

85 CONVENCIÓN BANCARIA

“UNA BANCA INCLUYENTE EN LA ERA DIGITAL Y LOS RETOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO”

Versión estenográfica

Acapulco, Guerrero, 24 de marzo de 2022

CONFERENCIA DE PRENSA

Firma de adhesión de la ABM a los “Principios para el empoderamiento de las mujeres” de las Naciones Unidas y la “Alianza Global por los cuidados” del INMUJERES y las Naciones Unidas.



- **FERNANDO SOLÍS CÁMARA Y JIMÉNEZ CANET:** Buenos días a todas y a todos. Soy Fernando Solís Cámara, presidente de la Comisión de Comunicación y Enlace Legislativo de la Asociación de Bancos de México.

A nombre de la Asociación me da muchísimo gusto darles la bienvenida a esta 85 Convención Bancaria. Y me da más gusto que lo estemos haciendo aquí en

Acapulco, el ánimo y la alegría que se siente en los pasillos es clara, es evidente; nos da muchísimo gusto estar juntos, vernos, abrazarnos después de dos años tan difíciles para todos nosotros.

Muchas gracias a todos ustedes; gracias, Daniel, por la organización de esta Convención, y creo que merecemos todos darnos un aplauso para arrancar esta sesión.

Tenemos hoy un triple evento. Vamos a arrancar con el evento protocolario de adhesión a los “Principios para el empoderamiento de las mujeres” de la ONU y la “Alianza Global por los Ciudadanos”; posteriormente tendremos el informe anual de la Fundación Quiera y, posteriormente, tendremos el informe de la Asociación de Bancos de México.

Así que arrancamos con nuestro primer evento.

Quisiera pedirle a Daniel Becker que pueda pasar, por favor, al presidium; que nos acompañe también Maria Isabel Botero Gutiérrez, coordinadora del Comité de Diversidad e Inclusión de la Asociación de Bancos de México, por favor.

Y está con nosotros y le damos la bienvenida a la maestra Belén Sanz Luque, representante de ONU Mujeres en México.

Muchas gracias también, maestra, por estar con nosotros, por acompañarnos en este evento tan importante.

Quisiera comentarles, si quieren tomar asiento, por favor, contaremos posteriormente con la participación virtual de la presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, la doctora Nadine Gasman Zylbermann, quien nos va a dirigir también en su momento un mensaje.

Arrancamos, entonces, este evento protocolario por el cual la ABM se adhiere a los principios para el Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres y a Alianza Global por los Ciudadanos convocada por el INMUJERES y por ONU Mujeres.

Arrancamos el evento con un mensaje de Daniel Becker.

Adelante, querido Daniel.

Tenemos previsto al final una fotografía, pero si quieren aprovechamos ahorita para arrancar con las fotografías, nos quitamos el tapabocas a reserva de tomar otra al momento de la Firma del Convenio.

Muchas gracias.

Escuchamos el mensaje de Daniel Becker.

- DANIEL BECKER FELDMAN: Muchas gracias.

Antes que nada, muy buenos días a todos ustedes, que gusto tenerlos como dijo bien Fernando, un enorme placer poder vernos, estar juntos, es un privilegio volverlos a reunir después de dos años de ausencia.

Antes de comenzar quiero comentarles algo que platicábamos hace algunos momentos antes de iniciar esto, que para que estas cosas puedan en realidad traccionar y generar los elementos que se pretenden lo primero que tenemos que hacer es hacer conciencia de la realidad de la realidad de las mujeres en el mundo y particularmente en nuestro país.

Comentábamos hace algunos momentos, antes de iniciar esta reunión, que yo tuve una conversación con una persona que promueve una fundación que protege a las mujeres de todos los estratos sociales y de todos los niveles, y desafortunadamente lo que vemos con temas de equidad de género es un tema generalizado, por supuesto se exagera en algunos espacios del país y en algunas geografías, como ustedes saben tenemos múltiples Méxicos, pero creo que un primer elemento es hacer conciencia de la importancia que tiene la mujer en la sociedad.

Yo he insistido que no solo es una deuda que se tiene, tiene una dimensión social porque, además, y lo comentaré brevemente, existe un estudio del Banco Mundial que dice que tener más mujeres en mandos directivos puede generar 20 por ciento más de crecimiento del Producto Interno Bruto, lo cual simplemente me hace reflexionar que las mujeres son mucho más talentosas que los hombres.

La pregunta es, ¿por qué no hay más mujeres dentro de los equipos directivos?, y bueno, ese es el objetivo, entre otros muchos de este tema.

Si me permiten brevemente, maestra Belén Sanz, representante de ONU Mujeres México. Muchas gracias por acompañarnos.

Nadine Gasman, que como ya dijo Fernando, se conectará dentro de unos momentos de forma virtual.

Los saludo a todos con mucho gusto.

Por supuesto, muchas gracias también, a Maria Botero que ha sido una incansable luchadora para este proyecto y juntos. Bueno, déjenme platicarles que inclusive, tuvimos una reunión en la Suprema Corte de Justicia, con una de las ministras. La Suprema Corte, por cierto, ya tiene una buena cuota de mujeres.

Como ustedes saben, Maria Isabel Botero coordina el Comité de Diversidad e Inclusión con énfasis en Equidad de Género, en la Asociación de Bancos de México, quien es una gran aliada en promover esfuerzos gremiales en beneficio de la igualdad de género en el sector.

Hoy con mucho gusto, anunciamos y con mucho entusiasmo, la adhesión de la Asociación de Bancos de México y, por cierto, es el primer evento oficial de la Convención, y por eso la importancia de este evento.

La ABM se suma a los principios para el empoderamiento de las mujeres, de ONU Mujeres y nuestra integración a la Alianza Global por el Ciudadanos del Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES y ONU Mujeres.

Con esta firma formalizamos nuestro compromiso, que como ustedes saben es un compromiso serio, es un compromiso profundo y que vamos a llegar a él, para promover entre los asociados iniciativas y buenas prácticas que permitan empoderar a las mujeres dentro y fuera de las instituciones; a fortalecer la equidad de género, la diversidad y la inclusión.

Los principios para el empoderamiento de las mujeres ONU aportan a las empresas una guía para implementar medidas con efectos positivos en los indicadores de género y de no discriminación.

Además, diversos estudios demuestran que la diversidad en los equipos de trabajo permite mejores resultados financieros en las empresas.

No creo que nadie de nosotros esté en contra de tener mayor rentabilidad social y económica.

Dentro de los retos que enfrentamos a nivel nacional y global para alcanzar la equidad de género y la diversidad está vencer la barrera que imposibilita la participación y el desarrollo profesional de las mujeres en la fuerza laboral.

Una de estas barreras es el tiempo que las mujeres tienen que dedicar a los cuidados de sus familias y a todo aquel trabajo no remunerado del hogar que, indiscutiblemente, que es uno de los trabajos más importantes en el desarrollo de las mujeres y que son, no sólo mal remunerados, ni siquiera reconocidos.

Si me permiten hacerle un aplauso a las mujeres que se dedican permanentemente al hogar y que han hecho con nosotros una labor extraordinaria, por favor.

Dentro de los retos que enfrentamos a nivel nacional y global para alcanzar la equidad de género y la diversidad estas deben ser las barreras que imposibilitan la participación del desarrollo profesional, ya lo comenté, un trabajo muy mal remunerado, muchas veces no reconocido; es por ello que desde la Asociación de Bancos de México adquirimos un compromiso con la adopción de los principios del empoderamiento de las mujeres y con la Alianza Global por los Ciudadanos de INMUJERES y de la ONU.

Nos entusiasma sumar esfuerzos en las actividades que se emprenden.

Como parte de nuestro compromiso hemos establecido los siguientes objetivos: uno, promover el sector bancario, la adopción de los principios para el empoderamiento de las mujeres y la participación en la Alianza Global por los Ciudadanos.

Dos, en línea con los pilares de esta iniciativa realizaremos diagnósticos, y ya lo estamos haciendo, de forma anual para obtener indicadores claves que nos permitan medir avances y definir nuestros objetivos con el sector bancario.

Como ustedes saben, lo que no se mide no se puede corregir y lo que no se corrige no se puede mejorar.

Identificar oportunidades en la oferta de productos y servicios financieros con enfoque de género y de esta forma promover la inclusión financiera. Pronto avisaremos también que ya hay algunos bancos que han desarrollado proyectos y productos especialmente para mujeres y no necesariamente una tarjeta de color rosa.

Continuar liderando, porque hay otra cosa muy importante, capacitación con perspectiva de género y fomentar el intercambio de buenas prácticas para la implementación de los principios en el sector bancario.

Debemos también ser conscientes que en la equidad de género es un tema complejo de muchos años y que está inmerso en la cultura no sólo de nuestro país, yo diría del mundo, pero esto no significa que no se pueda cambiar.

Quisiera compartir con ustedes algunos datos muy breves de cómo estamos en México. En el último informe de World Economic Forum indica que nuestro país ocupa el lugar 34 de 156 países a nivel global, pero países en el apartado de la participación de la mujer en la economía ocupamos el lugar 122, hay un gran trecho que recorrer todavía.

En la banca como actividad económica somos reflejo de lo que pasa en la economía nacional, es así que en aspectos de género y en términos generales somos absolutamente un espejo del reflejo de la sociedad mexicana.

Para alcanzar la equidad de género es requiere emprender acciones desde el sector público y privado, eliminar los estereotipos desde casa y en las escuelas promover mecanismos para que las niñas tengan mayor participación en asignaturas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, conocida como STEM, que las empresas demandan más cada día y sobre todo los bancos que estamos demandado analistas de datos, ingenieros; hay de todos tipos de ingenieros, para mis amigos ingenieros. Pero comentábamos hace unos momentos Belén, Maria y yo, un servidor, que tenemos una hija que estudia ingeniería, tiene la fortuna de estudiar en una universidad privada, desafortunadamente una generación de 30 hombres, hay tres mujeres.

Entonces, hay un gran trabajo que tenemos que hacer en términos de también empujar al género para que ocupen, para que estudien las carreras que demandan y que ocupen cada vez más posiciones directivas.

Para alcanzar la equidad de género se requiere acelerar las políticas públicas también. Yo creo que esto no es un hecho aislado, éste tiene venir; lo platicábamos, Maria, ¿te acuerdas?, en la Suprema Corte de Justicia, se requiere acelerar las políticas públicas para contar con un sistema de cuidados y asegurar una infraestructura confiable para el cuidado infantil, como pueden ser, por ejemplo, guarderías, espacios para el cuidado de personas adultas mayores,

además de adquirir una corresponsabilidad de las empresas y de la sociedad, promover una cultura de las nuevas masculinidades, para que hombres y mujeres tengan responsabilidades compartidas en el hogar e incentivar la participación laboral de las mujeres.

Cabe destacar que el 100 por ciento de los bancos que están asociados a la Asociación de Bancos cumplen con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y del Seguro Social para proveer servicios de guardería al personal, ya sea mediante establecimientos propios o a través del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Asimismo, en una consulta realizada por la Asociación de Bancos de México identificamos que en los últimos tres años ha aumentado de forma considerable la solicitud de licencia de paternidad, no de maternidad; de paternidad, porque si queremos también que los hombres se dediquen al cuidado del hogar, tenemos también que hablar de paternidad y en eso hemos trabajado.

Y esperamos también que los hombres puedan tener el mismo tiempo disponible para el cuidado de los niños, igual que las mujeres, para generar también equidad; pasando del 7 por ciento en 19, al 19 por ciento en el 2021, lo que refleja una mayor participación de los padres en las tareas de cuidado y crianzas de bebés recién nacidos.

Sabemos que la menor participación de mujeres en economía implica dejar pasar importantes oportunidades para el desarrollo económico del país y el fortalecimiento de las empresas. En México solo el 43 por ciento de las mujeres económicamente activas participan en el mercado laboral en contraste con el casi 76 por ciento de los varones.

Si existiera una participación equitativa de las mujeres de acuerdo a una encuesta del Banco Mundial, el PIB nacional pudiera crecer 22 puntos del producto; lo repito, si tuviéramos mayor participación de las mujeres en puestos directivos y en consejos de administración de acuerdo a un estudio del Banco Mundial, el incremento del PIB nacional pudiera crecer 20 puntos en el mediano plazo.

Cabe señalar que el acuerdo con el censo económico del 2019 del INEGI, el sector de servicios financieros es el que cuenta con la menor brecha de género entre colaboradores y colaboradoras; 2.8 en favor de los hombres, si los comparamos bien contra otras industrias pero no estamos satisfechos.

Si bien en el sector bancario la participación laboral de las mujeres es muy cercano a la paridad prácticamente a 49 por ciento, estamos trabajando en cerrar la brecha de género e impuestos de toma de decisiones y romper lo que se conoce como los techos de cristal, donde observamos que conforme vamos subiendo a los niveles en los puestos va reduciendo la representación de mujeres, la participación de mujeres en puestos de dirección es de solamente y solamente el 18 por ciento.

Ante este reto en el 2021 la Asociación de Bancos de México decidió abordar la equidad de género como un tema prioritario y a partir de ello hemos emprendido diversas acciones, de las cuales le pediré, por favor, a María que nos haga algunos comentarios al respecto.

Muchas gracias.

- **MARIA ISABEL BOTERO GUTIÉRREZ:** Muchísimas gracias a todos.



Yo creo que las cifras han sido muy claras, yo les diría que sin entrar en tanto detalle lo que estamos pidiendo realmente en la inclusión de género es transformar las empresas para que, efectivamente, tengamos las mismas oportunidades. Esto se trata de pedir unos privilegios, sino de tener las mismas oportunidades y que gane el talento, y yo creo que eso es lo que se está haciendo efectivamente en este momento y ojalá y los que están acá sentados lleguemos a un acuerdo, podemos tener aquí a la próxima de algún banco y en las próximas generaciones podemos ver que esto sea realidad.

- **DANIEL BECKER FELDMAN:** Una mujer como Presidenta de la Asociación de Bancos de México.

- **MARIA ISABEL BOTERO GUTIÉRREZ:** También, sin duda, muchas gracias, esperamos que así sea; increíble que no haya pasado todavía, pero va a pasar seguro.

Hemos hecho muchas cosas, efectivamente, desde que Daniel inicia esta posición en la ABM, pues se crea un Comité. Yo creo que si no está esto en la agenda, y lo estamos viendo en este momento, no pasa de ser un titular de prensa.

Tenemos que hacer que las cosas pasen. Que las cifras, y bien lo decían al principio, lo que no se mide no pasa, somos un sector financiero y como sector tenemos una gran responsabilidad, también, social.

El hecho de incluir mujeres en las tomas de decisiones trae más utilidades, que creo que es algo que no le molesta a ninguna empresa.

Entonces, es un motivo para hacerlo, además de la repercusión social que, sin duda, se da.

Entonces, dentro de las cosas que se han hecho en el último año, desde la última reunión que se tuvo acá, fue crear este Comité de Diversidad e Inclusión para hacerlo parte de la agenda, y muchos de los bancos que están acá, han participado activamente en estas reuniones. Y eso se trata de tener cifras, de saber --como bien lo decía Daniel--, en dónde estamos las mujeres. Y sí, somos un sector que tiene equidad en términos de cifras hombres-mujeres vs otros sectores; sin embargo, el famoso techo de cristal es no, es cuántas mujeres están en cargos directivos.

Y para eso, nos falta mucho camino por recorrer y para hacer que las cosas pasen, así como si fuera una meta de colocación de crédito, tenemos que ver cuánto talento hay, cuántas mujeres están entrando en la organización, cuántas están listas y cuántas pueden llegar a esos cargos.

Vuelvo y repito, no es una competencia. Es simplemente, si hay una vacante, que gane el mejor. Pero si no hemos ni siquiera puesto sobre la mesa a mujeres, difícilmente vamos a romper ese techo de cristal.

Entonces, hemos hecho capacitaciones a nivel de toda la banca en donde, a lo largo del año, hemos invitado a todos sus colaboradores para que aprendamos --y me incluyo--, todos tenemos sesgos. Aquí el que diga que no es machista --y me incluyo--, miente, porque venimos con una educación machista y romper eso cuesta trabajo, nos cuesta, cómo hacer dieta o no, pues va a querer comer. Entonces, cómo hacemos para romper esos sesgos.

Y para eso tenemos que dar las herramientas. Hemos capacitado a todos los niveles y los invito a que sobre todo los directivos participen, porque son los que toman las decisiones.

Aparte de las capacitaciones hicimos algo que nunca se había hecho en la banca y es tener, precisamente, cifras. Si no tenemos ni idea cómo estamos como banca, cómo sabemos en dónde están las brechas.

Hicimos dos encuestas, una de AFI y una de (inaudible). La de (inaudible) ha generado un ranking en América Latina que nos permite saber cómo estamos en México en estos temas.

Y nos hemos encontrado esas cifras en donde, en consejos directivos que son los que cambian y toman las decisiones hay menos de un 10 por ciento; en cargos de CEOs pues es clave, tenemos 2.0 por ciento; y a nivel de reportes de CEOs tenemos aproximadamente un 18 por ciento.

México tiene en general un 8.0 por ciento. Entonces de nuevo podríamos creer que estamos mejorando, sin embargo, pues la equidad es un número, pero no es solamente esto, 50 por ciento es el target que deberíamos tener, pero más allá de los números, insisto, ¿cuál es la cultura que tenemos, qué tanto estamos promoviendo a las mujeres que seguro tendrán muchas mujeres talentosas que están en estos puestos de decisión? Y todos los estudios que ha anunciado Daniel se suman a otro que dice que las empresas que tienen equipos diversos,

y no hablo solamente de género, tomaron 87 por ciento de decisiones más eficientes para las compañías; entonces, de nuevo, quién no quiere ser más eficiente en la toma de decisiones.

Entonces, además de la capacitación y de las encuestas que tenemos, y ya tuvimos un diagnóstico de las brechas, ahora sí sabemos en dónde estamos parados, si ya sabemos en dónde tenemos brechas, sabemos a dónde tenemos que llegar.

Lo que sigue, y aquí es donde le pido la ayuda a todos, es realmente hacer los planes de acción y que éstos lleguen a término real, tener sucesoras, tener un plan en donde las mujeres sientan que pueden postularse vacantes y, sobre todo, como lo decía también Daniel, tener hombres como aliados.

Ustedes están en los cargos directivos, son los que tienen la posibilidad de transformar las cosas.

Entonces, necesitamos de la ayuda de todos para que esto realmente pase.

Muchas gracias.

- **FERNANDO SOLÍS CÁMARA Y JIMÉNEZ CANET:** Muchas gracias, Maria Botero.

Y tenemos ahora la conexión a través de videoconferencia de la Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, de INMUJERES, es la doctora Nadine Gasman Zylbermann, no sé si logramos ya la conexión.

Adelante, Nadine, muchísimas gracias por estar con nosotros y estar al pendiente de este evento.

Adelante, te escuchamos.

- **NADINE FLORA GASMAN ZYLBERMANN:** Realmente les tengo una enorme envidia, porque me encantaría estar ahí con ustedes en Acapulco, así que les saludo a las y los colegas de la Asociación de Bancos de México en el marco de la Octagésima Quinta Convención Bancaria, que se realiza en estos días.

Quiero saludar de manera muy especial a Daniel Becker Feldman, a Maria Isabel Botero Gutiérrez, a Fernando Solís Cámara y Jiménez Canet, y a mi querida Belén Sanz, aliada y cómplice de múltiples proyectos para alcanzar sociedades igualitarias y justas para las mujeres y niñas.

Participo en este evento para hablarles de la Alianza Global de los Ciudadanos como un importante compromiso colectivo que se derivó del Foro *Generación, Igualdad*, que organizamos apoyando a ONU Mujeres el Gobierno de México y Francia, y donde nosotros somos colíder de la Coalición para la acción sobre justicia y derechos económicos de las mujeres.

Esta coalición, la Alianza Global para los Ciudadanos, lo lanzamos justamente en el Foro Generación de Igualdad en México y en Francia después, junto con ONU Mujeres México.

A un año del surgimiento de esta alianza, hoy estamos muy contentas por la adhesión de la Asociación de Bancos de México, pues con ustedes sumamos ya 57 integrantes que unen sus esfuerzos. Entre estos 57 tenemos gobiernos, organizaciones de la sociedad civil, filantropías, organizaciones internacionales y al sector privado para poner en marcha acciones concretas, dirigidas a desarrollar y aumentar servicios de cuidados.

Me da mucho gusto oír lo que decía el Presidente en relación a lo que ya se está haciendo, porque es muy importante el ejemplo y la posibilidad que se tiene desde el sector privado de ser corresponsable en este tipo de políticas que realmente reconocen la importancia de los cuidados, de volvernos estados, sociedades cuidadoras.

Quiero decirles que con esta incorporación atendemos juntas y juntos, como alianza, una de sus premisas centrales, la corresponsabilidad, como les decía, del trabajo de cuidados entre los gobiernos, las empresas, las familias, las comunidades, los hombres y jóvenes.

Con ello también avanzamos en la implementación de la agenda feminista de cuidados en todos los ámbitos, desde el nivel local hasta el global, tal como lo hicimos el pasado viernes cuando signamos el Convenio de coordinación y

colaboración interinstitucional público-privado para la instalación del Comité Interinstitucional para la igualdad de género en las entidades financieras, del cual estamos muy orgullosas de ser parte invitada honoraria permanente.

Yo quiero reconocer el interés de la Asociación de Bancos de México en ser parte activa de estas iniciativas, porque con ello están mandando un mensaje muy poderoso a nivel nacional, pero a nivel también mundial, con acciones concretas están haciendo de la banca en México una instancia incluyente y corresponsable en temas como el acceso de las mujeres a la economía global en condiciones de igualdad.

Bien lo decía el Presidente, esto tiene un impacto enorme en el crecimiento económico, en la productividad y en la competitividad.

En el marco de la Alianza Global por los Ciudadanos estaremos dando seguimiento a las propuestas de los y las integrantes de esta Asociación para avanzar en el empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad de género a través de acciones decididas de reconocimiento, reducción y redistribución de las tareas de cuidados.

Y quiero aprovechar este importante espacio para convertir nuestra alegría y reconocer el trabajo del Senado de la República, el ratificar el Convenio 190 de la OIT sobre acoso y violencia del mundo del trabajo.

Ustedes, la banca en México, serán un factor fundamental para dar cumplimiento a este compromiso internacional que nos llevarán a garantizar espacios seguros y libres de cualquier tipo de violencia para todas las mujeres y las niñas.

Quiero cerrar mi intervención reiterando mi felicitación y dando la bienvenida a la Asociación de Bancos de México a esta Alianza Global por los Ciudadanos, y esperamos que ustedes llamen a otras Asociaciones de Bancos de la región y del mundo.

Como lo señalé al inicio, junta y juntos impulsaremos esta agenda de larga data, la cual es central para el bienestar y desarrollo económico de nuestras sociedades y de todas las mujeres que las conformamos.

Desde el Instituto Nacional de las Mujeres les deseamos una muy productiva Convención Bancaria en la que la igualdad y bienestar de todas y todos, pero particularmente de las mujeres que viven formas múltiples e interseccionales de

discriminación, como son las mujeres rurales, indígenas, afroamericanas, están en el centro de sus trabajos porque tienen un enorme potencial de cambiar la vida de las mujeres para bien.

Muchísimas gracias por la posibilidad de participar aunque sea de manera virtual.

- **FERNANDO SOLÍS CÁMARA Y JIMÉNEZ CANET:** Muchas gracias, Nadine, por tu intervención y, sobre todo, gracias por el reconocimiento que haces a la Asociación de Bancos de México y el trabajo que está haciendo en su compromiso de impulsar la equidad de género. Gracias.

Está con nosotros Belén Sánz Luque. Belén, escuchamos tu mensaje, es la representante de la ONU Mujeres en nuestro país. Bienvenida.



- **BELÉN SÁNZ LUQUE:** Muchísimas gracias, Fernando.

Un saludo muy especial esta mañana, agradecer en nombre ONU Mujeres, la invitación para estar aquí.

Te echamos de menos, Nadine, pero sí es un gusto poder estar presencialmente, tras tantos meses y ya años de no poder estar en encuentros como este.

Y agradecer también, el que la Asociación de Bancos de México haya priorizado como su primer acto, en esta Convención, hablar de este tema, porque es un tema que nos compete a todos y a todas. No sólo a las mujeres, no sólo a algunas entidades financieras, sino a todas las instituciones.

Quiero saludar a Daniel Becker Feldman, el presidente de la Asociación. Gracias, Daniel, también por tu reflexión personal sobre lo que esta agenda de trabajo implica.

A mi querida Nadine Gasman quien, efectivamente, su liderazgo está poniendo en el centro de la agenda pública, muchos temas de gran innovación que así empujamos desde Naciones Unidas.

A Maria Isabel Botero Gutiérrez. Gracias por ese llamado tan contundente, Maria Isabel, creo que no tenemos tiempo para ser templados, tenemos que dar pasos contundentes y tus reflexiones fueron claras en ese sentido.

Y bueno, Fernando Solís Cámara y Jiménez Canet, presidente de la Comisión de Comunicación y Enlace Legislativo de la Asociación.

Yo quisiera empezar mencionando, lo han dicho ya quienes me antecedieron en la palabra, que tenemos suficiente evidencia en Naciones Unidas para aseverar, sin lugar a duda, que la inversión en el empoderamiento económico de las mujeres es una inversión es una inversión inteligente, pero además es una inversión justa, y ambas dimensiones es las que hoy nos traen aquí. Contribuye directamente a la igualdad de género, pero además contribuye al crecimiento económico incluyente.

Este 8 de marzo, como ustedes saben, conmemoramos el Día Internacional de la Mujer en todos los países del mundo y el lema de este año, desde Naciones Unidas se centró en un llamado a la igualdad de género hoy, para un mañana sostenible, reconociendo la contribución de las mujeres y de las niñas de todo el mundo, están liderando esfuerzos de respuesta, de mitigación y de adaptación a

una de las crisis que enfrentamos como humanidad que es la crisis del cambio climático.

E hicimos un llamado específico a reconocer ese liderazgo en todos los sectores donde las mujeres están trabajando, empoderándose, asumiendo liderazgo sin dejar a nadie atrás, poniendo foco en aquellas mujeres que tienen un mayor nivel o sufren mayores niveles de discriminación como una avenida clave para alcanzar esas metas que nos pusimos para el año 2030 en la Agenda de Desarrollo Sostenible.

Y este llamado lo hicimos porque es innegable la contribución de las mujeres desde todos los ámbitos de sus comunidades, de la sociedad, en el sector público, en el sector privado para el avance de nuestras sociedades, de nuestras economías y, en definitiva, ese desarrollo sostenible que todos queremos tener en nuestras sociedades, de nuestras economías y en definitiva ese desarrollo sostenible que todos queremos tener en nuestras sociedades.

Sin embargo, como sostiene el informe del Secretario General de Naciones Unidas en nuestra agenda común, que es el llamado urgente que hace en el marco de la Asamblea General reciente en septiembre del año pasado, las mujeres gozan a nivel mundial apenas el 75 por ciento de los derechos de los que gozan los hombres.

En 88 países hay leyes que restringen los empleos que pueden ocupar las mujeres y las horas que pueden trabajar, lo que afecta a mil 600 millones de mujeres en todo el mundo.

Muchas de las injusticias, de los desequilibrios, de las desigualdades de las que hemos estado hablando esta mañana se profundizaron por la pandemia por COVID, una situación que en palabras del Secretario General de Naciones Unidas nos ha hecho retroceder hasta 10 años en derechos ya conquistados en años anteriores.

De acuerdo con estimaciones del Foro Económico Mundial, la brecha global de género tardará en alcanzarse 136 años al ritmo que vamos, 136 años. Yo creo que esta cifra, esta estimación nos tiene que llevar a pensar si queremos eso para nuestras hijas, nuestras nietas y sus descendientes o si tenemos que hacer algo mucho más contundente para cambiar esta tendencia.

En México la participación económica de las mujeres, ha sido señalado ya, es una de las más bajas de América Latina y una de las más bajas de los países de la OCDE, corresponde un 44.6 por ciento comparada con un 76.2 por ciento por parte de los hombres, y esto no significa que las mujeres mexicanas no trabajen, lo que significa es que trabajan en el sector informal, que dedican gran parte de su tiempo a tareas de cuidado y que esto es un impedimento para que ingresen al mercado laboral formal con todos sus derechos laborales garantizados y su autonomía económica.

Y además de ello, México presenta una brecha salarial muy importante, un promedio de 11.6 por ciento por trabajos similares y dedicaciones similares.

Y también de acuerdo al Foro Económico Mundial en México sólo el 14.6 por ciento de las empresas tiene a una mujer en la posición directiva más alta.

Una vez más, esto no es porque las mujeres no estén formadas, sino porque nos enfrentamos a lo que se denomina “ese techo de cristal”, que nos impide acceder a esa toma de decisiones, pero también nos enfrentamos a un término que nosotros denominamos “suelos pegajosos”, y son aquellas mujeres que a pesar de tener esa formación debido a ocupaciones tradicionalmente asignadas como el peso, la carga de los cuidados impide justamente poder desarrollarse en su carrera profesional.

En este sentido, el trabajo doméstico y de cuidados limita el tiempo de las mujeres para aprovechar oportunidades económicas, tanto laborales como de formación, y les doy este dato, porque para mí es muy revelador.

En México las mujeres dedican 50.2 horas a la semana a trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, ese que sostiene nuestros hogares. Los hombres dedican 19.4 horas a la semana.

En este sentido, estas desigualdades se trasladan al acceso de las mujeres a productos y servicios financieros que ustedes ofrecen.

La inclusión económica y financiera de las mujeres se ha convertido y así lo reconocemos, en una prioridad cada vez más clara para gobiernos, para empresas, para instituciones financieras. Los beneficios de ellos ya han sido señalados en términos de crecimiento del producto interior bruto, pero también en términos de una mayor inclusión social por parte de las mujeres.

A pesar de todas estas evidencias, un informe del G20, elaborado durante 2020, muestra que en muchos países los derechos de las mujeres aún no están amparados por la ley. Demasiadas mujeres carecen de acceso a una identificación formal, lo cual les impide acceder a crédito, no pueden abrir una cuenta bancaria, poseer propiedades o incluso tener un historial crediticio, lo cual impide que tengan acceso a la banca formal.

Les impide también factores esenciales para ahorrar, para desarrollar activos, para obtener un préstamo, para abrir o ampliar un negocio. Y muchas ni siquiera pueden comprar un teléfono móvil básico para enviar y recibir dinero.

Los proveedores de servicios financieros de todo tipo operan todavía sin suficientes mujeres en sus equipos directivos o con una clara subrepresentación conforme ascendemos en la pirámide de toma de decisiones.

Y para que se hagan una idea, al día de hoy todavía 1 mil 700 millones de personas sin bancarizar, de ellas el 65 por ciento son mujeres, de acuerdo a los datos del Global Findex.

En México, datos de la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera revelan que a nivel nacional el 65 por ciento de las mujeres cuentan con algún producto financiero, en comparación con un 72 por ciento de los hombres.

Las mujeres constituyen 50 por ciento del personal que labora en las entidades financieras, ya lo decía María Isabel, pero sólo ocupan el 26 por ciento de los puestos de alta decisión.

Y de acuerdo con la Encuesta de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, el 44 por ciento de las entidades financieras reconocen la necesidad de contar con productos financieros para mujeres; sin embargo, sólo 14 por ciento tienen productos para ellas.

En base a esto tenemos claridad de que necesitamos tener más mujeres en el sector financiero, en la toma de decisiones, como emprendedoras, como empresarias, pero también como inversionistas.

Y este pasado 8 de marzo, entre otras acciones que llevamos a cabo, hicimos un evento que denominamos Ring The Bell o "Toca la campana", en distintos países del mundo con las bolsas nacionales de valores, en este caso lo hicimos con la Bolsa Mexicana de Valores, donde hicimos un llamado para generar acciones

desde la inversión, el sector privado y las instituciones financieras a favor de la igualdad de género.

Quiero también reconocer que como ya mencionaba la Presidenta de INMUJERES, el pasado 18 de marzo, 11 instituciones del sector público y privado del Sistema Financiero Mexicano y el INMUJERES firmaron el convenio de coordinación y colaboración interinstitucional público-privado para la instalación del Comité Interinstitucional para la Igualdad de Género en las Entidades Financieras, con el objetivo de que este Comité promueva una mayor inclusión de las mujeres en el sector y en la economía de México, y que permita impulsar de este sentido la inclusión financiera.

Felicitemos la instalación de este comité.

Felicitemos la colaboración público-privada, que es uno de los objetivos justamente de la agenda de desarrollo sostenible, y es crucial que sigamos sumando esfuerzos entre los países, entre el sector público y el sector privado, el sistema financiero internacional, los bancos multilaterales y los organismos internacionales para no permitir que la actual crisis económica y social ponga la igualdad de género en segundo plano.

Así que con esto me gustaría enfatizar que el papel del sector privado y la banca es crucial para lograr la igualdad de género. Ustedes tienen un rol fundamental para mover esa aguja que va moviéndose demasiado lento y demasiado desigual en los países y entre los distintos sectores en el país.

Desde ONU Mujeres trabajamos con el sector privado, por eso estamos aquí, para que las empresas en sus distintos sectores adopten medidas concretas, políticas decisivas, medibles, específicamente dirigidas al logro de la igualdad de género que garanticen que además incluimos y construimos sobre el talento de las mujeres, que es un talento que en sí mismo va a beneficiar a todo el sector.

Así que con este contexto que felicitamos a la Asociación de Bancos de México, que hoy hace este compromiso público en una doble vía. Por un lado, firma los principios de empoderamiento económico de las mujeres y, por otra parte, reafirma su integración a la Alianza Global por los Ciudadanos de la que ya hablaba Nadine Gasman.

La alianza es una iniciativa multiactor que como ella señalaba permite que aquellos miembros que hacen parte de esta alianza podamos avanzar más rápido

de la mano, podamos compartir buenas prácticas y experiencias, pero además llamemos a otros que no están en la alianza que se sumen.

Así que realmente felicitamos a la Asociación sumarse a esta alianza. Invito a todas las empresas de todos los tamaños y todos los sectores que puedan sumarse a esta y a otras acciones en favor de la igualdad de género.

La igualdad de género es una nueva forma de hacer negocios y creemos que va a ser un beneficio sin duda para todo el sector.

Y con esto mencionarles que la adhesión a estos principios de empoderamiento económico por parte de la Asociación va a permitir que ustedes se sumen a más de seis mil empresas en el mundo de distintos sectores que están implementando estos principios que han hecho un autodiagnóstico y una hoja de ruta que implementa acciones en torno a liderazgo más incluyente, en torno a espacios libres de cualquier forma de violencia contra las mujeres, pero también acciones de responsabilidad con la comunidad, en donde cada una de las entidades trabaja.

Así que esta adhesión va a permitir que a partir de ella, los bancos que hacen parte de la Asociación, también den un paso en mover esa aguja hacia la igualdad, establezcan una hoja de ruta y nos permitan medir de la mano cómo estamos generando un cambio.

Por medio de este compromiso, con la Alianza Global por los Ciudadanos y los Principios de Empoderamiento Económico demos desde ONU Mujeres un paso decisivo y clave para promover en el sector financiero el derecho a la igualdad, el acceso igualitario a productos y servicios financieros de calidad, que son ejes clave para el trabajo que se puede emprender en México.

Espero que, a partir de hoy, podamos sumar a más actores a esta tarea y que podamos servir como ejemplo para ilustrar que el rol de la banca es fundamental para el alcance de ese mundo que todos queremos, de ese desarrollo sostenible que nos trazamos en la Agenda 2030, y bueno, pues pueden contar con ONU Mujeres, no sólo hoy para hacer este lanzamiento, sino para medir también, cómo estamos avanzando.

Así que muchas gracias y felicidades.

- FERNANDO SOLÍS CÁMARA Y JIMÉNEZ CANET: Muchas gracias, Belén.

Pues sin duda hay muchísimo por hacer y eso explica por qué el Comité de Dirección, el Comité de Asociados decidieron arrancar esta Convención, precisamente con este acto que es tan importante para México y para todos nosotros.

Antes de pasar a la firma del documento de adhesión, sí.

- **DANIEL BECKER FELDMAN:** Muy probablemente salga a colación que dentro de los speakers que tenemos el día de mañana no hay ninguna mujer, y seguramente será un tema que vale la pena abordar desde el principio.

La razón de que no hay ninguna mujer obedece a dos elementos fundamentales. La primera, que abríamos la inauguración con una primera mujer que era la doctora Bárcenas, de CEPAL, que nos canceló hace un par de semanas.

Y la otra razón, es que Madeline Albright que murió ayer, nos había confirmado por videoconferencia su participación y entonces, eso le generaba equilibrio a los ponentes. Desafortunadamente y parecería que un suelo legajos, pero quiero decirles que teníamos dos mujeres estelares con las que abríamos la Convención, pero desafortunadamente, bueno, no pudimos contar con ellas.

- **FERNANDO SOLÍS CÁMARA Y JIMÉNEZ CANET:** Gracias, Daniel.

Creo que esto es algo que sin duda iba a surgir, así que qué bueno que lo aclaras de una vez.

Y antes de pasar a la Firma de la Adhesión, quisiera comentarles que me pidió Daniel Becker comentarles que este es un protocolo que él va a firmar, pero que está sustentado en el trabajo y la convicción del Comité de Dirección y de todo el Comité de Asociados, y me pidió destacar que están aquí como testigos de esta firma tan importante todo el Comité de Dirección:

Está aquí Rodrigo Brand, el Presidente Ejecutivo; está don Julio Carranza, uno de nuestros Vicepresidentes; está Adrián Otero, está Raúl Martínez Ostos, está Eduardo Osuna, Juan Carlos Jiménez, de modo tal que estaría firmando Daniel Becker en nombre de todo el Comité de Dirección, de toda la Asociación de Bancos de México.

¡Enhorabuena!

Y pasamos, entonces, ahora sí a la Firma de este Convenio --si pudieran acercarse las cámaras para poder tomar la fotografía--, y le pedimos a Belén Sanz que pueda firmar como testigo de honor en este evento también.

¡Muchas felicidades, y enhorabuena!

Gracias, Belén; gracias, Daniel; gracias, Maria.

Vamos a tener una breve sesión de preguntas y respuestas, tenemos tres compañeros de los medios registrados.

Les agradezco mucho a todos nuestros compañeros de los medios estar presentes en este evento protocolario tan importante para todos nosotros.

Le quisiera pedir a nuestra compañera Mariel Zúñiga, de En Concreto, que pudiera hacer su pregunta.

- **MARIEL ZÚÑIGA:** Gracias, muy buenos días. Quiero preguntar si tienen identificado cuál es el principal obstáculo para que en el sector financiero lleguen, avancen y se coloquen directoras de banco, puestos directivos, etcétera, si lo tienen identificado.

Y, por otra parte, ¿qué estrategias, Daniel, planean aplicar para capacitar, para impulsar, para darles facilidades, que piden las mujeres, que tienen también un doble trabajo en su mayoría, también familiar y profesional, guarderías, etcétera?, ¿qué estrategias planean darles a estas mujeres dentro del sector financiero?

Me quedo con otra pregunta para después, que sería darles productos a las mujeres cuentahabientes, también es importante. Gracias.

- **MARIA ISABEL BOTERO GUTIÉRREZ:** Ahora sí, perfecto.

Esa es la pregunta del millón, ese es el famoso techo de cristal. Yo creo que lo importante, de nuevo, es lo que se está haciendo para identificar y confirmar si era así o no, porque yo creo que de nuevo las cifras no mienten.

Hay dos motivos esenciales y uno depende de nosotros como líderes y como empresa, y creo que otro también de las mujeres y que tenemos que cambiar, el famoso piso o suelo pegajoso, que es lo que hace que tengan más trabajo en la

casa, que en la pandemia además se agudizó con la cerrada de colegios, pues impide que las mujeres simplemente accedan a cargos de liderazgo por la responsabilidad que tienen en la casa y tenemos que facilitarles con las nuevas formas de trabajar, con trabajo híbrido y con modelos de horarios flexibles, que ya se están implementando en la banca, que puedan efectivamente tener esa facilidad para poder estar con sus hijos y cuidarlos, remoto, como lo que estuvo pasando en estos dos años. Además, obviamente, instarlas a que se propongan en esas vacantes.

Una de las primeras cosas que hay que hacer y lo han oído mucho es eliminar los sesgos inconscientes. Cuando nosotros posteamos esas vacantes con un hombre que mide dos metros, ojo verde, ingeniero, pues ninguna mujer se postula, porque en su inconsciente está “Eso no es para mí, es para un hombre”. Entonces, ¿cómo hacemos esto de manera, de nuevo, equitativa para que las mujeres entiendan que también hay espacio para ellas y de nuevo que gane el talento?

Ha sido muy discutido el tema de si deberíamos, efectivamente, forzar el tema.

Yo creo que las mujeres tenemos las mismas, y sin duda las mismas posibilidades. El tema es cómo las instamos a que se postulen.

También tener políticas claras. Las políticas sobrepasan a las personas. El día que alguno de nosotros no esté, esto debería continuar de manera natural y para que esto pase debe haber una política clara en donde uno debería traer a la mesa hojas de vida de mujeres y con eso, de nuevo, mismas oportunidades, por lo menos una de tres, ni siquiera estamos diciendo igual, empezar por ahí y que gane el talento.

Tener, por ejemplo, hojas de vidas a ciegas, eso lo podemos hacer también las organizaciones y que nuevamente solamente prime el perfil.

Entonces, en los suelos pegajosos son muy importantes romperlos para que las mujeres puedan crecer dentro de la organización.

Lo segundo es efectivamente un tema que requiere de la educación y la política pública. Una de las cosas que hemos visto es que cuando nosotros estamos buscando mujeres los bancos nos estamos transformando a ser digitales y hay una carencia de mujeres en esas carreras, y es lo que hablaban.

Si yo tuviera que hablar de esto podría durar toda la convención y claramente me sacan acá con policía, entonces vamos a hacerlo concreto.

Cuando están educando a los hijos y a las hijas, a los siete años inician los sesgos, y a las mujeres nos dicen: "Mira, yo aquí te doy, y no está mal, si les gustan las muñecas maravilloso, pero también les deberían dar un libro, un rompecabezas, qué sé yo". Y a los hombres: "A ti te doy todo lo que sea para que tú aprendas ciencia, tecnología y demás, y tú deberías a dedicarte yo creo que ven", entonces desde ahí se generan los sesgos y lo hacemos con mucho cariño sin darnos cuenta. Ahí se rompe el tema.

Cuando entran al colegio eso sigue el círculo vicioso, entonces empieza una clara visión en donde las mujeres se presentan solo a áreas que son mal llamadas "soft" y los hombres al azar. Entonces, lo decía Daniel, muy pocas mujeres en esas carreras que hoy en día necesitamos. Entonces, necesitamos ir a la universidad, así lo hemos hecho desde algunos bancos en donde les decimos estas son las carreras del futuro.

En la pandemia sufrieron más las mujeres porque estaban trabajando en áreas en donde hubo un mayor despido, por eso se aumentó esa brecha que decía Belén, en 36 años. Entonces, hay que romper esos sesgos de las carreras.

Una vez tengamos las mujeres pues atraerlas con esos posteos mucho más transparentes y no tiene nada que ver con géneros, sino qué se requiere para hacer hoy.

Capacitarlas, si las mujeres de nuevo con ese sesgo las capacitamos en los skills y a los hombres en análisis financiero y demás, cuando llegue el rol, ¿adivinen quién está preparado con los skills? Pues el hombre porque la mujer simplemente nunca la pusimos en eso, no es que no tenga la posibilidad. Y así yo creo que hay muchísimas cosas que rompen esos temas.

Entonces, las mujeres están en la base, están -ya lo oímos- el sector financiero 50 por ciento, lo que necesitamos es medir ese talento, saber quiénes son talentosos, hombres y mujeres, tener un mapeo a los niveles directivos que van a ser los potenciales sucesores, y aquí una cosa muy importante, el plan de sucesión no es una cosa linda de recursos humanos, si ustedes no tienen un plan de sucesión hay un riesgo operacional enorme y ojalá tengan mujeres también de forma tal que cuando esté la vacante que gane el mejor de nuevo. Eso es

muy, muy importante. Y la razón por la que todavía no está, es esa que les acabo de contar.

Y un tema histórico que tenemos que romper en el que estamos trabajando desde la ABM, por eso necesitamos las cifras y evidentemente necesitamos de los hombres como aliados. Si solo los hombres toman decisiones para hombres y mujeres nos están excluyendo del proceso.

Lo decía bien Belén, las mujeres tomamos el 80 por ciento de las decisiones económicas en el mundo.

Pensemos en que si somos un banco, queremos entender a nuestros clientes, tenemos que escoger mujeres –también-, para crear equipos diversos y entender qué quieren los hombres y las mujeres.

Entonces, yo creo que rompiendo esos sesgos, que de nuevo no son un plan maquiavélico del universo, es como nos han educado a hombres y mujeres, así vamos a lograr que haya más mujeres en cargos directivos.

Y por último, que las mujeres se postulen, se crean el cuento, nos da miedo.

Yo siempre he contado con un líder que me dice: “Bueno, aquí hay uno. Usted puede”, y gracias a los hombres es que realmente las mujeres podemos, podemos crecer en las organizaciones, también.

- **FERNANDO SOLÍS CÁMARA Y JIMÉNEZ CANET:** Muchas gracias, gracias, María.

Una segunda pregunta, de Antonio Hernández de El Universal. Si nos haces la pregunta, Toño y si la diriges a alguien en particular o a quien quiera tomarla.

- **ANTONIO HERNÁNDEZ:** Gracias. Buenos días. Muy específico, Daniel, ¿cuándo empezaremos a ver productos enfocados en mujeres, las características especiales que deben de tener, en financiamiento? Justo esta semana la CNBV compartía datos y las mujeres siguen estando rezagadas prácticamente en todos los productos de crédito.

Entonces, a partir del Convenio, no sé si hay un compromiso en términos muy particulares de productos, de tarjetas, hipotecas, etcétera, que estén mucho más enfocadas en las mujeres. Gracias.

- **DANIEL BECKER FELDMAN:** Gracias, Toño. En realidad no hay una definición específica que a partir de esta firma de este Convenio, empezemos a ver un tránsito mucho más acelerado, de forma inmediata.

Yo creo que primero y sobre la línea de lo que Belén y María decían, primero, esta es una carrera de gran aliento.

Esto tiene que venir, ya lo comentó muy bien María, acompañado de políticas públicas, acompañados de elementos de educación, de conocimiento. Platicábamos la diferencia de, en términos de mujeres que estudian carreras de ingeniería.

No es, y yo aquí quisiera sí destacar algo, Toño, porque entiendo que la segunda pregunta pudiera ser y ¿qué hay con las cuotas? Y hemos discutido mucho este tema al interior.

Primero, como, dijo Fer, creamos un Comité de Género dentro de la Asociación de Bancos de México para darle la importancia que requiere.

Pero nosotros, como ABM, pensamos que las cuotas generan los incentivos equivocados.

Entendemos que hay soluciones que se han hecho, me imagino que tú Belem has visto en algunas otras latitudes que el tema, como no se resuelve, se acaban poniendo cuotas. Pero esto, las cuotas no generan los incentivos correctos porque, no necesariamente con las cuotas estamos premiando la meritocracia.

Y creo que lo que tenemos que hacer es que desde la infancia, como bien dijo María, yo no entiendo por qué los niños tienen que jugar con carritos y las mujeres con muñecas, y eso es un tema que viene desde la infancia, que además tiene que venir acompañado de políticas públicas, y por eso creo que es una carrera de gran calado y de gran aliento, y que no vamos a empezar a ver soluciones inmediatas, pero créanme existe un verdadero compromiso absolutamente serio, profundo.

Y que lo vamos a cumplir de ir midiendo de forma periódica, de forma semestral, de hecho se firmó el viernes en Palacio Nacional una firma con la señora Gasman, que tiene el propósito de generar un Consejo Consultivo para ir adelantando en este concepto, que sea de forma inmediata, se los digo de una

vez, no, pero me da gusto ver aquí colegas míos de algunos bancos que tienen mejores prácticas en el mundo, que ya me han comunicado que próximamente lanzarán por lo menos dos productos orientados a mujeres, dos de captación y dos de crédito.

No significa que son tarjetas rosas, que no tienen ninguna diferencia, porque creo que también María y Belén estarán de acuerdo conmigo, las mujeres no quieren un trato distinto, justo lo que las mujeres quieren es un trato equitativo, y creo que en ese sentido lo que ya hemos visto que un banco que tiene presencia global, base en México, será un parteaguas para que todos los bancos vayamos invitando y poniendo en el anaquel productos enfocados a mujeres, pero a partir de sus propias necesidades, y creo que en ese sentido cuando empecemos a ver esto, veremos mucho más velocidad en términos de productos y créditos para las mujeres.

- **FERNANDO SOLÍS CÁMARA Y JIMÉNEZ CANET:** Muchas gracias, Daniel.

Vamos un poquito retrasados para continuar con nuestro siguiente evento. Tenemos algunas preguntas pendientes, las vamos a responder posteriormente.

Con esta respuesta terminaríamos con esta primera parte o con esta primera reunión La firma del protocolo de Adhesión de la ABM a los principios para el empoderamiento de las mujeres.

Les agradezco mucho que estén aquí, María, Belén, Daniel Becker.

Les pediría si pasan a sus asientos para que podamos arrancar la segunda parte de esta reunión, que es el Informe anual de Fundación Quiera.

Tomamos un receso de unos cuantos segundos.

- - -o0o- - -