
04.03.2020

**Intervención en el toque de campana de la Bolsa de Madrid por la
igualdad de género**

Bolsas y Mercados Españoles/Pacto Mundial

Margarita Delgado

Subgobernadora

Buenos días:

Me siento muy honrada por la invitación de Bolsas y Mercados Españoles y de Pacto Mundial para realizar este toque de campana por la igualdad de género, que en España va por la 6ª edición y que, como anticipo al Día Internacional de la Mujer del próximo domingo, se celebra hoy de forma simultánea en más de 85 bolsas de todo el mundo.

Como conocen sobradamente el Día Internacional de la Mujer conmemora la lucha de la mujer por su participación, en pie de igualdad con el hombre, en la sociedad y en su desarrollo íntegro como persona. Creo que la lucha por la igualdad de oportunidades resume a la perfección el conjunto de reivindicaciones de esta jornada.

Siempre que se habla de igualdad echamos mano de las estadísticas, que siguen mostrando que las mujeres nos encontramos en una situación de desventaja respecto a nuestros colegas masculinos. El carácter reivindicativo de esta jornada invita a centrarse en esos signos de desigualdad y en cómo corregirlos. Está bien que sea así, pero creo que también debemos celebrar lo que hemos logrado avanzar en un plazo escaso de años.

Por dar un dato, el estudio *Global Gender Gap* de 2020, que realiza el Foro Económico Mundial desde 2006, ha clasificado a España en la octava posición de los 153 países analizados por su grado de avance en igualdad de género, por delante de países como Alemania, Dinamarca, Francia o Reino Unido. Naturalmente, esto no significa que todo esté hecho; incluso Islandia, que lidera el *ranking* de países más igualitarios, sigue presentando algún déficit.

A lo largo de mi carrera profesional he podido constatar este avance. Cuando empecé a trabajar, hace ya unos cuantos años, en Banco de España (bueno, tampoco tantos) ser inspectora de entidades de crédito era ser una *rara avis*. No es que hubiera cortapisas explícitas que impidieran o dificultaran el acceso de mujeres a la inspección; sencillamente, era una profesión dentro del sector financiero que se consideraba masculina.

Sin embargo, el panorama hoy es muy distinto. Resulta paradigmático que, en las dos últimas promociones de Inspección, dos tercios de las incorporaciones hayan sido de mujeres. No ha habido cuotas, ni políticas de por medio, simplemente hemos constatado que han sido mejores que el resto. Esta evolución se ha producido también en el resto del Banco; de hecho, el año pasado, las mujeres pasamos a ser mayoría en la plantilla por primera vez, y, pese a que no se ha alcanzado la paridad plena, la presencia de la mujer en mandos intermedios y alta administración del Banco es cada vez más relevante.

Este tipo de evolución ha sucedido también en la sociedad española. Si puedo dar una referencia personal, mis dos hijas han decidido estudiar carreras técnicas y científicas, y lo han hecho de modo totalmente independiente, sin que su padre o yo les hayamos alentado a seguir ese camino. No obstante, creo que sigue habiendo demasiadas niñas que renuncian a plantearse si les gusta, les interesa y les motiva estudiar determinadas carreras o perseguir ciertos logros profesionales. La falta de estímulos y, en muchas ocasiones, de referencias femeninas en las que inspirarse condiciona la imagen que tienen de sí mismas.

Creo que no nos podemos permitir renunciar a tanto talento. Necesitamos más científicas, más ingenieras, más economistas, más subgobernadoras y, por qué no, más gobernadoras. Y que conste que no lo digo por mí, no estoy buscando un ascenso.

Es evidente que nuestra labor desde los poderes públicos, las empresas y la sociedad debe ser, precisamente, fomentar que cada persona, ya sea hombre o mujer, pueda tomar, en pie de igualdad, las decisiones que afectan a su vida sin condicionantes externos. Soy una firme convencida de que se precisa romper ese sesgo inconsciente, que limita en demasiadas ocasiones la progresión en la carrera profesional, impidiendo la presencia de mujeres entre los mandos intermedios de las organizaciones. Se trata de un cambio cultural difícil de lograr, pero esencial.

Por supuesto, no todas las mujeres quieren encaminarse hacia carreras técnicas y tampoco todas las mujeres, ni todos los hombres, aspiran a ascender en las organizaciones, especialmente si ello implica renunciar a su vida personal o familiar.

Las personas pueden y deben elegir libremente sus intereses y su nivel de ambición profesional, pero es evidente que desde las organizaciones se debe hacer un esfuerzo para evitar que pueda haber personas que tengan que renunciar a su carrera por motivos distintos a los profesionales. La conciliación, tanto de hombres como de mujeres, es un pilar básico de la sociedad y creo que esta es una de las áreas en las que todavía tenemos un gran potencial de mejora.

En conclusión, pese a los avances evidentes, debemos continuar avanzando en la eliminación de las barreras, visibles e invisibles, que impiden que las mujeres tomemos decisiones de modo libre. Creo que existe mucho potencial para mejorar la conciliación, favoreciendo el desarrollo pleno de una carrera profesional compatible con una vida personal y familiar plena, lo que, sin duda, implica también repartir las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

Por resumir con una frase, tenemos que lograr nivelar el terreno de juego. Permitamos que aquellas niñas y, por supuesto, niños, que lo deseen, desarrollen todo su potencial. No es sólo una cuestión de justicia o de equidad, sino que es de interés para todos. No podemos renunciar al talento de la mitad de nuestra sociedad.

Muchas gracias.