

8 de marzo de 2023

Es importante que tengamos pensamientos diversos*

Podcast del Sustainable Policy Institute del OMFIF

Margarita Delgado, subgobernadora

**Esta es una parte transcrita y editada de su conversación. La conversación completa, en inglés, está disponible [aquí](#).*

Emma McGarthy, directora del Sustainable Policy Institute del OMFIF, conversó con Margarita Delgado, subgobernadora del Banco de España, sobre el trabajo de los bancos centrales en materia de política de género, promoción de la inclusión financiera, objetivos y estrategia.

Emma McGarthy: Hay mucha evidencia de que el mayor acceso de las mujeres a las finanzas y su inclusión en puestos de liderazgo en las instituciones financieras repercute positivamente en la estabilidad financiera. ¿Podría explicarme esta cuestión, así como el papel que deberían estar desempeñando los bancos centrales en el fomento de la inclusión de género y el acceso de las mujeres a las finanzas?

Margarita Delgado: Esta cuestión es muy importante para los bancos centrales. La misión del Banco de España es favorecer el crecimiento económico estable. Los bancos centrales en Europa y en las economías occidentales persiguen la estabilidad de precios y del sistema financiero. Nosotros tratamos de integrar nuestra declaración de diversidad e inclusión en nuestros valores y en nuestra visión, fomentando la igualdad de oportunidades y potenciando la diversidad y la inclusión.

La diversidad de pensamientos es importante para nosotros. Y en este difícil entorno [socioeconómico], necesitamos que se sienten alrededor de la mesa todo tipo de personas. Los bancos centrales tienen que ser líderes y dar ejemplo al sector financiero. En los últimos diez años, hemos observado, no solo en la sociedad, sino también internamente en el Banco de España, una tendencia clara de predominio de las mujeres en las plantillas. Desde 2019, más del 50 % de nuestra plantilla, es decir, una mayoría, está formada por mujeres, y nos sentimos muy orgullosos de ello.

Pero tenemos que profundizar en lo que significa este número y analizar cada área: economía, macroeconomía, finanzas, mercados, supervisión o funciones administrativas y de apoyo, porque las diferencias son importantes en términos de funciones directivas también. Todavía queda mucho trabajo por hacer. Las mujeres ocupan menos del 40 % de los puestos directivos y, en algunas partes del banco, la cifra es menor. Por tanto, es

prioritario que alcancemos un equilibrio en el número de puestos directivos en términos de género.

EM: ¿Podría explicarme estos principios y el trabajo que está realizando el Banco de España para potenciar la igualdad? ¿En qué iniciativas y políticas está trabajando el banco para ayudar a cerrar la brecha y alcanzar un porcentaje más positivo para las mujeres?

MD: Ya hemos emprendido distintas iniciativas, que podrían agruparse en cuatro bloques.

En primer lugar, tenemos a investigadores y científicos de datos en nuestro departamento de investigación que están analizando la situación. El primer resultado ha sido que las mujeres tienden a presentarse menos a puestos de dirección. Ahora tenemos que entender realmente las causas. También hemos establecido algunos indicadores clave de rendimiento (KPI) para directivos y elaborado encuestas relacionadas con la igualdad de género para intentar entender mejor por qué es menor el número de mujeres que se presentan a puestos directivos y de alta dirección en el banco.

En segundo lugar, hemos implantado medidas para el equilibrio de la vida laboral y la personal que podrían animar a las mujeres a presentar su candidatura a puestos directivos. Somos conscientes que este suele ser uno de los factores principales que tienen en consideración al presentarse. Puedo afirmar con orgullo que las medidas adoptadas en el Banco de España han ido más allá de lo que fija el Gobierno. También tenemos a hombres que han solicitado determinadas medidas para conciliar su vida laboral y personal y esto es muy positivo, porque necesitamos que los hombres se involucren en todos estos aspectos. Además, hemos puesto en marcha paneles de selección y utilizamos lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo. Acabamos de implementar un plan de igualdad con 23 medidas específicas que abarcan diferentes aspectos: comunicación, formación, recogida de datos y estas nuevas medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Por lo tanto, creo que se trata de un gran paso adelante.

En tercer lugar, hemos trabajado en la sensibilización sobre la diversidad de género en la organización. Hemos creado un grupo de embajadores de la diversidad entre los directivos de varios departamentos del banco, en el que también participan hombres. Este tipo de compromiso por parte de toda la alta dirección es realmente importante en todas las organizaciones y, en especial, en las de gran tamaño como esta.

Y, por último, hemos puesto en marcha un programa de liderazgo para ayudar a las mujeres con alto potencial y seguir su desarrollo. El programa está en su segundo año. Soy una de las promotoras y los comentarios que hemos recibido son realmente muy positivos.

EM: ¿Qué impacto cree que puede tener todo esto en el sector financiero en general en términos de iniciativas sobre diversidad y prácticas de potenciación de la igualdad de género en sus propias organizaciones?

MD: Quizá puedan distinguirse dos dimensiones. Primero, la pregunta más amplia: ¿Qué pueden aportar la paridad o la diversidad a la toma de decisiones? Desde un punto de vista más institucional, creo que una mayor diversidad en los bancos centrales es fundamental para el éxito de su misión. Pienso que también es esencial para una mejor comunicación con el sistema financiero que los responsables de tomar las decisiones reflejan la diversidad

de la población a la que servimos. Pero también es importante para nuestra función de regulación y supervisión del sector financiero. Nos aporta mayor credibilidad, más confianza. Debemos ser un espejo de lo que esperamos para la sociedad y el sector financiero. Es importante que no solo las instituciones públicas, sino también las principales entidades financieras, lideren este cambio en la sociedad.

Desde un punto de vista más global y general, contar con diferentes opiniones, distintas perspectivas, en definitiva, con un marco diverso, nos aporta más herramientas para triunfar. Hay estudios que demuestran que los equipos y las empresas con una composición más diversa tienen un 70 % más de probabilidad de captar un nuevo mercado que las empresas que carecen de diversidad. Por tanto, está claro que fomenta la creatividad y la innovación, dos aspectos que, en mi opinión, son fundamentales en este entorno complejo.

EM: ¿De qué forma una mayor diversidad de género redundará en mejores rendimientos para los inversores?

MD: No es solo una cuestión de innovación y de creatividad, sino también de resolución de problemas. Creo que es necesaria una gobernanza diversa en las entidades financieras y en las grandes empresas. Necesitaremos consejos con una amplia variedad de conocimientos, que sean diversos, no solo en términos de género, sino de perfiles, experiencias y perspectivas. Por tanto, la paridad y la diversidad de género contribuyen a satisfacer dichas necesidades. Ello redundará, en última instancia, en mejores resultados para los inversores. Creo que todo está relacionado. Y nosotros, como supervisores, siempre pedimos a los bancos que tengan plantillas diversas, no solo en cuanto al género, sino también, más precisamente, en cuanto a los perfiles, la experiencia y los conocimientos.

EM: ¿De qué forma la presencia de mujeres en puestos de liderazgo refuerza la estabilidad financiera, que es un mandato principal de un banco central?

MD: Los equipos diversos toman mejores decisiones, dada la variedad y la amplitud de puntos de vista. Y esta es la clave para un sector financiero sólido y robusto. Un equilibrio adecuado en el consejo va permeando en los distintos niveles de la organización. Por tanto, como supervisores y reguladores que somos, esta diversidad es fundamental para el sector financiero y para la estabilidad financiera más en general.

Creo sinceramente que las entidades financieras tienen que evaluar si su modelo de negocio es sostenible, no solo en términos de los criterios ASG, sino también desde un punto de vista económico de cara al futuro. Nos estamos enfrentando a cambios en las tecnologías y en las preferencias de los consumidores, al nuevo comercio, a nuevos competidores y a diferentes formas de interacción con los clientes. Esto requerirá un análisis profundo de las estrategias y los diferentes factores que convergen en este complejo entorno financiero.

En mi opinión, los líderes diversos están mejor preparados para evaluar los contextos, liderar organizaciones y garantizar un sector financiero más estable, facilitando un crecimiento económico estable. Por tanto, pienso que este aspecto es crucial en términos de la diversidad de puntos de vista que las mujeres aportan a este debate. Creo que ellas pueden ofrecer mucho sentido común y una perspectiva diferente.