

¿IGUALDAD O EQUIDAD?



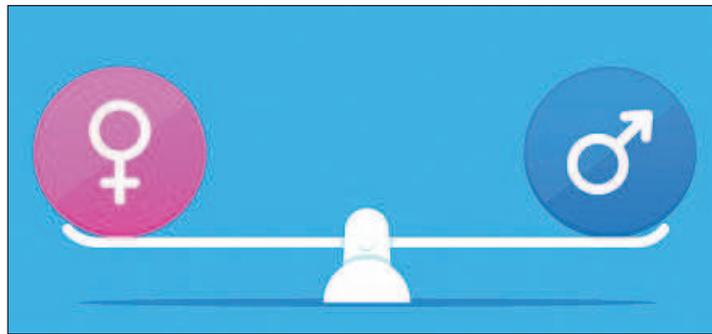
Beatriz Morilla

Responsable de RSC de la Asociación Española de Banca (AEB)

Mañana es el día internacional de la mujer. Para reconocerlo, los medios de comunicación informan desde hace semanas de la posición de la mujer en distintos ámbitos, especialmente en el laboral, según las conclusiones que arrojan los estudios más recientes. Multitud de foros de las instituciones más representativas y de las grandes empresas abordan la conciliación, los horarios o la conveniencia de establecer cuotas femeninas. Son temas que se repiten todos los años porque no se acaban de resolver. Sin embargo, se ha incorporado un ingrediente nuevo al debate, el creciente activismo de la mujer, impulsado por movimientos como el #MeToo en Estados Unidos, que ha conseguido que el mundo hable del acoso en el lugar de trabajo, o el #NiUnaMenos en Argentina, que ha dado voz a las mujeres para compartir sus experiencias más difíciles y protestar contra la violencia de género.

En la esfera empresarial también se ha producido un cambio que nace, no tanto del ámbito de los derechos humanos, sino de un espíritu práctico que obliga a perseguir la igualdad entre géneros. Está demostrado que las mujeres son buenas para el negocio. "Existe una clara y ampliamente estudiada correlación entre la representación de las mujeres en los roles de liderazgo y los resultados positivos en las organizaciones", sostiene el *World Economic Forum* en su último informe global sobre la brecha de género.

Al igual que en el resto de los sectores, la situación es claramente mejorable en el sector financiero. Con este objetivo, el Gobierno de Reino Unido lanzó el *Manifiesto Mujeres en Finanzas (Women in Finance Charter)* en



ISTOCK

2016. Las empresas que lo suscriben, financieras en su gran mayoría, se comprometen a promover la diversidad de género mediante cuatro acciones claves: tener un miembro del Consejo responsable de la diversidad e inclusión de género, establecer objetivos internos para la diversidad de género en la alta dirección, publicar el progreso anual de esos objetivos en los informes y sus páginas web, y vincular parte de los incentivos de la alta dirección a la consecución de estos objetivos. Dos años después de su creación, los resultados son alentadores, dado que el 85 por ciento de las compañías firmantes han cumplido ya con sus objetivos o están en proceso de hacerlo. Pero no todo son buenas noticias. El propio Tesoro británico reconoce que el progreso es lento en su informe de marzo de 2018. A esto se añade que los hombres ganan un 35 por ciento más que las mujeres que ocupan el mismo puesto y que los emolumentos de ellas son un 52 por ciento inferiores en lo que respecta a la retribución varia-

Reducir la brecha de género fomentaría una mayor estabilidad en el sistema bancario

ble, según revela la normativa inglesa que obliga a todas las empresas a publicar oficialmente la brecha salarial de género.

A pesar de la gravedad de estas conclusiones, en el sector financiero hay algo aún más preocupante que la brecha salarial y la escasa representación femenina en los puestos de dirección: la falta de acceso al sistema financiero de la mujer. Aunque se ha avanzado mucho en términos de inclusión financiera en todo el mundo, aún estamos muy lejos de cumplir el objetivo marcado por el Banco Mundial sobre el acceso universal al sistema financiero en 2020. En la actualidad, 1.700 millones de adultos carecen de una cuenta corriente, de los que 1.000 millones son mujeres. No tener cuenta corriente significa no tener acceso a productos de ahorro, a créditos y a un seguro básico personal y para el cuidado de la familia. Las mujeres, en general, viven más años y ganan menos, por lo que su capacidad de ahorro es menor. Pero, además, su cultura financiera es escasa, por lo que su

gestión del dinero es peor, lo que las convierte en personas dependientes en el ámbito financiero y hace casi imposible que gocen de igualdad efectiva con respecto al hombre.

Reducir la brecha de género en la inclusión, una lacra que no se logra reducir desde 2011, y lograr una mayor educación financiera de las mujeres fomentarían una mayor estabilidad en el sistema bancario y mejorarían el crecimiento económico. Por esta razón, las entidades financieras españolas dedican ingentes recursos materiales y humanos a proyectos con estos dos objetivos.

Hay consenso en que 2018 fue un año importante para las mujeres. Muchas líderes alzaron su voz para hablar de sus triunfos y de los obstáculos que encontraron en el mundo empresarial. En España se nombró un gobierno compuesto en su mayoría por mujeres, en Arabia Saudí se permitió a las mujeres conducir y en Estados Unidos fueron elegidas para el Congreso una musulmana y una nativa americana. Quizás de forma aislada estos hechos no parezcan gran cosa, pero en conjunto reflejan que en 2018 se allanó el camino para más avances en 2019. Para que esta expectativa se convierta en realidad hace falta que se impliquen todos los agentes de la sociedad; desde empleados que exigen igualdad de oportunidades y de salario, hasta inversores que buscan empresas más competitivas, pasando por clientes que eligen productos y servicios en función del compromiso de las compañías con la diversidad. En esta larga lista de protagonistas no pueden faltar los padres que educan a sus hijos en igualdad, los reguladores que entiendan que para alcanzar la paridad hay que implantar medidas que hagan más equitativo el mundo laboral, y las empresas que confíen su destino a directivos plenamente convencidos de que la diversidad, la inclusión y la equidad son tres ejes fundamentales tanto para su supervivencia como para su desarrollo. El camino se hace andando, pero hay que acelerar el paso.