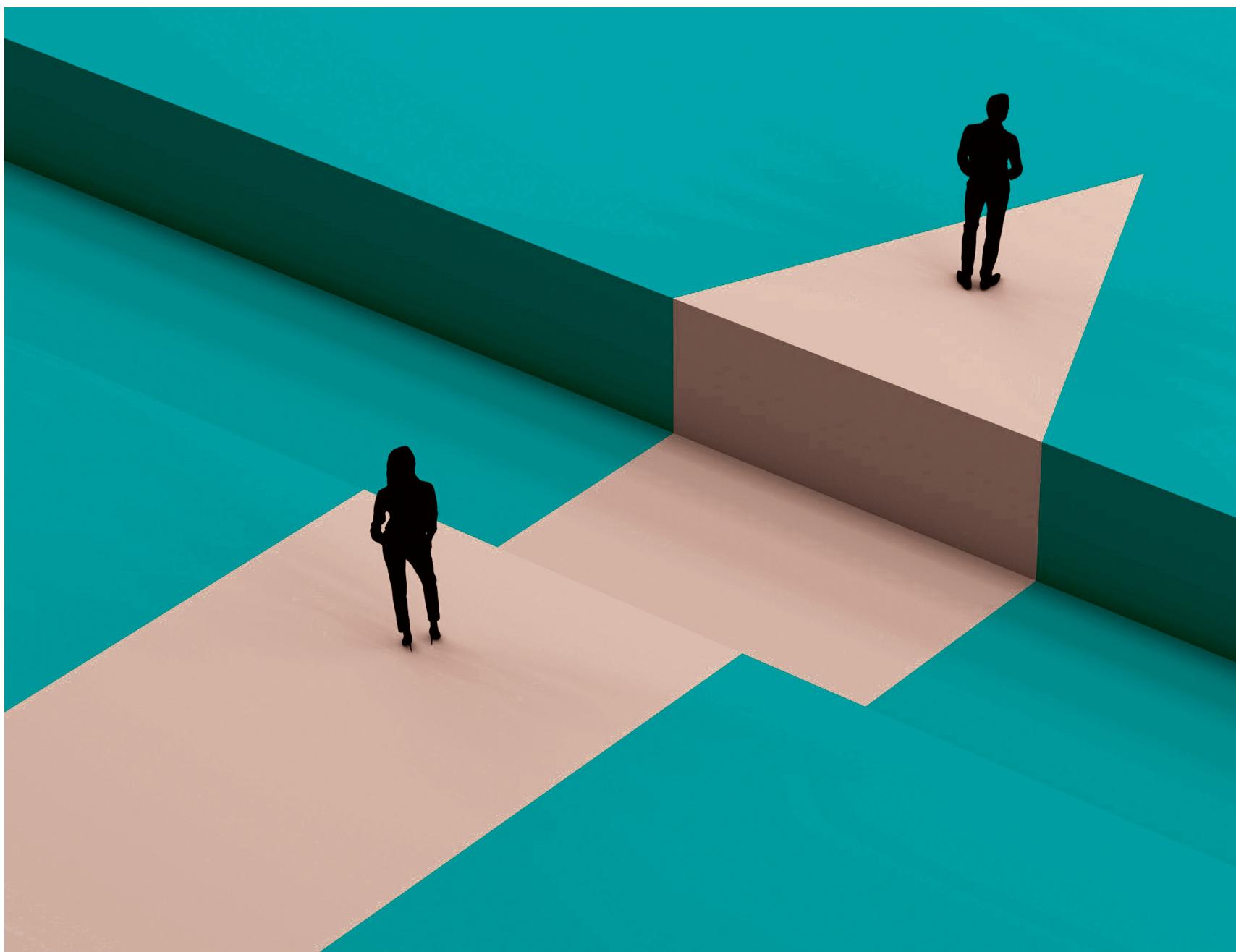


EMILIO BERTRÁN RODRÍGUEZ

Cómo cerrar una

brecha de género

YVETTE MUCHARAZ Y CANO



Las mujeres viven más que los hombres, pero están acumulando menos dinero para su retiro. Es un problema que debe atenderse, señala el Director General de Afore SURA.

Al llegar al momento de pensionarse, la brecha entre hombres y mujeres es del 30%. Las mujeres tienden a cotizar menos años y a ganar menos que los hombres, lo cual se reflejará en su Afore, si no se atiende el problema. Emilio Bertrán Rodríguez, Director General de Afore SURA, comparte datos y opiniones respecto de cómo atender esta diferencia que paradójicamente afecta a quienes viven más tiempo en promedio.

¿Existe una brecha en materia de pensiones por el tema de género?

¿Cuál es la relación entre las pensiones y las mujeres actualmente?

La pregunta que haces es de mucha actualidad, y el tema se debe atender con prontitud. Hay una brecha importante entre las pensiones de hombres y mujeres en el mundo en general, más marcadamente en América Latina y obviamente en nuestro país. Eso tiene que ver con temas estructurales de la economía y el funcionamiento de la sociedad.

En principio, México es un país que tiene un alto nivel de empleo informal, casi la mitad de los 54 millones de personas que representamos la Población Económicamente Activa (PEA) son personas registradas en el Seguro Social. La otra parte que trabaja en la informalidad, está compuesta por más mujeres que hombres.

Esto tiene que ver mucho con el trabajo doméstico, con atender asuntos y negocios familiares. El tema es incluso más agudo cuando lo pones en la perspectiva de que la esperanza de vida en las mujeres es mayor que la de los hombres. Esto se traduce en que o no aportan o tienen menos tiempo aportando para la construcción de una pensión y, una vez llegado el retiro, tienen más años por vivir. Es un tema realmente complejo de administrar.

Esto tiene muchos otros impactos a lo largo de la carrera de las mujeres, y desde luego en el momento del retiro, porque uno de los temas que se agregan como la participación en casa, es el tema de los cuidados. Sus carreras tienden a ser intermitentes, como explicabas, más informales, lo cual las deja vulnerables, tanto a ellas como a sus dependientes

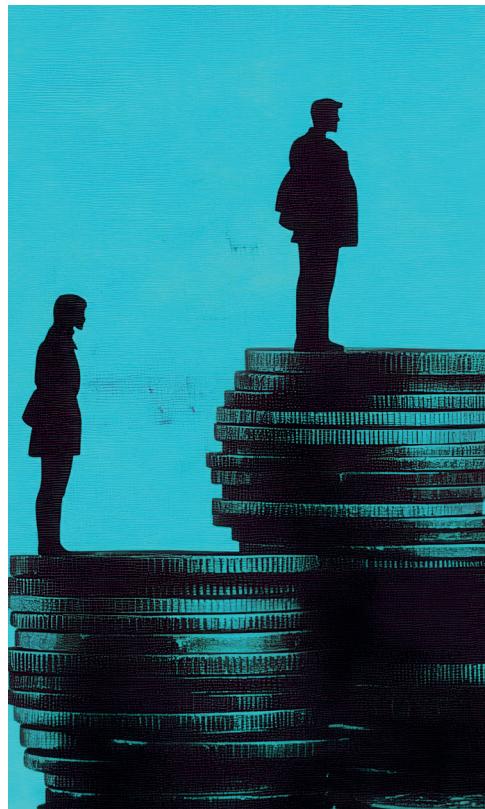
en materia de atención. Por ejemplo, en salud no tienen acceso al Seguro Social ni a algún otro tipo de esquema de apoyo como lo mencionabas. En materia de ahorro y pensiones esto tendrá un impacto no solo en las mujeres, sino incluso en el núcleo familiar, que cuando somos jóvenes no damos importancia. ¿Así como hay una brecha salarial entre hombres y mujeres, habrá una brecha en la pensión?

Si, hay una brecha de por lo menos 30%, y en parte se explica por lo que dices, en muchos sectores del país y de la economía hay brecha salarial para trabajos similares. Es un gran problema que se tiene que seguir corrigiendo. Entonces menor salario, menor aportación y luego esto se agrava con la intermitencia por efectos de maternidad o cuidado de algún familiar o el no participar de la economía formal por los años suficientes. Hemos calculado la brecha en los 8 millones de clientes que tenemos, donde un poquito más de la mitad son mujeres.

Quisiera entender más de fondo para ir previniendo o mitigar estos escenarios. ¿Cuáles son algunas causas estructurales que pueden agravar o que pueden aliviar esta brecha?

Hay tres principales factores, como son: una economía muy informal, temas de estructura social o de la familia que estereotipan a la mujer en el hogar y el hombre en el trabajo que están arraigadas en la sociedad y por último falta de oportunidades laborales. Seguimos teniendo falta de equidad a la hora de otorgar oportunidades laborales. Ha habido avances muy importantes, pero siguen estando ahí estos factores que afectan mucho el desempeño de la mujer.

Sin duda, los temas culturales, como bien mencionas. Estos cambios que hay en las estructuras familiares los veía yo recientemente en un estudio que se llama Odisea de las generaciones en México. También existen escenarios muy distintos, dependiendo del estado de la República y del nivel educativo, incluso de la clase social a la que pertenece la persona y si hay cierta movilidad entre



al llegar al momento de pensionarse, la brecha entre hombres y mujeres es del 30%. Las mujeres tienden a cotizar menos años y a ganar menos que los hombres.

clases sociales. Por ejemplo, en materia educativa el que las mujeres tengan una buena preparación, pero además ejerzan sus carreras y hagan acuerdos a nivel familiar, puede en el largo plazo tener un mejor escenario.

Sin duda alguna.

Tú que estás en contacto continuo con lo que ocurre en otras regiones, ya hablabas algo sobre América Latina. ¿Cómo se ve México respecto de otros países en esta brecha de género en pensiones?

La realidad mexicana es muy similar a países como Colombia, Perú, El Salvador, incluso si nos vamos un poco más al sur, en los países donde SURA también opera como Uruguay y Chile, si se deja ver los efectos de una economía y de un país más desarrollado. Las brechas, si bien existen, son más chicas porque el nivel de su formalidad económica es más grande.

Entonces las economías mexicanas, peruanas y colombianas se parecen en su funcionamiento, estructura económica y también social de manera muy importante. Una economía formada permite que si bien, podía llegar a haber alguna diferencia salarial, al estar la gente aportando se arregla muchísimo el problema. Uno de los obstáculos más grandes es el no aportar y por ende, es también parte de las soluciones.

Entonces, en la medida en que en nuestro país la mujer esté menos en la formalidad laboral o menos tiempo cotizando, puede subsanarlo realizando Aportaciones Voluntarias para su retiro. Se ayuda mucho, sin embargo, no necesariamente se tiene el excedente o la capacidad para generar ese ahorro.

Estamos precisamente por publicar en conjunto con Afore SURA un *white paper*, sobre el ahorro y las diferencias entre hombres y mujeres: en qué y cómo ahorran. Llama mucho la atención que de manera generalizada, incluso en el mercado formal, un mecanismo de ahorro muy interesante es el de las tandas. Este tipo de instrumentos permiten prepararse mejor para el futuro, para hacer estas aportaciones a la Afore, en donde finalmente lo que vas acumulando

a lo largo de tu carrera es lo que vas a poder disfrutar en adelante.

Totalmente. Yo creo que es lo valioso de hacernos conscientes del problema a tiempo, hombres o mujeres, sabemos que está más agudo el tema de las mujeres, pero en general el reto de las pensiones en México y América Latina es grande. Lo que es importante es meterle un poquito a la Afore, de manera continua.

Entonces, cuando una mujer joven inicia su vida laboral en sus tempranos 20, si de poco a poco le agrega aportación a la Afore, cuando esté en la edad de retirarse, ese poquito que ha gozado del poder de la capitalización de los retornos se convierte en una suma que puede ser interesante y que sí cambia las cosas. Lo importante es que no siempre se pueden poner grandes cantidades, es de poco en poco: en el largo plazo el poder de la capitalización trae beneficios enormes para todos.

Cuando hacemos un análisis del gasto hormiga, cuánto te gastas en café, cuánto en cosas que no son realmente indispensables, encontramos que las podrías destinar a ese ahorro, que al final de cuentas si te va a ser indispensable más adelante.

Sin duda, cuando dices «indispensable más adelante» me recuerda a mi formación como economista. Cuando hablas del ahorro en Economía, de la manera más abstracta, el ahorro es una decisión de consumo intertemporal y suena raro. Parece, pero lo único que realmente estás haciendo en el fondo es lo que tú dices. Por ejemplo, si no consumo hoy un café o alguna cosa secundaria, voy a poder consumir mañana. Al final el ahorro lo que está haciendo de fondo es desplazar el momento del consumo. Entonces, pequeñas acciones de hoy a cosas indispensables hacen un cambio muy grande en el futuro.

¿Cómo generar innovación en materia financiera para dar flexibilidad en materia de ahorro en inversiones? Mucha gente no sabe cómo invertir,

La innovación tiene que ver más con cercanía y comunicación, porque desde el punto de vista de los productos, el sistema en el que operamos es tremadamente regulado y así debe ser por

hay una brecha importante entre las pensiones de hombres y mujeres en el mundo en general, más marcadamente en América Latina y obviamente en nuestro país.

la sensibilidad de los recursos que manejamos, lo cual significa que nuestra capacidad de hacer nuevos productos es muy acotada.

Pese a eso, somos de las muy pocas Afores que, aparte de los fondos obligatorios o mandatorios de aportación regular, también tenemos tres fondos con tres perfiles de riesgo diferentes, que van desde muy moderados hasta medianamente moderados. Lo que hacemos nosotros es ponerlo a disposición del público, de nuestra clientela y de los que no son nuestros clientes, buscando atraerlos.

Donde hemos puesto el énfasis, dado que estamos acotados en la creación de productos, es en cómo acercarnos a las personas y qué ofrecerles. Entonces nosotros creamos desde hace unos años un sitio digital que se llama «Ruta de la Pensión®», una guía que te orienta en el camino a la pensión, seas o no cliente de nosotros. Gracias al motor del cálculo que tiene este sitio, podemos enviar a nuestras clientas y clientes de manera proactiva su cálculo y cómo se vería su situación pensional cuando la proyectamos a los 65 años. Hacer el cálculo de pensión es



muy sencillo, te pide datos como tu salario, edad actual, semanas cotizadas y la edad en la que estimas retirarte.

Después de tener ese cálculo que muestra tu realidad pensional, lo que te invitamos es a hacer ahorro voluntario. En el propio simulador, si yo le meto 1,000 pesos al mes o 500 pesos al mes, vemos con cantidades muy moderadas qué pasa a lo largo de 40 años, entonces cuánto se modifica la situación pensional.

Donde hemos tenido más espacio con base en la regulación, es en la asesoría y ahí es donde está la innovación: en acercarnos a nuestras clientas para que sean conscientes y actúen desde hoy.

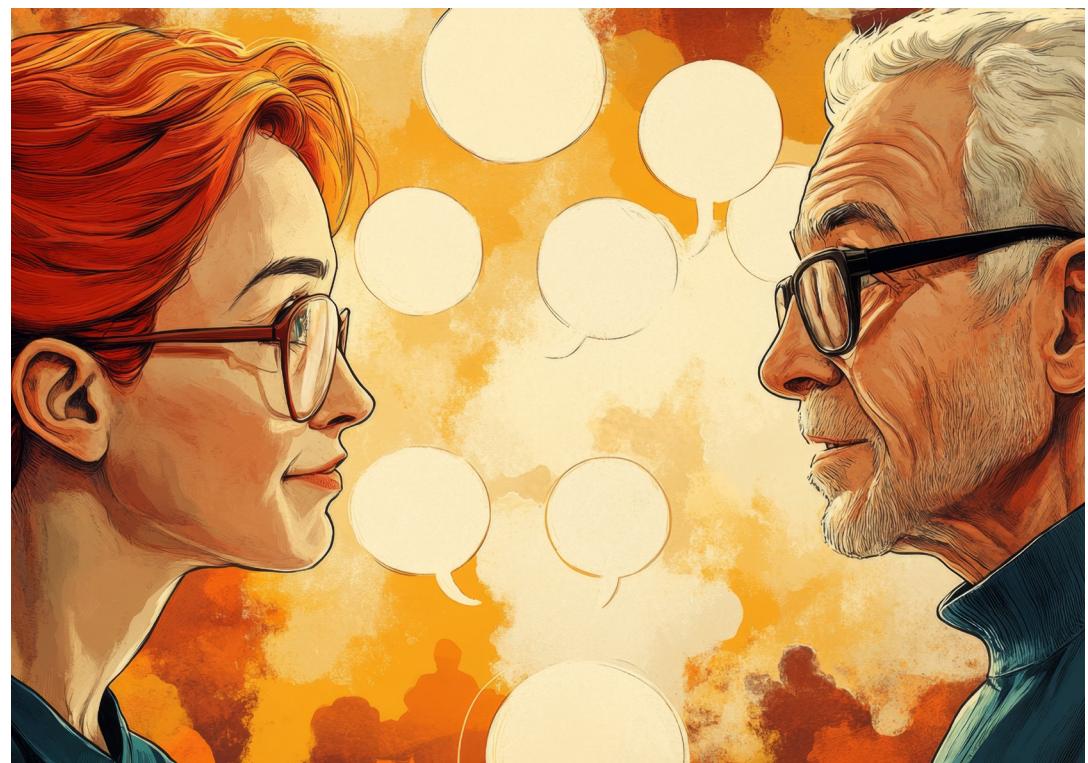
Sí, que la edad va a llegar, sin duda, por eso prepararse es fundamental. Quisiera también preguntarte, ¿qué acciones han implementado dentro de SURA para atender esta desigualdad en las pensiones?

Como te comentaba, para la parte obligatoria de la Afore tenemos fondos basados en las fechas de nacimiento de distintas generaciones, llamados Fondos generacionales, así como estos tres productos de ahorro voluntario que van desde: un fondo sin riesgo, uno de riesgo moderado con valores que tienen tasas de interés y algo de acciones en el mercado de valores, y un tercer fondo más concentrado en el mercado de valores. También está el hecho de que al estar activa y formal, también puedes hacer aportaciones adicionales.

E insisto, nuestra innovación más relevante es la manera en que nos acercamos para brindar una asesoría completa de manera digital. Esto es muy importante cuando tienes millones de clientes. Pero también de manera presencial, tenemos cerca de 1,700 agentes en atracción de clientes, pues este tipo de herramientas las tienen en sus tabletas digitales y con ellas dan asesoría y seguimiento personalmente.

Qué bueno que abres también este puente, porque puede haber mucha gente que no conozca, y se pregunte cómo invertir y como saber qué es un portafolio, y de qué tipo, que no entienda los términos en materia de

Al final, el ahorro es desplazar el momento del consumo. Pequeñas acciones de hoy hacen un cambio muy grande en el futuro.



inversión. Esta asesoría puede acercar la posibilidad de incrementar el patrimonio. Que bueno, además, ir más allá del tema del rendimiento, porque está la accesibilidad...

Totalmente. Es la manera en que nos aproximamos, y lo que es muy importante, invertir no tiene que ser complicado, pero sí tiene una parte técnica. Lo que estamos haciendo en Afore SURA es poner la técnica a disposición de los clientes, con una ventaja: no importa la cantidad que inviertas, nosotros vamos a recibir tu

dinero y lo vamos a invertir igual si es mucho o poco, porque el dinero se invierte en portafolios donde tenemos millones de clientes.

Eso es muy importante en el sentido del tipo de inversiones que hacemos, donde puedes entrar en *real estate*, en instrumentos estructurados, capital privado en Estados Unidos y en Europa. Para tener acceso a este tipo de portafolios necesitas tener varios millones. Aquí no importa la cantidad que tengas en tu cuenta, no importa la cantidad que aportes, el dinero se maneja igual.



Hoy en Afore SURA administramos más o menos 1.26 millones de millones de pesos, tenemos acceso a cualquier manejador, a cualquier mercado o a cualquier activo que se operan en el mundo.

Con toda la experiencia y el conocimiento, que es una gran ventaja para quienes no somos necesariamente expertos en el tema. Me interesa mucho conocer tu perspectiva sobre el sistema de pensiones en los siguientes 10 a 15 años, con una perspectiva de género.

En México existen muchos sistemas de pensiones, el país tiene uno, cada estado, el ISSSTE, la UNAM, la UAM, el IMSS para sus trabajadores y para los que trabajamos en el sector privado, que son la gran mayoría de las personas que están en una AFORE. México tiene un sistema de pensiones tremadamente fragmentado y con situaciones de solvencia en el largo plazo muy distintas.

Pensando en donde estamos la gran cantidad de trabajadores que participamos en la economía formal, en el sector privado, el sistema no reconoce entre hombres y mujeres. Eso es relevante por las diferencias en permanencia,

las brechas salariales la esperanza de vida: el sistema no reconoce nada de esto.

Hay que resaltar que en el sistema contributivo, que es el de las AFORE, el patrón paga casi toda la aportación en México. Hoy el sistema está aportando cerca de 8.6% de nuestro salario. De este porcentaje, 7.5 puntos los aporta el patrón. Es un sistema que hay que reconocer y agradecer, está soportado por el sector privado. En el sistema no contributivo, que son las pensiones universales que tiene el gobierno, es donde empezamos a ver diferencias.

Desde hace ya algunos años se tiene la pensión universal para cualquier adulto de 65 años. Recientemente se incrementó hace año y medio el monto de este aporte bimestral, y es importante subrayar que el actual gobierno da un paso importante para dar una pensión a las mujeres entre 60 y 64 años. Es importante reconocerlo, es una pequeña pensión, pero son 3,000 pesos que están recibiendo ahí las mujeres de México. Es un avance para que luego a los 65 años dejen de tener esa pensión y tengan la universal. El actual gobierno da un paso relevante, pero no es suficiente, y tampoco es posible dejar al Estado estas pensiones no contributivas. Es muchísimo dinero el que hay que utilizar para soportar este tipo de iniciativas. Si uno revisa el presupuesto federal que se acaba de mandar al Congreso, son cerca de 485,000 millones de pesos lo que se va a utilizar en pensiones no contributivas.

Habiendo dicho eso, hay pequeños pasos que se pueden empezar a dar. Por ejemplo, cuando las mujeres se van de maternidad, dejan de contribuir al sistema, toman su incapacidad en el Seguro Social, lo cual me parece muy bien, se les paga su salario, pero esas 12 semanas dejan de contribuir. Debería haber una contribución. Este es un esfuerzo adicional que posiblemente tendrán que poner los patrones, pero creo que es un primer paso. Me queda claro que no todas las mujeres deciden ser madres, pero empecemos por ahí. Posiblemente habría que pensar también si en los primeros años de vida las mujeres necesitan dejar el trabajo por el cuidado de la familia, que hubiera también algún tipo de aportación o algún reconocimiento de semanas cotizadas que son muy importantes para lograr las pensiones. Creo que podríamos empezar por ahí.

Cuando las mujeres se van de maternidad, dejan de contribuir al sistema, toman su incapacidad en el Seguro Social, se les paga su salario, pero esas 12 semanas dejan de contribuir.

Sí, sería un paso sumamente importante y es un reconocimiento a esa otra labor que sin duda es fundamental para la sociedad. Nos abres un panorama para seguir investigando y analizando el tema, además de estudiar esta estructura demográfica que hacia adelante se va a ir modificando, también entender mucho mejor cuáles son estos impactos diferenciados. ¡Muchas gracias!

Muchas gracias a IPADE, estamos muy contentos de estar trabajando y pensando con ustedes, de participar con una institución tan reconocida. Como cierre, agregaría que otras cosas que puedan suceder es si el sistema ha beneficiado estructuralmente a los hombres por décadas, se podría pensar que los hombres pudieran tener derecho a la pensión universal más adelante, posiblemente entre los 67, 68 años. Los ahorros resultantes podrían utilizarse para compensar y dar más beneficio a las mujeres. Sería un acto de justicia social que vale la pena analizar. </>



La autora es profesora del área de Dirección de Personal y directora del Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección en IPADE.