



Beatriz Morilla, directora de RSC de AEB

"No es posible igualdad efectiva sin independencia financiera"

Una de las metas en las que se concreta el ODS 5 (Igualdad de género) reconoce el derecho de las mujeres a acceder a los recursos económicos en condiciones de igualdad y esto incluye la libertad de utilizar servicios financieros. Promover la educación financiera y el acceso universal a servicios bancarios es el principal objetivo de la **Asociación Española de Banca (AEB)**. En esta entrevista, preguntamos a su directora de RSC, Beatriz Morilla, por este y por otros derechos de la mujer que todavía no se cumplen.



03 MAR | I.S.P. | Soziabile.es

¿Cree que la brecha salarial persiste en todos los sectores?

La brecha salarial existe, aunque ahora con la nueva Ley de Información No financiera será más visible y tendremos nuevos datos para saber lo grande que es esa brecha y dónde hay que trabajar más. Un estudio realizado por los Técnicos del Ministerio de Hacienda (Gestha), apunta que la brecha salarial de la mujer en España alcanza los 4.745 euros, es decir, tomando como referencia su sueldo, cobran un 29,1 por ciento menos que los hombres. Existen diferencias por sectores, pero esta brecha se produce en todos, incluido el sector público, por lo que es muy necesario seguir dando visibilidad a este tema, que es claramente un síntoma de que la diversidad sigue siendo un reto.

¿Se empiezan a concienciar las empresas de la necesidad de pasar a la acción para acabar con esta forma de discriminación?

Uno de los cambios más recientes es que las grandes empresas ya no sólo hablan de diversidad e inclusión sino también de igualdad. Saben que avanzar en estos tres ejes no es solamente una cuestión de justicia sino de negocio, porque las empresas que destacan en estos ámbitos son más innovadoras, atraen y retienen mejor el talento, y tienen mejores resultados económicos.

"Aunque hay diferencias, la brecha salarial se produce en todos los sectores, incluido el público"

En cuanto a normalizar el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo y toma de decisión, ¿cree que se está avanzando en la sociedad española? ¿Qué más se podría hacer para igualar sus oportunidades de promoción con respecto a los varones?

El gran objetivo es que en los puestos directivos y en las funciones de toma de decisión haya cada vez más mujeres y que no sea por cumplir una cuota o lucir activismo. Y para lograr esa normalidad hay que utilizar mecanismos de varios tipos, entre ellos la regulación. En los últimos tiempos se han aprobado normas que persiguen aumentar la inclusión e igualdad de la mujer en las empresas, pero sus efectos están siendo más lentos de lo esperado y además se quedan en el ámbito de las grandes empresas.

¿Además de la regulación sería necesario seguir fomentando un cambio de mentalidad?

Hay que complementar estas medidas con otras, y sobre todo hay que actuar en edades tempranas: fomentar desde la educación para la igualdad en los colegios, en casa, facilitar la conciliación e igualdad de derechos en el cuidado de los hijos, o promover una mejor formación dentro de la empresa a las mujeres. Queda mucho por hacer y además hay que hacerlo pronto para que no se pierdan más generaciones.

Es una realidad que cuando entran en la etapa de maternidad muchas mujeres ven reducidas sus perspectivas profesionales o directamente salen del mercado laboral. ¿Cómo se puede afrontar esta situación para que no exista esta merma de oportunidades para las mujeres?

La brecha salarial entre hombres y mujeres no sólo responde a los umbrales de sueldo, sino que se ensancha conforme aumenta la edad. Es más, las diferencias se agudizan entre los 26 y los 45 años, edades en las que muchas mujeres deciden ser madres y cuidar de sus hijos. Asimismo, los técnicos atribuyen la brecha existente entre los 46 y los 65 años al cuidado de mayores; y la que se da más allá de los 65 años, al de los nietos. No se puede pretender que las mujeres trabajen como si no tuvieran hijos o familiares a los que cuidar y que críen a sus hijos o cuiden de su familia como si no trabajaran. Eso no es posible. Hay que facilitar que las responsabilidades familiares sean compartidas, establecer horarios que favorezcan tener vida fuera del trabajo y empresas que reconozcan y valoren esa vida.

"En las economías en desarrollo las mujeres tienen un 20% menos de probabilidades de tener una cuenta en una entidad financiera"

Una de las metas que se derivan del ODS 5 (Igualdad de Género) de la ONU, propone reformas que favorezcan el acceso de las mujeres a los servicios financieros en todo el mundo. ¿Cuál es la situación de las mujeres en cuanto al acceso a los servicios financieros?

Según la base de datos de inclusión financiera mundial del Banco Mundial, más de 2.000 millones de adultos en todo el mundo no tienen una cuenta en una entidad financiera. En los países en vías de desarrollo, las mujeres, en particular, quedan fuera del sistema financiero formal. El Banco Mundial ya ha advertido en numerosas ocasiones que las mujeres en las economías en desarrollo tienen un 20 por ciento menos de probabilidades que los hombres de tener una cuenta en una entidad. Esto es grave porque no es posible alcanzar una igualdad efectiva sin independencia financiera. Y no estamos hablando solo de tener un lugar seguro para ahorrar dinero, sino también de obtener crédito y un seguro que les permita tener un mejor control sobre sus vidas y sobre las vidas de sus familias.

El acceso a los servicios bancarios debe ir acompañado de educación financiera, que es precisamente el objetivo prioritario de la AEB...

Saber gestionar tu dinero es una habilidad esencial para la vida pero es incluso más importante para las mujeres porque normalmente tienen menos recursos financieros (ganan menos, muchas no trabajan, tienen carreras discontinuas por los cuidados familiares..) y viven más tiempo en promedio que los hombres. Nuestros bancos están comprometidos con promover esa inclusión financiera de las mujeres, especialmente en los países en los que las cifras son preocupantes, y en el medio rural, donde la situación es aún peor. Además, acompañan ese acceso con formación específica para asegurarse de que cuando acceden a productos y servicios financieros lo hacen capacitadas para tomar las decisiones adecuadas.