de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa en el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. A su vez, el 8 de marzo realizamos junto con tres grandes líderes femeninos la mesa redonda «Mujeres que transforman: liderazgo en femenino».

Raquel Calderón | área de comunicación de Afi

El papel integrador de la mujer en el mundo laboral es un tema cada vez más latente en nuestra sociedad. En este sentido, desde el Gobierno español quisieron dar el primer paso creando un **consejo de ministros en el que las mujeres tienen una representación mayor que los hombres**. Se trataba de un hito sin precedente en nuestro país. Un ejemplo de ello es la representante del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Nadia Calviño, que a su vez tiene a su cargo a tres Secretarios de Estado, de los cuales dos son mujeres. Una de ellas es la mencionada **Ana de la Cueva**, quien participó el 23 de febrero, en el webinar «**El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**».

Ante la inminente llegada a España del primer montante de ayudas a fondo perdido de la Unión Europea, desde Afi se quiso contar con Ana de la Cueva para que expusiera el proceso seguido hasta conseguir estos primeros 27.000 millones de euros de los 72.000 millones que nuestro país recibirá para la recuperación tras la crisis provocada por la pandemia mundial del COVID-19.

La secretaria de Estado quiso hacer especial hincapié en que, aunque el plan de reparto se realizará siguiendo los objetivos marcados por Bruselas, se está llevando un estudio pormenorizado de cada una de las situaciones para que, como preguntaba la mayor parte de los asistentes, **el capital no se concentre en una parte minoritaria de las Comunidades Autónomas**. En este sentido también puntualizó que la **transición ecológica y digital son los ejes del plan**, alineados con los objetivos europeos.

Otro punto a destacar es que, aunque la mayor parte de las peticiones que están recibiendo son por parte de grandes empresas y sectores considerados prioritarios para la recuperación del país, se está estudiando desde el Gobierno una serie de **medidas**

para que estas ayudas lleguen al mayor número de pymes posibles debido a que son el grueso del tejido empresarial español. La Secretaria de Estado hacía especial mención a ello: «Las pymes no se quedarán fuera del reparto de fondos europeos, por ejemplo, el 96% de los préstamos avalados por el Instituto de Crédito Oficial (ICO) son de pymes».

Es de destacar en este sentido, que, como comentó Ana de la Cueva, «hay recursos específicos asignados solo a las pequeñas y medianas empresas, entre ellas se encuentran las **ayudas específicas de capacitación y digitalización dotadas con 5.000 millones de euros**». Además, señaló: «en España prácticamente todos los ámbitos tienen que ver con las pymes, como el impulso al sector agroalimentario y pesquero o a las energías renovables por ello el Gobierno estudia cómo integrarlas».

Este hecho cobra mayor relevancia si se tiene en cuenta que **la contribución de estas al PIB español supera la media europea**. Por ello, subrayó que **solo si se llega a las pymes se conseguirá ser eficientes**.

Por último, ante la insistencia de los presentes vía online, precisó «los ministerios lanzarán sus convocatorias en los próximos meses y **el Gobierno presentará sus planes para el desembolso de los fondos a la Unión Europea en este trimestre o en abril**».

El primer paso para la reconstrucción del tejido empresarial español tras la crisis provocada por la pandemia ya se ha dado con la elaboración del plan por parte del Gobierno. Sin embargo, el camino que aún queda por recorrer es largo, aunque urge llevarlo a cabo a lo largo de este año para iniciar la tan ansiada recuperación y «superar las debilidades que arrastra la economía española desde hace tiempo».

La importancia que se de a la mujer como profesional en los diversos eventos celebrados en Afi va más allá de poner en relieve su papel el 8 de marzo, día internacional de la mujer. Sin embargo, en dicha fecha, reivindicamos su labor con la mesa redonda «**Mujeres que transforman: liderazgo en femenino**». En ella, **Mónica Guardado**, socia directora de Afi Escuela, actuó como moderadora junto con **Adriana Scozzafava**, asesora financiera y ex socia de Accenture; **Carmen Becerril**, presidenta del Grupo OMIE; y **Marlen Estévez Sanz**, socia en Roca Junyent y presidenta de WLW, como ponentes.

Durante el acto se presentaron diversos datos que pusieron de manifiesto la brecha de género que existe en España. Se comenzó señalando que **hay un 34% de mujeres directivas y un 23% de mujeres CEO**, dos puntos menos que el año anterior, y que **solo son 4 consejeras ejecutivas las que existen en el IBEX 35**.

A su vez, se debatió sobre el por qué existe esta brecha entre hombres y mujeres, sobre la maternidad y cómo afecta a la carrera profesional, además se puso de relieve la importancia del networking.

Por su parte, **las ponentes vincularon la igualdad de género con el desarrollo sostenible**. «El concepto de sostenibilidad parece que siempre se asimila al medioambiente, pero es mucho más amplio. La sostenibilidad es la capacidad de una entidad para sobrevivir en el largo plazo, y para sobrevivir lo primero que se pide a una empresa son buenas prácticas. Buenas prácticas en la gestión de personas. Es algo consustancial a la condición femenina», explicaba Carmen Becerril.

Y, como cierre del acto, se señalaron cuáles podrían ser las medidas a adoptar para que esta brecha existente se redujese hasta su eliminación, poniendo especial énfasis en la importancia de la iniciativa de las mujeres a la hora de compartir sus ideas en los espacios de diálogo. Además, el debate finalizó con la presentación del nuevo PDD #MujeresQueTransforman de Afi Escuela, que tendrá su primera edición en septiembre de 2021. ::

¿El Auge de las Criptomonedas?

«En estos momentos, el valor ascendente de las criptomonedas se debe al aumento de la demanda, a su vez inducido por una política monetaria laxa, con tipos de interés cero o incluso negativos»

Las criptomonedas están otra vez acaparando los titulares. El espectacular crecimiento del precio denominado en dólares ha vuelto a despertar el interés de los inversores. Me pregunto si realmente están teniendo en cuenta todos los riesgos que conllevan. No se puede entender bien la fiebre que despierta un **activo sin valor intrínseco** alguno (al contrario que el oro), que **no genera dividendos** (a excepción de algunas cuentas que ofrecen un tipo de interés), y que **un porcentaje ínfimo de la población emplea como medio de pago** (asunto sobre el que volveré más adelante).

En estos momentos, el valor ascendente de las criptomonedas se debe al **aumento de la demanda**, a su vez inducido por una política monetaria laxa, con tipos de interés cero o incluso negativos. Hay que tener en cuenta que la oferta de cada criptomoneda está limitada y crece de una manera muy gradual con el objetivo de generar confianza. Ahora bien, si la razón de invertir en criptomonedas es que en algún momento se convertirán en un medio de pago de uso generalizado, la oferta tendría que aumentar proporcionalmente al número de usuarios y al volumen de transacciones. Esto supone una contradicción, puesto que su valor crece gracias a una oferta restringida, pero sin aumentar la oferta es imposible que se conviertan en un medio de pago de uso generalizado en una economía global de más de 130 billones de dólares.

El mero hecho de que de se trata monedas digitales crea otro posible obstáculo. Resulta improbable que la gente (y las empresas) quiera realizar pagos y cobros en criptomoneda sabiendo que **se pueden vigilar y controlar de una manera mucho más eficaz por parte de los gobiernos**, incluso si se trata de criptomonedas descentralizadas como bitcoin. **China ha lanzado su propia moneda digital** en parte para tratar de poner orden en su economía financiera.

Y ya a nadie se le escapa el tremendo **impacto medioambiental** en término de las emisiones de carbono causadas por las actividades de verificación y confirmación de las transacciones. Varios estudios confirman que solamente la gestión de bitcoin supone un consumo de electricidad equivalente al del conjunto de la economía danesa.

Creo que las criptomonedas triunfarán, pero no como tales. Los bancos centrales y principales gobiernos del mundo nunca lo consentirán, puesto que implicaría **perder su control sobre la oferta monetaria**. De momento las toleran porque su valor total es pequeño comparado con los 400 billones de activos denominados en dólares, por ejemplo. Pero si fueran a presentar una amenaza a su poder, creo que no dudarían en regularlas y restringir su uso. Creo que las criptomonedas pueden triunfar a nivel global si forman parte de una ficha digital que también incluya cupones de descuento, contratos inteligentes, derechos de voto y otro tipo de herramientas digitales en apoyo de todo tipo de transacciones. De lo contrario, el futuro de las criptomonedas seguirá estando en manos de los gobiernos y de los bancos centrales más que de los inversores ::

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

Mr. Bond Market y la inflación

«Aunque en los primeros días de marzo se ha revertido parte del movimiento alcista de los tipos a largo, en gran parte gracias a las declaraciones de los principales bancos centrales, la percepción de fragilidad es evidente»

El mes pasado finalizábamos esta tribuna aludiendo a que el mercado podría seguir exigiendo mayor compensación por la inflación en forma de mayor rentabilidad en los tipos libres de riesgo a medio y largo plazo, y que esta alza en rentabilidad podría introducir fricción sobre bolsas y deuda corporativa. No ha hecho falta esperar mucho para comprobarlo. **Durante las dos últimas semanas de febrero, los tipos de interés de la deuda a largo plazo han acelerado su tendencia alcista reciente**, alcanzando de forma puntual referencias superiores al 1,50% en el caso del Tesoro de los EEUU.

El movimiento ha sido muy abrupto por momentos y generalizado en los principales países desarrollados (Australia, área euro, Canadá, Reino Unido...). Y aunque en los primeros días de marzo se ha revertido parte del movimiento alcista de los tipos a largo, en gran parte gracias a las declaraciones de los principales bancos centrales, **la percepción de fragilidad es evidente**. Tras muchos años de retornos elevados en renta fija, apalancados en la combinación de políticas monetarias expansivas y tendencia a la baja en la inflación, la mínima protección ante repuntes de tipos (baja TIR de compra) y máxima sensibilidad-precio a movimientos en los tipos actual es peligrosa si se produjera una reducción masiva de posiciones en este activo.

El mercado exhibe una preocupación creciente por un potencial **recalentamiento de la economía (derivado de la masiva acumulación de estímulos fiscales, sobre todo, y monetarios)** que, de venir acompañado de cambios estructurales en los factores que determinan la inflación a medio y largo plazo, pudiera generar una significativa elevación de ésta de forma persistente. Aunque seguimos considerando esta posibilidad un escenario «de cola», y por tanto de baja probabilidad, es nuestro deber seguirlo muy de cerca y ponderar los argumentos a favor y en contra. El debate no hace sino crecer de intensidad, y economistas de la talla de como Blanchard, Rogoff, Larry Summers, Barro, Brunnermeier, Sahm, Goodhart, Haldane han aportado importantes contribuciones en las últimas semanas. El escenario de riesgo pasa por un des anclaje de las expectativas de inflación de los agentes que fuerce a los bancos centrales a tensionar su hoy ultra laxa política monetaria para mantener su credibilidad y evitar una espiral de precios.

Los potenciales efectos negativos que tendría una potencial desestabilización del mercado de bonos, entendida como un abrupto y desordenado cambio de tendencia en la dirección de los tipos de interés, son igualmente preocupantes. Los tipos libres de riesgo, recordemos, son la materia prima a partir de la cual se establecen la mayor parte de precios de otros activos financieros. El mercado global de bonos (Mr. Bond Market) tiene un tamaño cercano a los 130 billones de dólares a finales de 2020, muy superior a la capitalización bursátil y al PIB global. No es de extrañar que, en el entorno actual de **acalorado debate sobre la inflación**, el princi-

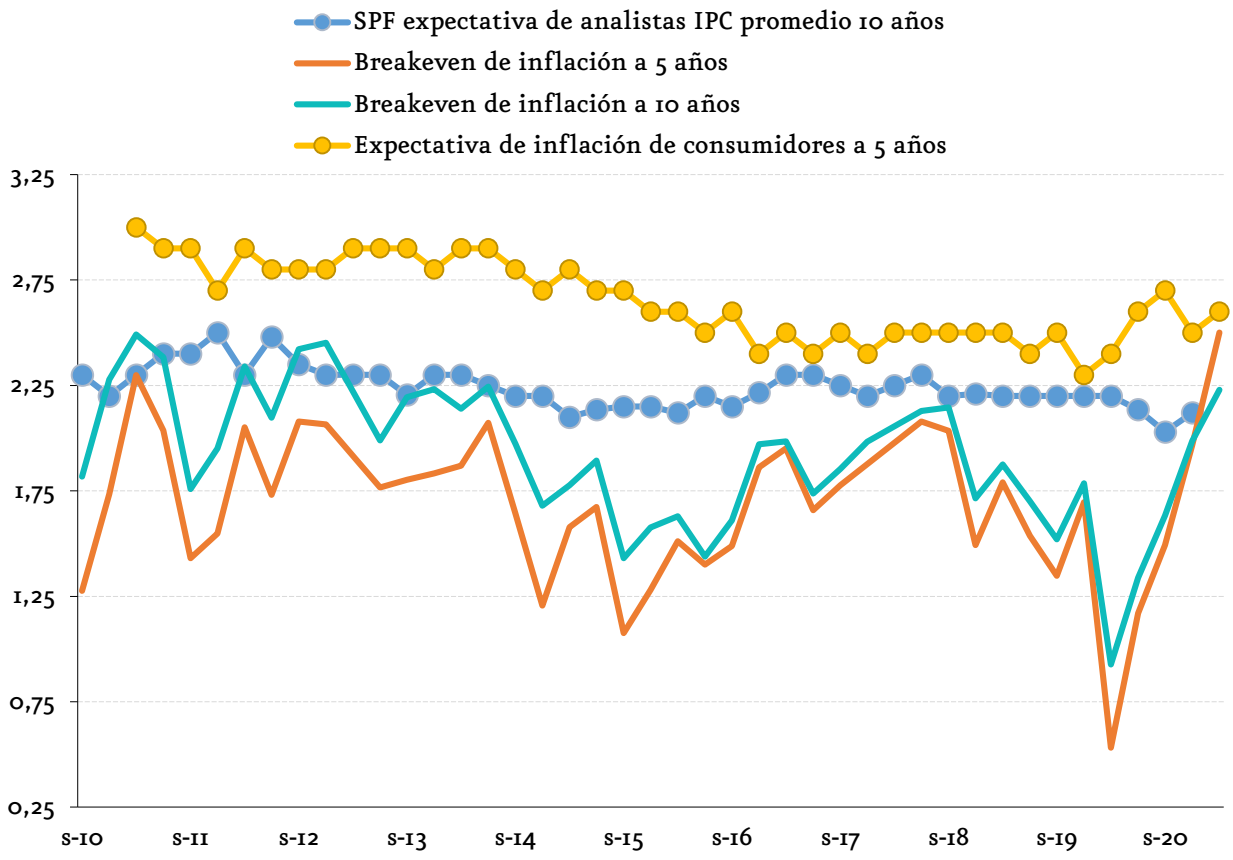
José manuel amor es socio, director de Análisis Económico de Afi.
Twitter: @JMAafi

pal factor que erosiona el valor futuro de los bonos, estemos asistiendo a una resurrección de narrativas, frases y expresiones que aluden al rol central de este mercado en el mercado financiero global.

La primera de estas expresiones alude a los «vigilantes de los bonos» y fue acuñada en los años 80 por Ed Yardeni para hacer referencia al rol de vigilancia e **intimidación que el mercado de bonos ejercía sobre aquellos países que acumulaban excesos fiscales y/o monetarios que pudieran derivar en un alza de la inflación**. En el año 1994, James Carville, asesor del Presidente Clinton, elevó la importancia del mercado de bonos a niveles casi míticos con la famosa frase: «[...] si hubiera reencarnación me gustaría volver como el Presidente, o el Papa. Pero ahora lo que quiero es volver como el mercado de bonos: puedes intimidar a todos». El contexto de aquel momento, aunque alejado, resulta cercano a la situación actual: en aquel año se produjo un súbito y fuerte repunte de tipos de interés a largo plazo, iniciado en EE.UU. (donde la TIR del bono del Tesoro a 30 años subió más de 200 puntos básicos) y que se transmitió al resto del mundo. Aquel episodio se recuerda como «La crisis de deuda del 1994» o la «gran masacre de los bonos».

Nos esperan, sin duda, meses apasionantes ::

EE.UU.: Compensación de inflación exigida por el mercado a 5 y 10 años (breakeven) frente a expectativas de analistas y consumidores a largo plazo



Fuente: *Afi, Bloomberg, Fed de Filadelfia (Encuesta SPF), Universidad de Michigan (encuesta de confianza del consumidor)*

Alimentar a un mundo hambriento

«Si los países donantes gastaran 14.000 millones de dólares adicionales al año en ayuda alimentaria y nutricional hasta 2030, doblando lo que están gastando ahora, 500 millones de personas podrían escapar del hambre»

Los mercados de alimentos continúan enfrentándose a **muchas incertidumbres**, incluidas las débiles perspectivas de crecimiento, la inestabilidad de los mercados de energía y divisas, un calamitoso resurgimiento de la peste porcina africana y un brote catastrófico de langosta en África y Asia.

Aun así, **si los países donantes gastaran 14.000 millones de dólares adicionales al año** en ayuda alimentaria y nutricional hasta 2030, doblando lo que están gastando ahora, **500 millones de personas podrían escapar del hambre.**

Ese dinero permitiría financiar una combinación de intervenciones de bajo costo y alto impacto directamente relacionadas con **distintos aceleradores**, es decir, el I+D+i agroalimentario, asistencia técnica, sistemas digitales de información, difusión del riego a pequeña escala en África, alfabetización femenina e intensificación de los programas de protección social y de comercio.

Persisten muchas tensiones comerciales en distintas regiones del planeta y a su vez un enorme potencial para el comercio intrarregional. Los países importadores netos como muchos de los países del África, Asia y Centro América, resulta evidente la necesidad de **garantizar el acceso de los productores a los mercados para incrementar su resiliencia y asimismo eliminar las barreras al comercio intrarregional y mundial de tal forma de incrementar sus opciones de acceso a alimentos**. Por otro lado, los países exportadores de alimentos, como Perú, Brasil, Argentina, Chile podrán mitigar las pérdidas de ingresos de los agricultores dándoles mayor acceso a mercados regionales y mundiales, pero esto también requiere mejorar los estándares y la salubridad alimentaria de tal forma de reducir las barreras no arancelarias.

El primer paso para ello será **mejorar las infraestructuras** que facilitan el acceso a los mercados, invertir en tecnología, y en particular, en las instalaciones de almacenamiento, para reducir la pérdida de alimentos, aumentar la productividad, así como la capacidad de los agricultores de hacer frente a la volatilidad de los precios y a otros elementos de incertidumbre.

La robótica y el bigdata ya se encuentran integrados en la agricultura para seguir el ritmo de la demanda de alimentos y la pandemia ha aumentado la automatización de manera generalizada. La tecnología puede ser una fuerte palanca para el desarrollo, siempre y cuando los **Gobiernos trabajen para garantizar que toda la sociedad se beneficie de ella**. Esto significa que ha de ser asequible, requiriendo un fortalecimiento de los programas de formación, para minimizar la desigualdad. De hecho, la agricultura digital puede ayudar a crear empleos con salarios dignos en las zonas rurales, empoderando a las mujeres y los jóvenes, que están soportado la peor parte del impacto de la crisis económica, y

Máximo Torero es economista jefe de FAO.
Twitter: @MaximoTorero

facilitando en consecuencia el relevo generacional en el sector agroalimentario y pesquero y con ello manteniendo la vitalidad socioeconómica de amplias áreas rurales del mundo. Pero esto requiere invertir en las capacidades del capital humano para que esté preparado a esta nueva demanda laboral.

Existe, además, un consenso generalizado sobre la **importancia del gasto público**. Es fundamental velar por que los escasos recursos se inviertan en aquellas esferas en las que los beneficios sean mayores, como la I+D+i, un gasto con un alto rendimiento que, a pesar de ello, tiende a estar muy poco financiado.

En muchos países asistimos, en particular, **a un funcionamiento muy deficiente de los mercados crediticios**, por lo que en muchos casos los operadores de la cadena de suministro de alimentos no tienen acceso a los recursos financieros necesarios para invertir en la reducción de la pérdida de alimentos u otra tecnología de mejora de la productividad, en especial si esto acarrea importantes gastos iniciales.

Se precisa, finalmente, una mayor investigación para respaldar políticas que permitan garantizar **dietas asequibles y saludables** y, al mismo tiempo, abordar también las consideraciones de sostenibilidad y costes sanitarios que podrían ahorrarse gracias a estas ::

Cisnes cuellinegros

«Al año del estallido de la pandemia en España ya le vemos el cuello negro al cisne: el colapso de la cadena de pagos y contrapartidas entre deudores y acreedores»

Lo más interesante de un cisne cuellinegro (Cignus melancoryphus) es que **hasta la adultez no desarrolla este rasgo cromático**. O sea, que el cigoñino es completamente blanco y al cabo de un año su cuello se ha vuelto negro. Respecto a los demás cisnes, se compara además porque es el más pequeño del género y vive en exclusivamente en Sudamérica, casi siempre en el agua. Migra desde Tierra de Fuego hasta el Trópico de Capricornio y puede vivir entre el nivel del mar y a más de 1.000 de altura. Es también buen volador. No son ruidosos, emiten silbidos (los machos) y sonidos suaves y melancólicos (las hembras). Cuando se ve un cisne cuellinegro de menos de un año, solo los buenos especialistas saben que es cuestión de tiempo el que aparezca el rasgo que los distingue de los demás.

Pues bien, ya **ha pasado un año desde que la Covid-19 paró las cadenas de suministro de innumerables actividades económicas en España**. En China ya sabíamos por las noticias que la Covid-19 estaba colapsando la producción, distribución, consumo y rentas de numerosos agentes económicos en amplias zonas del país. Supimos al poco que en todo el mundo se generalizaba este descomunal shock real que estaban sufriendo las economías más tempranamente afectadas.

Con todo el respeto, pero el análisis macroeconómico de la coyuntura, con la memoria aún vibrante de la crisis financiera de la década precedente, solo vio un shock de demanda (las rentas colapsaban), un shock de oferta (las cadenas de suministro colapsaban) o una mezcla de ambas, en la que ni siquiera se ponían de acuerdo acerca de si era antes el huevo o la gallina. **No se vio con la nitidez necesaria el colapso de la cadena de pagos y contrapartidas**. Lo volvimos a hacer.

En la crisis financiera, **tardamos tiempo en darnos cuenta de que los balances de los bancos estaban profundamente debilitados y que esto impactaba en la «economía real»**. El profundo equívoco que siempre había supuesto esa distinción «entre la «economía real» y la «economía financiera» que llevaba a analistas aficionados a advertir eso de no, yo soy de los de la economía real, no de los de la financiera», como si la fetén fuese la primera y la segunda un espacio para apestados sociales, estalló en las narices de los modelizadores. Y muy pocos economistas lo entendieron. Entre ellos en gran ex presidente de la Reserva Federal (2006-2014), Ben Bernanke.

Al año del estallido de la pandemia en España ya le vemos el cuello negro al cisne: el **colapso de la cadena de pagos** y contrapartidas entre deudores y acreedores. Solo comprendan que un acreedor (contra algunos) es también un deudor (frente a otros) y que si esta cadena colapsa de ello se siguen quiebras de hogares, micro y pequeñas empresas, despidos en las medianas y grandes empresas y defaults en todo tipo de deudas de hogares y empresas. Muchas de estas quiebras se producirán para siempre y mucho más allá del la

José Antonio Herce es socio de LoRIS.
Twitter: @_Herce

saludable «destrucción creativa» schumpeteriana de un ciclo ordinario de la economía o, incluso, de los intensos procesos de cambio y transformación que se producen de vez en cuando.

El cuello del cisne es largo y puede retorcerse. Piensen en una cadena de deudores y acreedores tan larga como quieran. Salvo de dos en dos, nadie conoce al resto, pero todos están ligados porque son a la vez deudores y acreedores entre sí, bilaterales, claro. Imaginen que las obligaciones no consolidadas de esta cadena ascienden a 2 millardos de euros y que, una vez consolidadas, estas obligaciones ascienden solamente a 2 millones de euros. Mil veces menos. ¿No creen que, si hubiera un mecanismo seguro, trazable, instantáneo, de verificación de partidas y contrapartidas en esta cadena imaginaria (y bien real, por cierto) y que tal mecanismo (una «simple» clearing house digital) actuase a tiempo se evitarían muchas quiebras entre las partes de esta cadena?

O, alternativamente, ¿que si hubiera un sistema de reducción de alquileres desproporcionadamente elevados dada la situación, u otros costes fijos, sin cuyo pago los agentes productivos no podrían seguir abiertos sin perderlo todo en este contexto de ventas forzosamente reducidas, también se salvarían muchos empleos, autónomos o micro empresas? Inditex ha solicitado recientemente a sus caseros que les rebajen un 20% el alquiler de los locales que ocupa. Demasiado han tardado. ¿Por qué los caseros no se dan cuenta que si sus inquilinos no pagan los alquileres ellos tampoco podrán pagar sus deudas?

¿Tiene que ser el fruto amargo de toda esta rigidez en la cadena de pagos y contrapartidas **la quiebra de los agentes productivos** y, lo que tampoco es un buen trago, el paso por el CIRBE de una buena parte de ellos?

Sí, las líneas ICO, las medidas que motu proprio han adoptado, sabiamente, muchas entidades de crédito y similares han sido decisivas y hay que saludarlas. Pero **se echa de menos una gran iniciativa para intervenir conscientemente en esta importante cadena de pagos y contrapartidas** que tan a menudo se olvida, hasta que estallan los balances. Puede que las ayudas directas, si es que los responsables llegan a verlo, ayuden y que no sea demasiado tarde.

Los macroeconomistas y los analistas de la coyuntura y el ciclo, que quedaron cegados por el vuelo de los cisnes negros, no han visto pasar, o solo recién ahora lo ven, al cisne cuellinegro. Pues existe, lo que pasa en que le lleva un año mostrar su verdadero plumaje ::

El día después: la deriva demográfica

«La preocupación ya no es aquella intimidatoria explosión demográfica, sino la ralentización del crecimiento de la población»

Avanzamos con una entrega más de la serie sobre tendencias: aquellas que disponen de la personalidad y pujanza suficiente como para condicionar la actividad económica global en los próximos años. Ahora vamos a revisar algunos datos sobre la evolución demográfica, una de las que de forma más evidente puede tener un mayor impacto en el crecimiento potencial de las economías. Especialmente las avanzadas, pero no solo.

Las tendencias de las últimas décadas contrastan con lo asimilado tradicionalmente. La preocupación ya no es aquella intimidatoria explosión demográfica, sino la **ralentización del crecimiento de la población**. La expansión de la población mundial ha sido una constante desde los años cincuenta del siglo pasado. Entonces éramos 2.500 millones de personas, frente a los 7.700 millones actuales. Pero en 2050, según las previsiones de Naciones Unidas, el planeta estará poblado por 9.700 millones de personas. Detrás de esas cifras no puede pasarse por alto el descenso de la tasa de variación, desde ritmos algo superiores al 2% anual hasta el 0,5%. La razón más importante, aunque no la única, es el **descenso de la tasa de natalidad y la prolongación de la longevidad**.

Esas dos tendencias son más acusadas en el conjunto de las **economías avanzadas y en China**. Las economías consideradas menos desarrolladas, que a principios de los cincuenta del siglo pasado representaban el 68% de la población mundial, hoy acogen al 84%. Entre las economías emergentes, la segunda más importante, India con 1.380 millones de habitantes actualmente, no ofrece una preocupación especial: con 1.500 millones superará los 1.460 que tendrá China al final de esta década. En India, la población considerada joven (entre 15 y 29 años) supera hoy los 360 millones de personas, más que toda la población de EEUU. En otras economías emergentes la inquietud es también menor, al observar que la población joven sigue en ascenso. **El continente africano es el único que no genera preocupación** al respecto, ya que seguirá manteniendo un crecimiento relativamente intenso en lo que queda de siglo. Menor será el de América Latina.

La evolución más inquietante será la de la población europea. En 2021 alcanzaremos el máximo de 748 millones de personas, y en 2037 América Latina ya tendrá más población. La práctica totalidad de las adiciones netas a la población mundial en los próximos treinta años provendrán de países menos avanzados. Es una primera constatación que invita a considerar los flujos migratorios con menor aversión, con una dimensión podríamos decir que estratégica para la propia prosperidad de los europeos. En 2050 los europeos tendremos la ratio de dependencia -el número de personas en edad de trabajar, por debajo de 65 años, sobre la de aquellos en edad de trabajar- más elevada del mundo, del 75%.

Con datos de Naciones Unidas, Cillufo y Ruiz (2019) destacan que la tasa de fertilidad global en 2050 será de 2,2 nacimientos por mujer, frente a los 2,5 de hoy, una ratio demasiado cercana a

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

la tasa de reposición, del 2,1. Esa relación expresa el número de nacimientos por mujer necesarios para mantener el tamaño de la población. En 2100 será de 1,9. En ese año la edad media de la población será de 42 años frente a los actuales 31 y los 24 años en 1950. Como se aprecia en uno de los gráficos, en Europa superaremos mucho antes esa edad media: en 2050 será de 47 años, la más avanzada. La esperanza de vida no deja de crecer, superando los 80 años en al menos 91 países en 2050. Son cifras que intimidan.

Para tratar de anticipar las consecuencias económicas de un cuadro tal, la primera consideración que surge, desde luego la que hacemos los de edad más avanzada, es la relativa a la proporción de jóvenes activos laboralmente sobre los jubilados y la población infantil. Es lo que se conoce como el **dividendo demográfico**, que será tanto más importante cuanto más capacitados estén y mejor se empleen los más jóvenes. Por sí sola, esa proporción puede alterar los ritmos de crecimiento económico, pero también hacerlo a través de una mayor presión sobre los mercados financieros, sobre la propensión a liquidar inversiones acumuladas o definir una mayor aversión al riesgo en la selección de las mismas por parte de los ahorradores. También emergen inquietudes sobre el **gasto sanitario** y sobre la **sostenibilidad de los sistemas públicos de pensiones**. Pero hace bien en subrayar David Bloom la posible contribución de los mayores a la creación de valor mediante actividades sin un valor de mercado como el voluntariado o el cuidado a los demás.

A la vista de ese panorama es evidente que **serán necesarias decisiones adaptativas**. Por ejemplo, las tendentes a garantizar los sistemas públicos de pensiones, como puede ser la ampliación de la edad de jubilación, la generación de mayores incentivos a la natalidad y, desde luego, la mejora de los sistemas de salud y adaptaciones urbanas, entre otras. Pero no menos importante, hará falta cambiar las actitudes hacia las migraciones, definir una mayor capacidad de absorción de ciudadanos de otros países ::

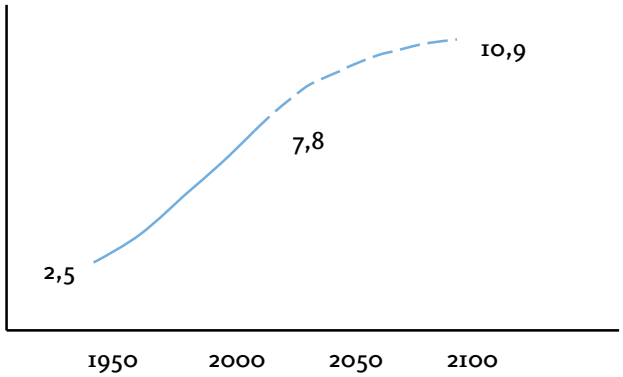
Lecturas recomendadas

1. Bloom, David E. (2020), «Population 2020», Finace& Development, Fondo Monetario Internacional, marzo.

2. Cilluffo, Anthony y Neil G. Ruiz (2019) «World's population is projected to nearly stop growing by the end of the century», Pew Research Center.

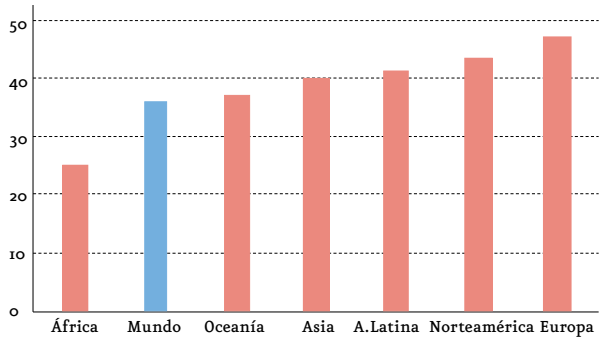
3. Ruiz, Neil , Luis Noe-Bustamante y Nadya Saber (2020), «Coming of Age», Finance & Development, Fondo Monetario Internacional, marzo.

Población mundial en miles de millones de personas, 1950, 2020 y 2100



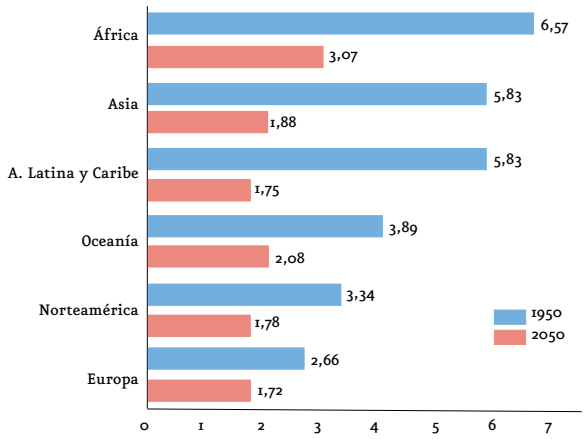
Fuentes: *Naciones Unidas, «World Population prospects 2019 y PEW Research Center»*

Edad media en 2050, años



Fuente: F&D. Neil Ruiz, Luis Noe-Bustamante, and Nadya Saber https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2020/03/infographic-global-population-trends-picture.htm

Tasas de fertilidad, números de nacimientos vivos por mujer



Fuente: F&D. Neil Ruiz, Luis Noe-Bustamante, and Nadya Saber https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2020/03/infographic-global-population-trends-picture.htm

empresa global Afi

www.empresaglobal.es