

CIUDAD DE MÉXICO, 06 DE MARZO DE 2025

VERSIÓN ESTENOGRÁFICA DE LA CEREMONIA MUJERES A DESTACAR EN LA BANCA 2025 “TRAYECTORIAS QUE DEJAN HUELLA”, REALIZADA EN EL GRAN SALÓN DEL CLUB DE BANQUEROS.

- **MAESTRO DE CEREMONIAS:** Buenos días. Darles la bienvenida para dar inicio a este evento de “Mujeres a destacar en la Banca”. Cedo la palabra a Julio Carranza Bolívar, presidente de la Asociación de Bancos de México para dirigirnos unas palabras de bienvenida.

- **JULIO CARRANZA BOLÍVAR:** Muy buenos días. Buenos días a todos y a todas.

Me da muchísimo gusto saludar en este día tan importante para nosotros a todas las compañeras colegas de la banca y también, desde luego, a todos los colegas también y amigos de los medios de comunicación.

Quiero saludar de manera muy especial a nuestras autoridades financieras, quienes generosamente aceptaron estar presentes en este evento para impulsar una iniciativa tan importante.

Le doy la más cordial bienvenida y además agradezco a Galia Borja, subgobernadora del Banco de México que nos acompañe. Gracias Galia y muy buenos días.

También agradezco a Lucía Buenrostro, vicepresidenta de Política Regulatoria de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores. Lucía, muchas gracias por estar aquí; a Elizabeth Noriega, vicepresidenta jurídica de la CONDUSEF; a Viviana Garza, también del Banco de México.

Les agradezco, de verdad muchísimo, que estén aquí con nosotros. Es un honor darles la bienvenida al Club de Banqueros para celebrar la primera edición de

Mujeres a destacar en la Banca, un evento que este año lleva por lema “Trayectorias que dejan huella”.

Nos reunimos hoy en un marco muy significativo, el Día Internacional de la Mujer, un momento propicio para reflexionar sobre los logros alcanzados y el camino que falta por recorrer en la búsqueda de la igualdad de género en este sector bancario.

El 51 por ciento de los colaboradores en la banca son mujeres, pero conforme avanzamos en la pirámide nos encontramos con una menor representación femenina.

Permítanme compartir con ustedes que el porcentaje de mujeres en la alta dirección está incrementando, con cifras que al cierre del 2024 el 32 por ciento de estas posiciones son ocupadas ya por mujeres.

Este avance nos invita a mantener y fortalecer las políticas internas de la banca con un enfoque de género y, desde luego, nos permite continuar con las iniciativas para cerrar esta brecha tan importante que todavía tenemos.

Es por ello que hoy celebramos a Mujeres a destacar en la Banca que han forjado trayectorias extraordinarias en un entorno que culturalmente ha enfrentado desafíos en la inclusión femenina en la alta dirección, pero que a través de diversas acciones estos desafíos se están superando poco a poco en nuestro sector.

Quiero comentarles que el proceso de cómo se seleccionaron a estas cinco mujeres que hoy vamos a premiar de las 31 nominadas por los directores generales de los bancos, y lo que hicimos fue establecer un jurado que evaluó, primero, los logros profesionales; segundo, el ejemplo y modelo a seguir que representan para futuras generaciones; y, tercero, las iniciativas de género que promueven e impulsan.

Los resultados estuvieron de verdad muy cerrados; sin embargo, el jurado tuvo que seleccionar a cinco mujeres.

A través de Mujeres a destacar en la Banca, en la Asociación de Bancos de México reafirmamos nuestro compromiso con la agenda de igualdad de género, además buscamos inspirar y ser un referente en este esfuerzo.

Antes de concluir mi mensaje, quiero hacer un reconocimiento especial a las 141 mil 203 mujeres que día a día aportan su talento y dedicación al sector bancario. Su trabajo y compromiso son el cimiento de nuestras instituciones y un símbolo de la presencia femenina en este campo.

Agradezco de verdad su participación en esta iniciativa y les animo a continuar trabajando para dejar huella en nuestro sector bancario.

Muchas gracias. ¡Bienvenidos!

- **MAESTRO DE CEREMONIAS:** Muchas gracias al Presidente de la ABM.

Antes de continuar con el orden del día, a nombre de la ABM queremos dar un agradecimiento muy especial a quienes integran el jurado de la Primera Edición de este Reconocimiento “Mujeres a destacar en la Banca”, que este año lleva por lema “Trayectorias que dejan huella”, por su dedicación y tiempo que designaron en la revisión y evaluación de los documentos de las 31 mujeres nominadas:

Tamara Caballero, directora general de Banco Multiva.

Silvina Criado, presidenta de la Comisión de Finanzas de la ABM.

Lyssette Bravo, coordinadora del Comité de Diversidad e Inclusión de la ABM.

Y, desde luego, un agradecimiento a nuestro presidente de la Asociación de Bancos de México, Julio Carranza, por también formar parte del jurado.

Solicitamos ahora a la maestra Galia Borja, subgobernadora del Banco de México, dirigir su mensaje.

- **GALIA BORJA:** Muy buenos días. Es un honor para mí estar en esta primera edición de “Mujeres a destacar en la Banca”.

Agradezco a Julio Carranza, presidente de la ABM; a Regina García Cuéllar, directora general de la ABM; y, por supuesto, a Lyssette Bravo al frente del Comité de Género.

En este evento no es sólo una celebración de logros individuales, sino también hay que verlo como una oportunidad para reflexionar sobre nuestro papel dentro del sector bancario y el impacto que podemos generar en el futuro.

México es uno de los países con la brecha más grande de participación laboral femenina tanto en América Latina, como en países de la OCDE. La magnitud de esta brecha, que es de casi 30 puntos porcentuales no sólo afecta a las mujeres, sino también al crecimiento económico del país.

De acuerdo con estimaciones del Banco Mundial si las mujeres participaran en la economía en la misma proporción en la que lo hacen los hombres el ingreso *per cápita* de México sería hasta un 22 por ciento mayor.

Por ello aumentar la participación laboral femenina es un paso crucial para impulsar el desarrollo económico del país; sin embargo, tampoco esto es suficiente, no basta con que más mujeres se unan a la fuerza laboral, es fundamental que tengan acceso a mejores oportunidades, que puedan crecer dentro de sus organizaciones y que lleguen a posiciones de liderazgo en igualdad de condiciones.

Ya nos comentaba Julio algunas cifras de mujeres en la banca. Me gustaría sumar que en el documento hacia la igualdad de género en el sector financiero de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público representada por Karina Villanueva en este evento, nos dice que solo el 15 por ciento de los comités ejecutivos del sector financiero están conformados por mujeres y menos del 2 por ciento de los puestos de dirección general están ocupados por mujeres en el país.

Entonces, esto no es un problema de falta de talento, sino de barreras estructurales que siguen limitando el avance profesional de las mujeres en la industria. Además de ser una cuestión de equidad, lograr una mayor diversidad de género en la toma de decisiones es una estrategia de negocios inteligente.

Numerosos estudios han demostrado que los equipos de liderazgo diversos toman mejores decisiones y obtienen mejores resultados financieros.

McKinsey, por ejemplo, ha encontrado que las empresas con al menos un 30 por ciento de mujeres en posiciones de liderazgo tienen un 25 por ciento más de probabilidades de superar el rendimiento financiero de sus competidores, al tiempo que en el sector financiero se ha demostrado que los bancos con mayor diversidad de género en sus consejos de administración tienen un 7 por ciento más de rentabilidad y un mejor control de riesgos. Asimismo, las empresas con más mujeres en puestos de alta dirección generan hasta 19 por ciento más en ingresos por innovación.

Es decir, la diversidad de género no sólo fortalece las organizaciones, sino que mejora la competitividad del sector y beneficia a toda la economía en su conjunto.

El talento femenino existe, está listo para tomar mayores responsabilidades, y para que esto sea una realidad debemos eliminar los obstáculos que aún limitan este avance.

Para ello, quienes estamos hoy aquí, como mujeres en posiciones de liderazgo dentro del sector financiero, tenemos una doble responsabilidad. En primer lugar, debemos desempeñarnos con excelencia en nuestro trabajo, para ser vistas como ejemplos alcanzables y realistas, demostrar que es posible. Y en segundo lugar, debemos ser mentoras, trabajar para dejar las puertas abiertas y eliminar barreras para las que vienen detrás.

Cada una de nosotras es un referente para las generaciones futuras y eso nos compromete a impulsar cambios que terminen con los techos de cristal, los escalones rotos y los pisos pegajosos, que en muchos casos siguen vigentes.

Hoy, en este evento celebramos trayectorias que dejan huella, pero también nos preguntamos: ¿Cómo asegurarnos que más mujeres tengan la oportunidad de construir sus propias historias de éxito?

Cuando las mujeres avanzamos, avanza la banca, avanza la economía y avanza el país. Hagamos de nuestro liderazgo un motor de transformación y una oportunidad para que cada vez más mujeres ocupen los espacios que merecen.

Esta iniciativa de la ABM es una invitación a que trabajemos todas juntas, que sigamos impulsando políticas institucionales que hagan de la equidad de género una realidad palpable en el sector.

Quienes estamos aquí aceptamos esta invitación con el compromiso de sumar esfuerzos, generar sinergias que impulsen un sistema financiero inclusivo, diverso y equitativo. Muchas gracias.

- **MAESTRO DE CEREMONIAS:** Agradecemos por sus palabras, subcoordinadora.

Ahora, me permito ceder la palabra a Tamara Caballero, directora general de Banco Multiva, quienes nos compartirá un mensaje sobre la conformación del grupo de mujeres líderes de la banca.

- **TAMARA CABALLERO:** Buen día a todas. ¿Cómo están? Agradeciendo a Julio también, a todo el equipo que ha hecho posible esto, entre ellos, sin duda, a Regina, y la idea que nació hace un año en la oficina de Liz Bravo, en donde estábamos Liz, Galia, estaba Karina, que nos acompaña aquí, creo que estábamos nada más nosotras.

La verdad es que les voy a dar unas palabras muy chiquitas, pero es algo en lo que yo creo profundamente y se los quiero compartir.

Creo que tenemos todas que aplicar lo que les voy a platicar a continuación. Hay un concepto que me gusta muchísimo y lo veo como concepto, que es el tema de sororidad. Todos nosotros lo hemos escuchado.

Y quiero compartirles en estos próximos dos minutos lo que pienso al respecto de este tema.

Creo que la sororidad es una herramienta poderosísima para que podamos acortar la brecha de género que vivimos en nuestra sociedad.

Seguramente ustedes han escuchado e incluso dicho que es difícil trabajar con las mujeres, que somos mujeres muy complicadas, que tenemos el humor para arriba y para abajo, las que tenemos más edad, que si somos hormonales, y también las que tienen no tienen más edad.

Entonces, nos hablan de temas hormonales y nos dicen: “Es que con una mujer es muy difícil”. Y la verdad es que esto viene, igual que muchas otras cosas, de que nos lo han repetido desde que somos chiquitas y nos dicen: “Es que las mujeres son complicadas y es que las mujeres tal cosa, y entonces yo prefiero que una mujer no”. Y esto nos lo han repetido desde que somos chiquitas como otras cosas.

Yo personalmente creo que las mujeres somos súper capaces técnicamente, que las mujeres tenemos muchísimo compromiso, que las mujeres tenemos mucho que demostrar y yo prefiero quedarme con esa idea que con la idea de que somos complicadas y somos hormonales y demás.

De hecho históricamente las mujeres hemos sido grandes, grandes --vamos a decir-- grandes compañeras entre nosotras mismas, nos apoyamos siempre muchísimo, nos acompañamos en momentos difíciles, siempre tenemos esta capacidad brutal de acompañarnos y de platicarnos y de cuidarnos. Y esto para mí, este tipo de apoyo no es un tema casual, para mí este tipo de apoyo obedece a algo mucho más profundo y mucho más significativo que es la sororidad.

Y quiero platicarles para mí qué es la sororidad porque no les voy a definir qué es la sororidad, porque eso todos nos metemos a ChatGPT y lo podemos ver. Para mí la sororidad no es un tema que se nos dé natural en ser solidarias con las mujeres, ni implica que tengamos que ser amigas, ni implica que tengamos

que pensar igual y decidir igual. Para mí la sororidad de veras es una decisión, una decisión que tenemos que tomar todas nosotras para dos cosas que para mí son fundamentales.

La primera es que hagamos espacios muy sanos y muy positivos, que podamos establecer relaciones positivas, que tratemos de hacer ese tipo de relaciones; y la segunda, es que a pesar de que podemos ser súper diferentes todas nosotras, que podemos tener formas de pensar diferentes y demás tenemos sin ninguna duda qué hacer alianzas, señoras, tenemos que aliarnos.

Y yo que creo que si logramos estas dos cosas, más las que les voy a platicar a continuación porque creo que independientemente, no te mencioné, Mariuz, perdón, Mariuz Calvet está aquí, es que no te había visto hace rato, perdóname. Independientemente de lo diferentes que podamos ser, de la diversidad que hay entre nosotras siempre, siempre nos va a unir la lucha en contra de la violencia y la discriminación, que solo por el hecho de ser mujeres vivimos.

Entonces, podemos ser muy diferentes y podemos pensar diferente, pero siempre nos va a unir esto, esta lucha en la que estamos.

Yo les diría que la sororidad es una herramienta poderosísima, no sólo es una palabra, es una herramienta poderosísima para poder construir --como les decía hace un rato-- espacios de igualdad, espacios de equidad, espacios más justos, que van a ser, sin duda, que tengamos un mejor mundo para todas y para todos.

Creo, por último, que tenemos que usar la sororidad, tenemos que practicarla, tenemos que ponerla en la mesa, tenemos que hacer sororidad todas nosotras. Si tú no practicas algo, si no lo estudias, si no lo usas, si no lo repites no te sale.

Entonces, realmente mi invitación, en serio, es que a que nos sumemos en esta sororidad todas, en que todas lo practiquemos y lo hagamos desde donde les dije, desde una decisión bien profunda de que esto nos salga.

Creo profundamente que juntas vamos a lograr mucho más que en lo individual. No nos vayamos solas, vámonos en conjunto.

El otro día en este mismo salón un hombre me comentaba, y coincido con él, con esto acabo, decía: “Es que los hombres tenemos más tiempo relacionándonos y hemos entendido mejor cómo hacerlo”, y yo lo razoné y dije, tiene razón, las mujeres llevamos menos tiempo en el sector laboral, ellos llevan más tiempo trabajando y pudiéndose organizar.

Aprovechemos esta ola, aprovechemos lo que se está viviendo en nuestro país en favor de las mujeres para que podamos llegar lejos juntas. Muchas gracias.

Perdón, le cedo la palabra a Lyss Bravo. Querida amiga, amigaza, directora de comunicación de HSBC, encargada de todo el tema de género de la ABM.

- **LYSSETTE BRAVO:** Muchísimas gracias, Tamara. Primero que nada, de verdad, me siento totalmente en familia, primero porque estoy al lado de mujeres que admiro, mujeres con las que siempre aspiré compartir un momento como este, y también porque veo a muchos medios de comunicación con los que crecí, compañeros, compañeras, colegas.

Quiero agradecer, primero que nada, a Julio Carranza, como presidente de la ABM. Me acuerdo cuando tomaste la presidencia, van a ser dos años en Mérida, que llegué y: “tac-tac, hay que impulsar más el tema de mujeres”.

Gracias a ti, al Comité de Dirección; gracias, Regina, con tu llegada esto ha tomado muchísimo más fuerza.

También quiero dar la bienvenida a dos personas autoridades que nos acompañan, también a una querida amiga, Karina Villanueva, directora comisionada para género, inclusión y educación financiera de la Secretaría de Hacienda; y a Socorro Maya, directora general para el acceso a servicios financieros de la CNBV.

Nada más para finalizar, no crean que esto es un evento del 8M, esto surgió aproximadamente dos años, hemos venido trabajando, se ha venido formando. Hoy podemos decir que ya estamos iniciando y estamos iniciando bien. Todo lo

que hacemos aquí, estamos la ABM, pero todas tenemos responsabilidades externas de nuestros bancos.

Entonces, todo esto es un voluntariado, pero un voluntariado con todo el cariño, con todo el corazón.

Gracias a mis compañeras, Tamara, Galia, Mariuz, que es la presidenta de la comisión ASG, súper impulsora de este tema, gran aliada. Tenemos un chat la verdad muy padre, donde siempre estamos pensando en cómo vamos a mejorar cosas para fomentar la igualdad de género.

Como les mencionaba, esto no queda así. Recientemente lanzamos hace como un mes, mes y medio, mujeres líderes en la banca. Hoy estamos celebrando Mujeres a destacar en la Banca, Trayectorias que dejan huella.

Tenemos varios programas que queremos continuar a lo largo del año. Como les mencionaba, dentro del grupo de mujeres líderes de la banca vamos a formar, para empezar, cuatro mesas de trabajo: uno de políticas de género, donde vamos a seguir impulsando licencias de maternidad, paternidad, igualdad salarial, menopausia; dos, mentoría y desarrollo de talento femenino; tres, productos de la banca con perspectiva de género, CONDUSEF. Estamos completamente comprometidas contigo.

Muchas gracias por todo el apoyo.

Y el cuarto, alianzas. Mariuz y yo ya tuvimos una conversación con la gente de mujeres de finanzas.

Gracias, Mariuz, por todo el apoyo, porque también eres parte fundamental y eslabón para estas alianzas.

Gracias, Mariuz.

Y los otros programas que vienen son:

Ya tuvimos la primera máster class de la banca para la banca. Regina tuvo una gran clase, una gran máster class. La próxima es el 13 de marzo.

Tercero. Programas Semilleros de Mujeres Líderes en Consejos de Administración donde buscamos identificar ofertas educativas para mujeres de la banca, para que su siguiente paso no sea nada más ocupar una alta dirección, sino también puedan ser consejeras o miembros del Consejo de Administración no solamente del sector financiero, sino de otros más.

Y, cuarto, Mujeres a destacar en la Banca, que esperamos el próximo año se pueda ampliar mucho más.

Muchísimas gracias.

Bienvenidos. Y de verdad su apoyo es fundamental para seguir logrando esta igualdad de género dentro de la industria

Muchas gracias.

Vamos a dar inicio a la premiación y me toca otorgar el primer premio, que no pudo estar, no pudo acompañarnos porque tuvo un viaje inesperado, pero el primer premio, reconocimiento de mujeres “Trayectorias que dejan huella”, es para Sanjuana Herrera Galván, directora de Administración de BanRegio. No se encuentra con nosotros, pero nos manda un video.

(Proyección de Video)

- **JULIO CARRANZA BOLÍVAR:** Este reconocimiento es para Blanca Cecilia Muñoz Martínez, directora general de Riesgos de BBVA. Le entregamos este reconocimiento por sus aportaciones al sector bancario y a la igualdad de género.

- **MAESTRO DE CEREMONIAS:** Invitamos a Regina García Cuéllar para entregar el tercer reconocimiento.

- **REGINA GARCÍA CUÉLLAR:** Este reconocimiento es para Gaby Siller Pagaza, directora de Análisis Económico de Banco BASE.

- **MAESTRO DE CEREMONIAS:** Invitamos a Silvina Criado entregar el cuarto reconocimiento.

- **SILVINA CRIADO:** Quiero invitar la Laura Perea, directora general adjunta de Recursos Humanos de HSBC a recibir este premio.

Le entregamos un reconocimiento por sus aportaciones al sector bancario y a la igualdad de género.

- **MAESTRO DE CEREMONIAS:** Invitamos a nuestra directora general Regina García Cuéllar a entregar el quinto reconocimiento.

- **REGINA GARCÍA CUÉLLAR:** A mí me toca anunciar el quinto, a la quinta mujer a destacar en la banca.

Invitamos a pasar a Norma Castro, directora ejecutiva de Inclusión Financiera de Santander y de Tuiio Santander, Norma Castro.

- **NORMA CASTRO:** Gracias.

- **REGINA GARCÍA CUÉLLAR:** Bueno, con esto empieza el panel.

Yo nada más decirles que estas cinco Mujeres a destacar en la Banca es algo que queremos hacer todos los años, ir reconociendo a cinco trayectorias que podamos ir destacando, dándoles seguimiento.

El premio incluye, por supuesto, que este reconocimiento y tratemos de que mayor gente conozca las trayectorias de estas cinco líderes en la banca y que vayamos teniendo cada año más y más trayectorias a destacar en la banca, un fuerte aplauso a las cinco.

- **MAESTRO DE CEREMONIAS:** Agradecemos a las personas que componen el jurado y felicitamos a las ganadoras.

Damos paso ahora a nuestro panel “Mujeres a destacar en la Banca 2025” que será moderado por Maricarmen Cortés.

- **REGINA GARCÍA CUÉLLAR:** Muchas gracias por venir a moderar este panel.

Tú tienes una trayectoria, Maricarmen tiene una trayectoria increíble, rompiendo pisos y barreras y techos, y por todo en los medios, y por eso queremos que tú nos moderes este panel con estas mujeres que también están rompiendo brecha, igual que tú la rompiste en los medios, estas mujeres en el sector financiero. Te agradecemos mucho que estés aquí.

- **MARICARMEN CORTÉS:** Muchas gracias; muchas gracias, Julio; muchas gracias a todos.

Creo que, para ahorrar tiempo, lo más democrático es hacerlo en orden alfabético para hacerles quizá al principio la misma pregunta a todas ustedes, y lo que se me hace muy interesante para mí como mujeres es muy difícil en el sector financiero avanzar, la prueba, a Tamara no le gusta que le digamos que es la unidirectora, pero es la unidirectora general de un banco.

Entonces, creo que es muy importante que nos digan, en máximo tres minutos cada una, empezamos con Norma Castro. Tú dínos, Norma, ¿qué retos tuviste que vencer principalmente para llegar a donde estás ahora? Cuéntanos.

- **NORMA CASTRO:** Gracias a la ABM por este reconocimiento. La verdad es que me encuentro muy emocionada, porque finalmente el trabajo que muchas de nosotras hacemos impulsando todos estos temas ahora se vuelven más visibles con este tipo de reconocimientos. Entonces, muchas gracias.

Preguntabas de qué retos he tenido que enfrentar. Mira, la realidad es que hay veces que se habla de los sacrificios que tiene una mujer que hacer en su vida profesional o en su vida personal versus para atender su vida profesional.

Y a mí no me gusta hablar de sacrificios, sino me gusta hablar de... comentaba que mucho se habla de este tema de sacrificios y a mí no me gusta hablar de pérdidas no de sacrificios, a mí me gusta hablar de elecciones, elecciones que he tenido que hacer en momentos diferentes de mi trayectoria profesional en donde esas elecciones me han llevado a poder compartir, soy madre, esposa y obviamente ejecutiva en este caso de Banco Santander, pero soy madre de tres hijos y esas elecciones como les dije en ocasiones me llevaron a decidir en cada momento qué era lo importante y a qué tenía que dedicarle tiempo, y entonces podía estar desde participando con mis hijos en un festival, como teniendo que salir muy tarde en la oficina. Entonces, era dedicarle el momento oportuno a la situación específica que en este momento se requería.

Entonces, esas elecciones obviamente me han llevado, hay momentos críticos y específicos obviamente en mi vida profesional en la parte en donde tuve que dedicarme a hacer otras cosas, porque no siempre obviamente en donde uno se siente cómodo es en donde encuentras también tu verdadera pasión.

Entonces, el hecho de poder desarrollarme en la banca, llevo 30 años desde la Comisión Nacional Bancaria siendo auditor en el área de Riesgos y es ahí en donde posteriormente puedo iniciar un tema de inclusión financiera y que me da la oportunidad de atender a muchas mujeres mexicanas a desarrollar una oferta financiera y que podamos tener la oportunidad de atender sobre todo este segmento de la población y lograr que estas mujeres tengan independencia financiera.

- **MARICARMEN CORTÉS:** Laura Perea, directora general adjunta de Recursos Humanos de HSBC.

Laura, tú como recursos humanos, ¿en algún momento has sentido en tu trayectoria que ser mujer te ha estorbado, te ha ayudado? Porque creo que es importante hablar de los obstáculos que hemos enfrentado, que no es fácil, de repente vas a una reunión y eres la única en medio de 50 hombres y te ven cómo te vistes, si estás muy sexy, no estás muy sexy, si traes falda, si no traes falda, son decisiones que un hombre no toma, un hombre se viste y le vale si, o sea, nada más tiene que empezar en el cuello la corbata y quizás la camisa. Nosotras

sí tenemos que empezar desde el color, no muy sexi, sí sexi, muy llamativo, no muy llamativo, todo esto.

Dime tú que has enfrentado en Recursos Humanos en la banca y a lo mejor se va abriendo brechas y para ti ahorita ya no es tan difícil.

- **LAURA PEREA:** Muchas gracias, Maricarmen, gracias. Quisiera empezar agradeciendo la distinción por parte de la ABM. Muchas gracias.

Y felicitar a mis colegas, que son hombres que admiro y que sigo como talento de la banca.

A ver, Maricarmen, con independencia de ser Recursos Humanos o no, pues empecé 30 años atrás, a hacer la reflexión, esta mesa, esto no hubiera sido posible hace 30 años, tener talento femenino de estos niveles no era igual y me tocó empezar con mesas donde era la única mujer, igual que seguramente muchas de las que estamos aquí.

Y además de ser mujer, pues empezabas muy chica y, entonces, los directores hombres tenían el doble, te doblaban la edad y tenía este sentimiento, y te lo hacían, te lo recordaban, ¿no?, que tenía uno que ganarse el derecho de estar en estas mesas, y así había que empezar en esas épocas, ¿no?

De la otra parte de si espera más o se nos pide cosas diferentes por ser mujer, creo que así empezamos y creo que el rol de las mujeres ha ido evolucionando y ha ido llevando la conversación a otro tipo de discusiones.

Estando en un área como Recursos Humanos la importancia que tenemos es quitar obstáculos, quitar obstáculos, poner políticas, normar los comportamientos y la cultura organizacional, y ahí la relevancia de estas funciones, que aportamos desde ahí, porque a lo mejor hubo otras mujeres en la mesa pero no se sentían empoderadas, como en mi caso, que yo tenía esta responsabilidad de formar, de normar, de poner una política.

Del ángulo en el que uno lo presenta, por ejemplo, el tema de licencia de paternidad. Yo le he dado mucho foco al tema de licencia de paternidad; claro, al de maternidad también, antes de que me vean. Pero ¿por qué el tema de paternidad es importante? Porque necesitamos igualar el piso.

La mujer se va cuatro meses, cinco meses, mientras nuestros colegas hombres se quedan trabajando en proyectos y todo, cuando es responsabilidad compartida, y entonces, en otros países, se van el mismo tiempo, y desde ese momento se vive esta agenda de responsabilidad compartida.

Entonces, sí hemos vivido eso que mencionas. Afortunadamente hay una evolución y nos toca a algunas áreas poner las reglas, normas los comportamientos y poner el ejemplo.

- **MARICARMEN CORTÉS:** Continuamos con Blanca Cecilia Muñoz. Tú eres directora general de Riesgos de BBVA, un bancotote, y creo que no es lo mismo un banco más chiquito, pero ese es mi presentimiento.

En el área de riesgos, que esa es como un área donde creo que fue todavía más complicado, me imagino, trascender como mujer. Cuéntanos.

- **BLANCA MUÑOZ:** Gracias, Maricarmen. Y lo primero, agradecerle a la Asociación de Bancos de México, a Julio, a Regina. Promover estas iniciativas creo que ayuda mucho en lo que queremos conseguir.

Para mí es un honor estar con estas mujeres de trayectoria tan importante y las que fueron nominadas, y las que no fueron nominadas, que todos los días se esfuerzan por generar mejores condiciones para que las mujeres crezcan en sus puestos directivos.

Yendo a lo que comentas, empecé en el área de Riesgos, empecé como analista de Riesgos de Crédito, y posteriormente fui ocupando posiciones de mayor rango y llegar hasta direcciones.

Y creo que efectivamente no es lo habitual que mujeres lidereemos, seamos RO's, lidereemos áreas técnicas, pero la verdad es que una cosa que te tengo que decir es que he tenido mucha fortuna con los líderes que he tenido.

Creo que la clave para que de alguna manera las condiciones se den es en dos sentidos: uno, que las mujeres tengamos ganas, que las mujeres tengamos aspiración, determinación, preparación; y la otra, es que existan líderes que creen condiciones para que esto se dé.

Entonces, creo que el liderazgo no va solamente de dar resultados, sino de tener impacto realmente en las personas con las que trabajamos.

Yo nunca tuve jefas mujeres, creo que ya no las voy a tener, tengo 40 años de trayectoria, pero hoy mi comité directivo es 50 por ciento mujeres, y no son mujeres que han llegado por cuota, han llegado por mérito, y creo que es una de las cosas más importantes que podemos hacer, y crear condiciones en las instituciones es básico.

Entonces, creo que lo que nosotras como mujeres hacemos desde el liderazgo cuando asumimos posiciones relevantes es importantísimo, en términos de inspiración, en términos de acompañamiento, de procesos de mentoring, de coaching, y que eso no nos lo imaginábamos hace muchos años bien dices, estoy en una inimaginable AC cuando yo empecé.

Y creo que poco a poco se han dado las condiciones y en esas condiciones también las instituciones financieras tienen mucha responsabilidad en el sentido de generar esas condiciones, las licencias de paternidad, las licencias de maternidad ampliadas y estos procesos de acompañamiento en donde desarrollemos las habilidades que no son solamente las técnicas, Maricarmen, que son las otras habilidades que están relacionadas con la comunicación, con la seguridad, con cómo transmitimos nuestras ideas, es importantísimo cuando estamos sentados, sentadas en mesas en donde mayoritariamente hay hombres.

- **MARICARMEN CORTÉS:** Vamos ahora con mi queridísima Gaby Siller, que además la entrevistó Ciro en Fórmula Financiera. Ella es directora de Análisis Económico de Banco Base.

Yo inicié esto en 1980 como columnista financiera y había muy poquitas mujeres, bueno no había ni casos de bolsa, para qué les cuento, empezaba todo esto no hay internet ni nada, y los analistas para mí eran clave, eran mi fuente de información porque yo que estudio literatura ya se imaginarán hablando de esto.

Gaby, ¿tú que tan difícil o no, ha sido ser mujer para ti en un área de análisis económico que afortunadamente creo yo muchas mujeres en estas áreas en bancos y casas de bolsa paran tu cuenta?

- **GABRIELA SILLER:** ¡Hola a todos! Muchas gracias a la ABM por este reconocimiento, estoy muy contenta de estar aquí y nerviosa porque yo hablo de economía y entonces cuando hay que hablar de uno como que es distinto.

Y estaba escuchando a cada una y me siento como que comparto algunas cosas con esto, por ejemplo de los líderes Julio Escandón, Lorenzo y Álvaro Barrera, pues siempre han tenido una gran apertura, entonces siento que no he tenido tantos retos, o sea, como que tantos obstáculos.

Yo llegué a dar un curso a BASE, dizque un curso de un mes y me quedé ahí abriendo el área de Análisis Económico.

Yo, desde el inicio, hace 17 años estoy en *home office*, que ahorita es muy común, pero con eso se nota la apertura de estos directores en BASE.

Y creo que como mujer, más bien como que las mujeres tenemos ese ojo, ¿verdad?, para las cosas. Entonces, eso ayuda en el análisis económico.

Entre los retos de las cosas que ha sido distinto es que como que sí hay otros analistas hombres que de repente, ay, como que dudan un poquito. Inclusive una vez me pusieron así como en la banquilla de los acusados de por qué se me había ocurrido decir tal cosa. Y, afortunadamente, al día siguiente salió en

Bloomberg que otro analista hombre lo había dicho, entonces, haz de cuenta que fue como si me hubieran respaldado. O sea, se escucha feo pero, y a partir de ahí como que me fui ganando la confianza.

Y otra, también creo que fue que no he tenido tantos obstáculos, porque “Mujeres como tú”, que de hecho ustedes fueron los que me abrieron la puerta a la primera entrevista en radio, que yo pensaba que era una broma que me estaban haciendo.

Entonces, creo que entre más las mujeres le abramos la puerta a otras mujeres y que también en nuestras propias casas enseñemos a nuestras hijas o nuestras sobrinas y demás a que podemos, porque también esa es otra, como que tener esa seguridad.

También estoy casada, tengo 25 años de casada, tengo tres hijas, 24, 21 y 13 años, entonces siempre ha sido como “Tú puedes, tú puedes”, y entonces hay un piso parejo.

Otra cosa que yo agregaría también que es importantísimo, la pareja que eliges, porque también de eso se trata, de hacer el trabajo entre los dos.

Entonces, creo que para mí no ha habido tantos obstáculos, afortunadamente ha habido uno que otro, pero también es parte de la vida eso.

- **MARICARMEN CORTÉS:** Gracias. Blanca Lilia estaba mencionando el tema de las cuotas. Yo, a diferencia tuya, estoy totalmente a favor de las cuotas, porque si no, no nunca vamos a poder avanzar y después a lo mejor que se quiten.

En las cuotas, efectivamente, llega gente, mujeres que a lo mejor no son muy brillantes, como sucedió en el Congreso, pero ya tenemos una presidenta. Entonces, creo que sí hay que tener cuotas.

A ver, una pregunta para todas ustedes, empezando contigo, Norma, tú qué opinas, ¿tendríamos o no que tener cuotas para mayor, obligatorias, o sea, por ley tantas mujeres en los consejos, tantas mujeres o no?

- **NORMA CASTRO:** Gracias, Maricarmen.

Mira, la realidad es que en el banco en donde estoy sí hay cuotas; o sea, sí hay cuotas y están impuestas directamente por la presidenta del banco.

Yo iría más allá, porque muchas veces, empujando todos estos temas, hoy... equidad de género de banco Santander, y entonces cuando llego, lo primero que dije: "Bueno, no hay ninguna mujer en el Comité de Dirección", entonces era empujar a decir: "Oye, ¿qué vamos a hacer? No puede ser esto posible, que estén puros hombres sentados decidiendo".

Entonces, llegué hasta más allá, decía: "Si no les vas a pegar en el bolsillo a los hombres en su bono para cuando tenga que definir una posición u otra", porque muchas veces a lo mejor ha sido años de que no se ha preparado todavía a las mujeres que están dentro de las instituciones, otras vienen muy preparadas, pero no son visibles.

Entonces, es una obligación, en este caso, de todas las instituciones en ese sentido de: si no hay adentro, afuera seguramente vas a encontrar una mujer que cubra las características que estás buscando.

Yo sí me fui más lejos de decir: "péguele en el bono para ver si con eso toman decisiones de incorporar mujeres", que también ese es otro tema. Muchas veces hablas de: "tuve suerte", ahorita escuchando a Gaby decía: "tuve suerte". Yo también he sentido que he tenido suerte, pero cuando pasan los años, también ese es otro tema, no es tema de suerte, es tema de que busques tus oportunidades, de lo bien que te entregas haciendo tu trabajo, y es un tema que te mereces. No es de que al final me he encontrado con un jefe buena onda o con alguien que me dio una oportunidad, es algo que yo he buscado, que he luchado por eso, y que obviamente tiene que haber visibilidad de todos estos temas.

Y al final es por una cuota que tiene que llegar, pues yo sí estoy de acuerdo.

- **MARICARMEN CORTÉS:** Laura, tu opinión, sobre todo tú que estás en Recursos Humanos, ¿sí o no debe haber cuotas en los consejos, en los comités directivos, sí o no?

- **LAURA PEREA:** No, la verdad no, no creo. A ver, yo soy una defensora del talento, y el talento tiene que ser diverso, y las mejores organizaciones, lo decía tanto Julio, Regina, todos, está probado que mientras más diversa sea la organización, más rentable, más innovadora, más creativa.

Y un elemento más, mientras más se parezca la organización a tu base de clientes también más exitosa.

Entonces, creo y así lo hacemos en el banco, en que tiene que ser una prioridad y tiene que ser claramente una prioridad, no románticamente hablando, está en los objetivos del CEO global hacia abajo, está en los objetivos de Jorge Arce CEO de México el tema de diversidad, no sólo de género, de diversidad; como decías, le pegan en su bono si no llegamos, hemos crecido el tema de diversidad de género en los últimos cuatro años en el banco.

Lo que no se mide no se hace. Entonces, tiene que ser un indicador claro, tiene que ser comunicado, tiene que ser visible.

Habiendo dicho eso, ¿cómo aseguramos que sí lleguen las mujeres? Forzando que haya candidatas mujeres en las ternas de dirección, esa es una, asegurando que hay entrevistadoras mujeres en los procesos para evitar el sesgo, de si sólo hay hombres la candidata mujer tiene menos posibilidad por los sesgos naturales.

Entonces, de esa manera logramos que el talento femenino siga creciendo.

También siendo mujer y escuchando muchas historias de colegas nos ha costado mucho trabajo, nos hemos preparado, no ha sido fácil los caminos. Entiendo que hay que empezar de una manera pero demerita al talento y el trabajo y el esfuerzo

de muchas profesionistas mujeres el llegar a una posición por cuota, le quita el valor.

Entiendo por qué hay que hacerlo y es una medida válida, en lo personal yo le apuesto al talento y asegurar que hay mecanismos en la organización para que se mida, se haga y se compense adecuadamente.

- **MARICARMEN CORTÉS:** Y a ver, Blanca, tú que me diste la idea de esta polémica y evidentemente eso es también en contra de las cuotas.

- **BLANCA MUÑOZ:** Yo creo que no es necesariamente estar en contra de la cuota en sí mismo, pero yo sí creo que no es algo que nos merecemos, yo creo que tenemos que entender que nosotros tenemos un valor y lo cual tenemos que hacer valer y tenemos que llegar a esas posiciones porque realmente nos lo merecemos, porque lo hemos trabajado, porque nos hemos preparado y creo que en ese sentido la obligación es generar las condiciones.

Obviamente, en el banco también, en BBVA, Global y México, tenemos una aspiracional muy bien definido y tenemos una ruta y decimos: Queremos que en esta ruta, oye, haya más mujeres en puestos de liderazgo críticos, de decisión realmente, y en ese camino sabemos que lo que tenemos que establecer son esas condiciones, y esas condiciones.

Yo creo que cuando hablamos ya de techos de cristal, yo creo que eso ya lo superamos.

Ahora lo que hay que hacer es que cuando tengas que sustituir a alguien que esté en una posición existan realmente candidatas, a las cuales las hayas podido acompañar en ese proceso de entender cuáles son las cosas que tienes que fortalecer, porque parten de un punto distinto al de los hombres.

Yo creo que esa es una realidad, las mujeres partimos de situaciones diferentes y creo que la obligación de nosotros es realmente generar esas condiciones.

La maternidad es un momento muy crítico para la mujer. Nosotros hemos, mujeres que han renunciado al banco, que se han ido a sus periodos y que han decidido estar con sus hijos hasta una determinada edad las hemos ido a buscar nuevamente, les hemos dicho: “Reincorpórate, te damos las condiciones para que puedas hacer”.

Hoy hay muchas más facilidades. El home office ha cambiado la vida, todo el tema del uso de teléfonos inteligentes.

Decían por acá, pues sí, yo ahí, yo tengo dos hijos, tengo tres nietos, y la verdad es que, claro, mis hijos son mucho mayores, pero yo cuando me pongo en el tiempo digo, claro, yo para llegar al Día de las Madres, nadie me avisaba a qué hora le iba a tocar a mi hija, entonces iba yo ahí corriendo.

Creo que hoy las condiciones son otras. Creo que hoy las condiciones, inclusive, en facilitar y en entender que las mujeres pueden acceder a carreras técnicas es mucho más abierto. Lo tenemos que impulsar, sin duda, pero me cuesta trabajo decir que alguien llega a una posición por cuota, porque muchas veces el que no tenga un buen desempeño es un efecto absolutamente contrario del que buscas y creo que eso es algo que, de verdad, no nos merecemos, y creo que en esto estamos hombres y mujeres juntos para conseguir realmente un posicionamiento claro de las mujeres.

- **MARICARMEN CORTÉS:** Y, bueno, cerramos contigo, Gaby. Yo sí sigo estando a favor de las cuotas. En un sector como la banca hay una sola mujer, Tamara, directora de la banca, porque no hay otras, porque no se ha roto el techo de cristal. Si fuera obligatorio saldrían muchas mujeres más, muchas más dirigiendo a la banca, ¿por qué nada más está Tamara? Preguntémonos eso, ustedes que están en el sector bancario, ¿por qué nada más hay una mujer? Y creo que es porque no hay cuotas.

- **TAMARA CABALLERO:** Porque tú lo decías muy bien, hay que abrir los espacios para las mujeres, y para mí la única forma, Julio igual me va a matar en este momento, es que haya cuotas, por supuesto.

- **GABRIELA SILLER:** Es que en teoría en un mundo ideal no debería de haber cuotas. Creo que todas pensamos más o menos igual de: no debería de haber.

La cosa es que aquí estamos algunas que decimos, yo he tenido suerte, pero no todas han tenido suerte, y en todas las instituciones y en todos lados tienen esa apertura.

La cosa es que luego se puede sentir feo que te digan: “Estás aquí por cuota”, pero ya toca a cada quien: “Oye, demuestro que yo no estoy por cuota”, creo, que ya toca a cada quien, igual que a los hombres, demostrar que puedes hacer el trabajo bien hecho como debe de ser.

Entonces, creo que no debería, pero que todavía hay ciertos paradigmas que se tienen que romper y que entonces está bien darles la oportunidad, pero sí hay que ser muy cuidadosos, sobre todo, porque cuando se trate de cuotas y se contrata a alguien que no es la adecuada para esos puestos, entonces sí se tiene el efecto contrario, como mencionaban acá. Creo que ya dijeron todo.

Entonces, no me voy a alargar más. No debería, pero todavía estamos en el camino, y entonces lo mejor es dar esos espacios para que haya otras mujeres que puedan desarrollarse, y no nada más que estén ahí, sino darles espacio para desarrollar y nosotras mismas como mujeres estar conscientes de ayudar, como decía hace rato Tamara, la sororidad y no portarnos como abejas reinas que queremos ser las únicas y frenar a otras.

- **MARICARMEN CORTÉS:** No estoy llevando bien el tiempo, creo que nos quedan 15 minutos o más, pero mi pregunta para cada una de ustedes también es, ¿qué consejos les dan a otras mujeres? O sea, aquí hay chavas y muy chavas, ¿qué les dirían ustedes, saben que quiere meterse por primera vez, me hago o no me hago financiera, me meto o no al sector bancario, qué les darían? Empezamos contigo, Norma.

- **NORMA CASTRO:** Mi consejo es en tema de experiencia personales, hay que moverse y alzar la mano.

Muchas veces la realidad es que te quedas en una posición en donde te sientes cómoda, lo haces perfecto, sientes que tus capacidades aquí son, donde estoy y lo hago muy bien, cuando se te presentan oportunidades de cambiar de área dentro de las mismas instituciones bancarias, tú piensas: “No, no soy para esto o donde lo hago ya lo hago muy bien y a lo mejor esta otra oportunidad que se me está presentando finalmente no tengo al 100 todas las habilidades que están pidiendo”. Los hombres no son así, los hombres alzan la mano y aunque les falte todas y nada más tengan una, ellos dicen que sí lo han hecho.

Entonces, mi consejo es muévanse, alcen la mano, digan yo puedo hacerlo, porque eso te da una oportunidad de tener mayores conocimientos, mayor visibilidad en todas las instituciones o en la institución en donde estás haciendo cosas distintas.

Otro tema es encuentra tu pasión de lo que haces. Muchas veces a lo mejor decías, Maricarmen, me meto a la banca o no, bueno, a lo mejor te metes a la banca pero hay que encontrar justamente el área en donde te apasiona lo que haces, donde dices de aquí soy, en donde me levanto todos los días y estoy buscando qué más cosas hacer en mi caso por temas de inclusión financiera y amo mi trabajo.

Mi hija estudia medicina o estudió medicina y hoy se dedica a los deportes, y justamente un día me dijo: “Voy a dejar la medicina porque a mí me encantan los deportes”. Hoy es cronista deportiva, está estudiando ahora para directora técnica. Y es decir estoy encontrando mi pasión de lo que me gusta. Entonces, ni modo, la medicina se quedó ahí.

Y otro tema y, por último es, hay que trabajar mucho pero no nada más con las mujeres, sí hay que crear estas redes de apoyo, es obligación moral, pero hay que trabajar mucho con los hombres. La realidad es que a mí me hubiera encantado, y lo comenté con Lucy de que más hombres estuvieron incorporados en este tipo de reuniones, porque es con ellos con quien tenemos que hacer conciencia del valor que tenemos y la aportación que generamos como mujeres. Trabajen desde sus hijos, desde sus sobrinos, la realidad es que es un camino cultural que hay que modificar.

Y este tema de conciencia no es un tema de género, sino de realmente ver el valor que todos y que todas aportamos en el tema económico del país.

- **MARICARMEN CORTÉS:** Y coincido con Norma que debería de haber más hombres.

Yo recuerdo que hace como seis o siete años todos los organismos de sector, el Consejo Coordinador Empresarial, incluida la ABM, firmaron el compromiso que desde el nombre, me choca, HeForShe, o sea, desde ahí es paternalista de la ONU, y no había ni una sola mujer. Y estaban todos muy contentitos firmando el HeForShe, pero vamos contigo, Laura Perea.

- **LAURA PEREA:** Muchas gracias, Maricarmen. Yo también soy mamá, no lo dije, de dos hijas de 19 y 20 años. Y lo primero que quisiera decirle a esa población, como la edad de mis hijas y a las que están empezando su carrera, es que de verdad deseo que conceptos como “Techos de cristal”, como “Síndrome del impostor” se queden en conceptos, se queden en cosas que escucharon en una conferencia o leyeron en algún libro y que ya no sea una barrera que ustedes, que las que están empezando tengan que enfrentar.

A consejo tres cosas: Trabajar duro no es suficiente. Trabajamos mucho, mucho, muchas horas por estos temas, decía antes del “Síndrome del impostor”, tengo que probar si me voy a ver a mis hijos, tengo que regresar, y entonces trabajar muchas horas no nos alcanza para esos sueños y ambiciones profesionales.

Es necesario construir una marca personal sólida y congruente, todas, todos tenemos una marca personal. Si no saben cuál es, primer consejo, ocúpense, pregunten. Porque si esa marca que ustedes tienen hoy no está alineado a sus sueños y metas profesionales el camino no va a ser tan recto.

Entonces, primero, construyan una marca personal congruente y alineado con sus sueños profesionales.

Segundo. Una red de *sponsors*, patrocinadores, diversa y fuerte también. Gente que crea en ustedes, que las apoye, que conozca su talento y que esté dispuesto a abrir puertas en los momentos que se necesiten para sus sueños profesionales. No dije una red de contactos, ¡eh! Dije una red de patrocinadores, líderes que puedan abrirles puertas y que le apuestan al talento que ustedes tienen. Segundo.

Tercero. Pidan ayuda. Hay una cantidad hoy de modelos que están dispuestos, que creen en el desarrollo de talento y que participan, cuando leía las biografías, todas, horas en programas de mentoría. Hay una postura genuina, un compromiso genuino por desarrollar el talento femenino.

Aprovechen eso, pidan ayuda. Hay veces que me buscan y me dicen: “Laura, ¿pero cómo puedo llegar a pedirle a mi CEO, a mi jefe de riesgos una reunión?”. Así, pidiéndola. “Pero es que están muy ocupados”. “Todos, tú también estás muy ocupada”. “Si te dice que no es otra cosa, ya me hablas”. Pero pidan la ayuda, marca personal fuerte, red de patrocinadores y pidan ayuda cuando lo necesiten. Gracias.

- **MARICARMEN CORTÉS:** Vamos contigo, Blanca, también tus consejos, ahora sí que tú que dices que es madre y abuela se ve más complicado. No sé si te preguntan, a mí todo mundo me dice: “¿Cuándo te vas a jubilar?”. Y yo: “Ups, ¿yo?”.

- **BLANCA MUÑOZ:** No, no, no me lo preguntan. Gracias, Maricarmen. Mira, la verdad es que no puedo estar más de acuerdo con Laura, la verdad es que son conceptos muy claros, quizá los traduciría, desde mi punto de vista, en tener ambición. O sea, creo que la mujer tiene que tener claro cuál es el objetivo al que quiere llegar y tiene que trabajar sobre él.

Creo que eso es fundamental para que realmente consigas algo, es, ¿cuál es la ruta que me quiero marcar, qué necesito para llegar a ella? Y dentro de eso, evidentemente qué necesitaría, en todo caso, qué parte de mí misma o de ayudas dentro del banco.

Creo que el segundo tema es confianza en ella, sin duda la persona tiene que tener mucha confianza en ella, ¿para qué? Para pedir, para alzar la voz, porque creo que cuando hablamos de alzar la voz no es solamente hablar en voz fuerte, en voz alta, sino que realmente te haga sentir cuando estás en discusiones, en donde a veces el barullo de los hombres, porque nos ha tocado estar en múltiples reuniones, no deja que tú puedas expresarte.

Entonces, creo que ahí la confianza en tus conceptos es importantísima y que los puedas defender.

Y te diría otra, que en mi caso ha sido muy importante, he vivido en tres países, estuve en México, estuve en España y estuve en Colombia, la movilidad no es fácil, sobre todo en un banco internacional como el nuestro, pero hay muchas mujeres en el banco que tienen que cambiar de ciudad y ya no estoy hablando, yo cambié de país, pero muchas se tienen que cambiar de ciudad, entonces es algo que es complejo cuando hablamos de muévete de Guadalajara para Cancún porque hay una posibilidad ahí.

Y entonces hay un esfuerzo importante familiar que se genera y creo que estar dispuestos a la movilidad es algo, y ya si lo aterrizamos más, la movilidad entre áreas, porque creo que también a veces nos bloqueamos mucho sobre una trayectoria y para aquí, para acá, ya me cuesta un poquito más de trabajo. No, yo creo que hay que atreverse, sólo el crecimiento horizontal te da el crecimiento vertical, creo que es una de las cosas que creo que lo tenemos que seguir fomentando en las mujeres.

- **MARICARMEN CORTÉS:** Gaby, efectivamente cuando estás en una reunión con puros hombres, no sé si a ustedes les pasó, pero a mí me tocó miles, todavía me sigue tocando, y de repente me dicen: “Oye, Maricarmen, aguántate porque tú eres uno más”. Y dije: “No, no, jamás voy a ser uno más, soy la única”. Y cuesta trabajo imponerse pero hay que hacerlo, hay que decirles: “Oye, yo no soy uno, eh”.

Y yo siempre les dije a mis compañeros: “Trátenme con el mismo respeto, hablen lo mismo que hablarían ustedes con sus esposas y sus hijas”. Porque de repente,

no sé si a ustedes les pasó, pero empezaban a alburear todo el día y yo decía: “¿Qué onda con ustedes?” “Es que eres uno más”. Nunca, nunca somos uno más, siempre somos una, aunque seamos la única, pero nunca uno más, o sea, me negué y no es por problema aquí de si eres o no eres, ahora ya nada más hay hombres y mujeres, según Trump.

Pero aquí lo principal es que nos impongamos, como dices tú, imponte. Cuesta trabajo, pero ya no digan cuál es el acoso, que no hemos tocado el acoso, el acoso laboral. Hay que imponerse, no hay que dejarse nunca.

- **GABRIELA SILLER:** Sí, justo. Estaba escuchando lo que decían y como yo veía al final de pronto es como ya me lo ganaron y ahora qué digo.

Pero justo lo que dices, Maricarmen, yo estoy en una asociación que se llama “Un día por todas” y el lema de este año es eso, el valor de ser tú misma, no tienes que, si estás en un mundo dominado por hombres no te tienes que portar como un hombre, eres tú, eres el valor de ser tú misma. Entonces, esa sería mi recomendación.

Segundo, pero no menos importante, hay que poner las prioridades porque también uno se mueve entre la esfera personal y la profesional y como que si no tiene las prioridades luego hay desequilibrio ahí.

Y también en este contexto, de nuevo, hay que elegir bien a la pareja, porque puede ser alguien o que te baje o que te impulse. Yo tuve suerte, me impulsa, me ayuda y me dice: “Tú puedes”, cuando a veces me estoy muriendo de miedo y dale, dale.

¿Qué otra cosa? Trabajar mucho definitivamente. Levantar la mano. Sí me ha tocado a mí levantar la mano y decir: “Oye, y yo también”, o sea, como que yo también puedo. Y a veces se te quedan viendo con cara de “de verdad”, pues, bueno, así es ¿verdad? Y he demostrado que sí puedo, pero hay que levantar la mano.

Hay que ser una mujer fuerte también. Hay que poner las prioridades, y tener el valor de ser uno mismo y no ceder en las cosas que creemos que no están bien, o sea, no importa si todo el mundo lo hace o no lo hace, “pues yo tengo estos valores, yo tengo estas prioridades y por aquí me voy”. Y me encantó lo que dijeron todas.

- **MARICARMEN CORTÉS:** Gracias. Creo que nos da tiempo de una más. Estamos en una coyuntura muy complicada, aquí no hay ningún banco, bueno, al lado mío ningún banco, iba a ser “gringo”, pero estadounidense. Donald Trump está borrando la equidad de género, no existe, y está obligando a sus proveedores gubernamentales a que eliminen todas las políticas públicas de GEN, o sea, Género, Equidad e Inclusión, no existe para Donald Trump.

Ya saben que nada más son dos sexos, mujeres y hombres y todo lo demás que está en medio no existe. Y está presionando a los proveedores a que eliminen sus políticas, entre ellas ni más ni menos que a Citi, ni más ni menos que con Jane Fraser, que es la primera mujer CEO de un banco como Citi, grandotote.

Y eso a mí me preocupa mucho, porque estamos en un mundo en el que a lo mejor en lugar de avanzar en términos de qué bueno que aquí, qué bueno que la ABM, qué bueno que Julio, ustedes lo están impulsando, pero estamos en un mundo en el que a lo mejor de reversa, a lo mejor la equidad a muchos hombres no les gusta, empezando por Donald Trump.

A ver, Norma, ¿tú qué opinas? ¿Cómo luchar contra esto? Qué bueno que la ABM y en sus bancos aquí en México tenemos una presidenta. Pero, ¿qué opinas de esta coyuntura que estamos viendo?

- **NORMA CASTRO:** Definitivamente sí, cuando tuvimos nuestra reunión decías: “Estoy preocupada de lo que va a pasar mañana con todo el mundo”. Yo lo que digo es que al final somos un país independiente, ¿no? Y nosotros vamos años atrás de lo que ya estaban viviendo en temas de equidad y diversidad en otras regiones, en otros países.

Entonces, independientemente de lo que el señor piense nosotros debemos de seguir adelante, debemos de seguir formándonos y capacitándonos, en términos generales hombres y mujeres, para seguir dando estas oportunidades, sin importar, la verdad, lo que el señor piense o desaparezca.

O sea, tenemos esta independencia de poder seguir trabajando en pro de todos los temas de diversidad y de inclusión, y qué mal por el país, por Estados Unidos, pero nosotros tenemos que decir: “Nosotros somos México, hoy tenemos una presidenta y vamos para adelante”.

- **MARICARMEN CORTÉS:** Además, déjenme decirles, cada una de las premiadas, todas, las cuatro, tienen una labor muy importante en materia de inclusión. No lo mencionamos, pero en su currículum todas ellas están realizando algo para apoyar a las mujeres, no sé si extracurricularmente o como parte de su trabajo, pero yo sí las felicito, porque todas en el currículum están haciendo. A ver, Laura, ¿tú qué opinas?

- **LAURA PEREA:** Qué mejor, hemos hablado todas de levantar la voz, de alzar la voz, qué mejor momento. No es momento de dar un paso atrás, sí hay mucha presión mediática, claro, creo que al interior de todos los bancos en México de la ABM, claro que está el tema en la mesa, y ha sido muy positivo ver que no estamos dando un paso atrás, estamos saliendo a decir: “Creemos en la diversidad, no sólo la de género, porque este es el mundo, porque esto es lo correcto, porque queremos ser competitivos”. Todas las razones que ya hemos mencionado aquí.

Así que no puedo decir ni respetable, pero es una decisión, está presionando, no se quedó solamente en un discurso, está poniendo candados para limitar negocios, y entonces están en otro momento. La amenaza es muy diferente para los que hacen negocio con el gobierno de Estados Unidos.

En nuestro caso, en nuestra soberanía es seguir apostando por esto, seguir apostando por la diversidad, dar, salir a hablar de esto a los medios para que empresas pequeñas se sientan motivadas y respaldadas para que no demos un

paso atrás, porque lo mencionaba también al principio, estamos años todavía de alcanzar, de cerrar brechas en salario, en participación de consejos.

Con pausarnos ya es malo. El simple hecho de quitarle el movimiento y la importancia que hoy tiene, sería muy malo para nuestro país.

- **BLANCA MUÑOZ:** Mira, yo sin duda también coincido con las colegas, la verdad es que no podemos detener este camino que hemos iniciado, hay todavía muchísimo trabajo por hacer a pesar de que sí ha habido una transformación importante de la participación femenina en el sector financiero, pero todavía hay muchísimo recorrido.

Nosotros como banco español la verdad es que esto en Europa no cala, o sea, que para nada no tenemos ninguna coincidencia con esta estrategia de ir para atrás, al contrario, nosotros estamos convencidos de que esto es algo que se viene impulsando y yo creo que lo que hablamos, seguir generando condiciones para que esto se dé y que cada vez más mujeres estén en estos puestos directivos.

- **MARICARMEN CORTÉS:** Terminamos contigo y luego vamos a preguntas del público.

- **GABRIELA SILLER:** Pues si Trump quiere destruir hasta Estados Unidos entonces no extraña.

Creo que hacer lo que nos toca simplemente, seguir trabajando, levantando la mano desde México yo creo que con todo lo que está haciendo Trump es evidente que hay cosas como este tipo que no son correctas, no van bien. Entonces, lo que nos toca es seguir trabajando, impulsando, dándonos a notar, generando una marca personal que yo no la había escuchado, pero me hace mucho clic esto, o sea, no nada más es trabajar duro, sino generar una marca personal.

Y desde las empresas en donde trabajamos también impulsar que más mujeres alcancen mejores posiciones, que se sigan capacitando y, repito, desde la familia

también siendo ejemplo para sobrinas; y no nada más para las mujeres, porque también hace rato hablaba de que hay que trabajar junto con los hombres.

Entonces, creo que es lo que nos toca desde la casa, es lo que se me ocurre ahorita a botepronto.

- **MARICARMEN CORTÉS:** Muchas gracias. Ahora sí vamos a preguntas.

- **OLIVIA SEGURA:** Hola, buenas tardes. Buenos días todavía a todas. Hola, Maricarmen. Que gusto y que honor poder escucharlas. Soy Olivia Segura, conozco a muchas de las que están por aquí y me da de verdad mucho gusto escucharlas, sobre todo en reflexiones que van encaminadas a un mismo punto que es la participación de los hombres.

En nuestro estudio más reciente de mujeres de la alta dirección donde la banca es más del 60 por ciento de quienes participaron y gracias a Regina, a Liz, que han dado un súper *sponsorship* junto con la ABM, el gran reto que permanece como barrera a pesar de que 80 por ciento en este año y es como un *spoiler* al estudio que estamos por publicar, ya tiene este tipo de políticas, ya tiene este tipo de políticas, ya tiene este tipo de estándares.

Desafortunadamente, en el estudio identificamos que una mínima parte de la alta dirección ocupada por hombres, por supuesto, participa en este tipo de iniciativas.

Qué están haciendo en sus bancos en particular para involucrar, no solamente a los hombres en toda la pirámide, sino específicamente a los hombres que están sentados en el consejo de administración, que están en las presidencias, vicepresidencias, a los CEOs para que realmente pongan el detonante de top con acciones pragmáticas, pero también con valores y comportamientos que impulsan el crecimiento de las mujeres?

A ver, ¿quién quiere contestar?

- **GABRIELA SILLER:** Acá en Banco Base tenemos el *together*, que es precisamente un programa de *coaching* en donde participan hombres también, porque no vivimos solas en el mundo, y además también los hombres tienen mucho que aportar y enseñar.

Entonces, ahí hay una buena mezcla, obviamente son mujeres a las que se trata de impulsar, pero están también hombres como *coaching*, ¿no? Y ahí si te toca un hombre o una mujer que sea tu mentor está genial, ¿no?

Y sí ha avanzado, siento que hemos avanzado y que hemos ayudado algunas mujeres, porque a veces nosotras mismas nos ponemos el techo de cristal, ¿no? Y entonces necesitas que alguien más como que te diga “Tú puedes y le puedes dar para adelante”. Entonces, en el banco tenemos esto y ha funcionado bastante bien. Eso ha sido una iniciativa de Edith González, que es la directora de talento y cultura.

Y si alguien quiere saber más al respecto, con mucho gusto les puedo decir más adelante.

- **BLANCA MUÑOZ:** En el caso de BBVA nosotros tenemos el Consejo de Diversidad e Inclusión. El Consejo de Diversidad e Inclusión está integrado por hombres y mujeres, esto no va solo de mujeres, va de todos, esto es algo que queda claro en el banco. Y dentro de eso todas las políticas y las estrategias que estamos diseñando las hacemos en forma conjunta, o sea, estamos obviamente tomando la opinión de toda la organización y está representado porque el CEO está presente también en el Consejo de Diversidad e Inclusión.

Y creo que, como hemos dicho, esto realmente lo tenemos que materializar en acciones concretas, y esas acciones concretas requieren del entendimiento y del compromiso de toda la organización. Y en toda la organización tenemos que incorporarlos a todos.

Hablamos de las políticas de discapacidad, donde tenemos mucho compromiso, de diversidad de género. Y evidentemente esto no va de que alguien lo dicte o lo

determine, para ello tienes que llevar a toda la organización a comprometerse, y somos 50-50, entonces tenemos que estar comprometidos todos.

- **LAURA PEREA:** Se necesita mucha educación y sensibilización, es un camino todavía que recorrer.

Nosotros en los programas que tenemos de diversidad, particularmente género, los programas son para hombres y mujeres, y cada vez estamos mezclando más las poblaciones.

Y te diría que a nivel ya más fin en la organización, nos hemos acercado, funciona cuando encuentras que hay alguna conexión emocional con los temas; por ejemplo, aquellos directores que tienen hijas y nos acercamos por ahí, o decirles: “Oye, en 10 años, cuando tu hija entre”, tocando esas fibras hemos logrado que tomen un rol más activo y más genuino también en estos temas.

- **NORMA CASTRO:** Igual acá, en el banco tenemos diversas iniciativas y dentro de estas iniciativas hay cuatro pilares: uno de ellos es equidad de género, comunidad LGBT, todo el tema de discapacidad y tema generacional, que también los jóvenes están empujando mucho, pero hay talento enorme dentro del banco que ya tiene bastantes años de experiencia y que muchas veces no se aprovecha.

Y lo que hemos provocado con toda la institución, porque coincido que hay que involucrar absolutamente a todos, es: generamos para cada pilar una red de aliados. Entonces la gente se va sumando y va participando de las iniciativas que se van estableciendo.

El Comité de Diversidad está conformado por hombres y mujeres de nivel jerárquico, alto, dentro de la institución, y obviamente todas las políticas, hay unas que hay que estar persiguiendo, sobre todo estar midiendo en el tema de enviar a los hombres o darles la oportunidad de poder tomar varias semanas en el tema de paternidad, muchas veces lo que andamos persiguiendo es que regresen a sus trabajos, y Julio nos comentaba alguna vez su experiencia con su yerno, pero la realidad es que no se lo toman.

Entonces, por eso hay que trabajar y estar midiendo, sobre todo, que esas iniciativas efectivamente permeen y que la gente las vaya acatando, porque volvemos al tema de cuotas, pero es lo mismo, no puedes regresar si yo te estoy dando la oportunidad de que vayas a disfrutar y a hacerte responsable junto con tu mujer, de que acaban de tener un hijo, y de repente ya los vemos trabajando a las dos semanas, porque ya no quieren estar en su casa.

Entonces, hay que estar detrás de ellos. Sí hay que involucrarse bastante dentro de todas estas estrategias que vaya determinando la institución.

- **OLIVIA SEGURA:** Faltas tú, Maricarmen, porque Maricarmen me ha entrevistado para este estudio de KPMG, ¿tú qué opinas, Maricarmen? ¿Qué hacemos para que más hombres se sumen en la alta dirección a este tipo de iniciativas?

- **MARICARMEN CORTÉS:** Estoy a favor de las cuotas, sí creo que debe de haber cuotas. Estoy segura que si en la ABM fuera obligatorio que hubiera mujeres directas, habría en cada banco tendría, y que las pongan a competir, también el talento, no vas a poner a una chava que no dé el ancho, que no cumpla.

¿Qué pasó en el Congreso? En el congreso, cuotas sobre... “Las Juanitas”, porque eran cuotas y entonces había juanitas hombres, que el marido sustituía a la mujer y se acabó. Eran juanitas y tenía que ser mujer y la sustituta tenía que ser mujer, y entonces, ¿qué pasó? Llegaron al congreso algunas que parecían que rebuznaban, decían: “¿De dónde las sacaron?”.

Pero poco a poco fueron llegando mujeres más capaces, porque los partidos empezaron a poner a mujeres más grillas o más políticas. Insisto, hoy tenemos una presidenta, Claudia Sheinbaum no es presidenta nada más porque a López Obrador se le ocurrió, sino porque se fue labrando su lugar.

Entonces, creo que vas abriendo cuotas.

A mí cuando me dicen: “Es que no podemos tener más mujeres en el consejo, porque no hay”. Cómo que no hay. Cuando les ponen la cuota, las encuentras.

Entonces, sí estoy a favor de las cuotas. A lo mejor luego las eliminas para que no pase que lleguen chavas que no tengan talento, ¿o qué haces cuando un hombre y una mujer tienen, los dos fueron Harvard o los dos tienen un promedio, los dos tienen experiencia, a quién escoges? Ahí sí estoy de acuerdo, pero esos casos son poquitos, y creo que sí hay que tener cuotas, tienes que abrir brechas.

Y creo que hay un tema que no hemos tocado, que es bien importante, que es el acoso laboral. Este tema no se ha tocado, pero estoy segura que todas nosotras hemos enfrentado acoso.

Yo tuve dos problemas: uno, era mujer; dos, pesaba 100 kilos. Y cuando eres obesa mórbida, mejor ni te cuento las dificultades que tienes. Fui obesa mórbida casi 30 años.

Entonces, eso es bien complicado, las mujeres nos enfrentamos, yo incluso con mi obesidad mórbida, me enfrentaba a acoso laboral; entonces hay que poner cuotas. Te vas de viaje y el compañero quiere entrar a tu cuarto, ¿pero por qué? Qué te pasa, a menos que yo quiera que te metas, pero muchas cosas.

Y siempre les digo a las mujeres: tienen que defenderse ustedes. O sea, ahí sí no puedes tú hacer nada, más que decirles: “Chavas, no se dejen”.

Afortunadamente el movimiento Me Too abrió las puertas para que las mujeres se den cuenta que no se tienen que dejar, pero antes no, antes de aguantabas, si el jefe te decía: “Qué bonita te ves y date la vueltecita”, y las mujeres se las daban.

Yo tengo que hacer caso de que a una chava le decían: “date la vueltecita”, y me puse como loca, y les dije: “A ver, esta niña, si cuando ustedes...”, voy al ejemplo que tú decías de las hijas, llégales a los hombres, pero a las hijas.

A ver, ¿a ti te gustaría que tu hija dentro de 15 años le dijeran: “date la vueltecita un bigardón de 50 años”, ¡ay! No. “No te metes con mi “hija. Pues no te metas tú con una niña de 20 o 25, porque al darle la vuelta es totalmente ofensivo, para verte las pompis. A ver, ¿cuándo nosotras a un hombre le decimos date la vueltecita para verle las pompis? Nunca. O “súbete el pantalón para verle otra cosita”, jamás, o sea, nadie lo hacemos ni como jefes, ni como compañeras, ni como nada, aunque se volteen y le veas las pompis al compañero.

Pero no le dices, “date la vueltecita, Juanito”. Y ellos sí, ¿por qué? Ya no lo hacen tanto, pero hay que darnos a respetar nosotras como mujeres en cualquier nivel, aunque el jefe sea muy poderoso, no te dejes.

Y ahora ya lo puedes denunciar antes no, antes hay de ti si denunciabas al jefe. Y muchas de nosotras seguramente lo hemos enfrentado muchas, ¿no? Y te digo yo incluso con mi obesidad qué ve me, para qué me voy a dar la vueltecita, como para qué. Entonces, como que sí es complicado para nosotras las mujeres.

Les decía también la ropa, ustedes los hombres, los que están aquí, se visten porque se les antojó el traje, la corbata, y nosotros tenemos que pensar de qué color me visto. Voy a una reunión de hombres. Voy con falda corta o no voy con falda corta. Voy con tacón alto o no voy con tacón alto. Son decisiones que no necesariamente, que no toman los hombres, se visten como se les da la gana y nosotras no necesariamente nos podemos vestir como se nos da la gana.

Hay incluso códigos de vestimenta, que creo que ya no en todos los bancos, pero hay códigos de vestimenta, “que no lleves muy escotado”. ¿Por qué? O sea, una mujer no se puede vestir muy provocadora, ni que estuviéramos en Arabia Saudita, ¿no? O sea, ¿por qué no te puedes vestir muy provocada? No, porque estás insinuándote.

Hay códigos de vestimenta, no sé si en todos los bancos, pero hay códigos de vestimenta, y eso creo que es lo complicado.

Otra pregunta.

- **MARIEL ZÚÑIGA:** Buenos días. Mariel Zúñiga, de En Concreto, columnista del periódico Contraréplica. Les quiero preguntar ¿cuáles son las prioridades que se proponen para lograr, continuando con la primera pregunta, para lograr justo esta equidad? Por ejemplo, en el salario, si ganan lo mismo que los hombres en el mismo campo. Por ejemplo, en las condiciones, si son madres de familia o tienen algún tema familiar, yo qué sé, etcétera.

Y ¿cómo tejen esas redes de apoyo? Nos gustaría mucho saber cómo utilizan esas redes de apoyo con las nuevas generaciones. Yo conozco aquí algunas funcionarias directivas de banco que sí tejen esas redes, no voy a mencionar aquí el nombre, pero seguro que ustedes también tienen ejemplos aquí.

Bueno, como pinol, ¿cómo... para con tus clientas con productos para mujeres, que hemos visto en la prensa que sacan por temporalidades y después ya no sabemos nada de qué sucede.

Si existen, ¿cómo los promueven, cómo impulsan que las mujeres tengan más acceso, por ejemplo, al crédito? Muchas gracias.

- **NORMA CASTRO:** Gracias por la pregunta. En el caso de Santander, realmente hace seis años decidimos, no decidimos, fue un botín que pidió una iniciativa de inclusión financiera, y el objetivo principal era dar acceso y mejorar los servicios financieros de la población de menores ingresos.

Entonces, ¿en qué se basa este tema de inclusiones? No simplemente dar un crédito, sino la oferta financiera tiene que ser muy amplia, de tal forma que dando seguimiento a toda la oferta financiera que tienen acceso, podamos evaluar el impacto que tienen estos servicios financieros en la vida de estas mujeres, no nada más se trata de en sus negocios, sino en su tema de hogar, salud y temas de resiliencia.

Entonces, hay que entender obviamente el segmento que estás atendiendo, ver qué facilidades tienes que generar para que puedan acceder en este caso a estos productos financieros, hacerlos sencillos, obviamente la digitalización juega un papel bastante relevante, pero es ahí donde tienes que acompañarlas también

con temas de educación financiera, con temas de educación digital, de tal forma que efectivamente los productos impacten de manera positiva sus vidas.

Esto es en cuanto a inclusión financiera del banco para mujeres.

- **LYSSETTE BRAVO:** La verdad es que... Villanueva, de Hacienda, que somos parte de la ABM, junto con Amafores y otras instituciones, el comité interinstitucional de igualdad de género en entidades financieras, el CIIGEF, y es importantísimo, porque no solamente es la parte de desarrollo de talento femenino, que eso lo traemos internamente nosotros como bancos, ¿pero cómo colaboramos con autoridades, con regulador, para poder lograr realmente esta igualdad de género en todo el sector financiero?

Entonces, creo que será muy bueno que después pudieras platicar con ellas, porque de verdad el gobierno, junto con nosotros, el subsecretario Edgar Amador se han comprometido muchísimo en este tema, y creo que estamos trabajando todos de la mano, sector privado, asociaciones y gobierno.

Entonces, creo que se ha hecho un conjunto muy bonito, liderado por Karina, que aquí está llegando.

- **GALIA BORJA:** Muchas gracias, Liz.

Y si me permiten complementar lo que Liz acaba de decir, este esfuerzo del CIIGEF, liderado por la..., aquí está Karina representando ese esfuerzo que hemos tenido desde el gobierno, liderado por el subsecretario Amador, actualmente hay un compromiso del gobierno federal en esta equidad de género, en esta perspectiva de género en todo el quehacer.

Lo que he estado escuchando aquí obviamente es al interior del sector financiero en puestos de liderazgo, pero obviamente no hay que dejar atrás ninguna mujer.

Nosotros desde la CNBV y desde el gobierno estamos trabajando para que la mujer indígena, la mujer rural que están en sectores rurales esté también incluida en todos los aspectos.

Entonces no sólo somos las que estamos aquí, aquí somos muchas mujeres, incluir a los hombres e incluir a las mujeres que no están presentes en este tipo de foros. Gracias.

- **GABRIELA SILLER:** De la pregunta de Mariel, yo voy a tomar lo de redes de apoyo.

Creo que hay que pedir ayuda, no podemos nosotras solas, sobre todo si tienes familia, y entonces hay que ir generando estas redes de apoyo.

A veces primero empieza uno con la familia, mi mamá cuidaba a mis hijas cuando estaban chiquitas, le tocaba inclusive a veces ir a festivales y demás, pero luego también con amigas, vecinas, y resulta que todas estamos igual.

Ahora, tú haces esto y luego yo compenso de esta otra forma, pero sí son bien importantes las redes de ayuda que uno va desarrollando, inclusive también al interior de la organización a mí me tocó en una ocasión que una de mis hijas no se sentía muy bien y entonces no la iba a dejar en ninguna parte, yo tenía una junta, me la llevo al banco y la dejé ahí afuera, y entonces todo mundo le estaba echando ahí el ojito. No era cuestión de que fuera a contagiar a nadie, ni nada, sino traía ahí un asunto que no quería dejarla sola, y todo mundo entendió.

Entonces, todo mundo también hay que ser, exacto, como que vas generando estas redes que a veces nos toca también a nosotras poner el ejemplo de no pasa absolutamente nada. No digo que todos los días la voy a llevar, las voy a llevar al trabajo, porque luego uno no puede trabajar, pero sí como que a lo mejor en ciertas ocasiones. Es desde mi punto de vista personal.

- **MARICARMEN CORTÉS:** Laura y luego con Blanca, y ahí cerramos, porque ya me dijeron que ya nos vamos.

- **LAURA PEREA:** Muy rápido. Para HSBC el tema, por supuesto, de inclusión y de diversidad, no sólo al interior, sino al exterior de la organización con nuestras clientas, hemos lanzado un programa que se llama “Mujeres al mundo”, es una

iniciativa muy importante, porque más allá de los productos financieros que ponemos a su alcance les ayudamos en su formación.

Ponemos de fácil acceso para estas clientas programas de educación financiera, de cómo hacer un plan de negocio, ayudarles a crecer sus negocios. Entonces, vamos más allá de ofrecer un producto, sino ayudar en esta parte de inclusión financiera.

Y en prioridades de diversidad las mismas cuatro poblaciones que mencionaban antes, también tenemos diversidad de género, la comunidad de LGBT+, generaciones y discapacidad. Y estamos enfocándonos a la representación, pero desde el enfoque también de la transversalidad, interseccionalidad.

Porque justo en el ejemplo, hay mujeres, aquí hay un segmento de mujeres, pero hay mujeres indígenas, hay mujeres en la comunidad LGBT + que tienen otro tipo de retos también. Entonces, una prioridad es abordar esto desde la interseccionalidad.

- **BLANCA MUÑOZ:** Creo que también hemos mencionado, ya he mencionado más o menos cuáles son las palancas y los pilares que tenemos en el Consejo de Diversidad e Inclusión. Y diría que en términos de *networking*, efectivamente favorecemos, porque muchos de nosotros en el banco somos mentores o damos *coaching* para que realmente las mujeres vayan creciendo en aquellos puntos en los que ellas mismas se identifican como sus puntos de desarrollo, y eso lo estamos ejecutando con todos.

En términos de lo que es inclusión financiera y educación financiera les diría dos cosas; o sea, para nosotros el concepto salud financiera lo tenemos muy, muy metido, en el sentido de que el buen manejo del financiamiento es básico, es entender realmente para qué quiero una operación de crédito.

Y aquí estoy hablando del público en general, hombres y mujeres. Recordar que las mujeres obviamente son fuente de empleo de una forma muy importante en México a través de las PyMEs.

Entonces, el concepto de salud financiera, hablando de créditos personales, va para todos. Entonces, ahí nosotros hacemos mucho énfasis en que el cliente entienda cuál es un buen manejo de sus finanzas, y eso lo hacemos a través de nuestras aplicaciones y estamos metidos en los temas de educación financiera.

Ahora, hablando específicamente de las mujeres nosotros nos hemos enfocado mucho también en el mundo del PyME, de la persona física con actividad empresarial. Y ahí tenemos muchas mujeres donde de alguna manera sabemos que esa red la tenemos que seguir impulsando, porque estas mujeres son mejores pagadoras que los hombres.

Entonces, creo que ahí tenemos todavía mucho camino por hacer, pero nos queremos enfocar mucho en esa red junto con la banca de desarrollo que, por supuesto, juega un papel importantísimo en lo que es el financiamiento que bajamos a las PyMEs, y donde encontramos un gran número de mujeres que están haciendo de su labor productiva una fuente de ingresos muy importante para el país.

- **MARICARMEN CORTÉS:** Muchas gracias a todos. Gracias a la ABM. Gracias a Julio por esta muy interesante sesión. Y a las galardonadas, felicidades a todas. Gracias.

- **MAESTRO DE CEREMONIAS:** Agradecemos a cada una de las personas que nos acompañaron en este evento de “Mujeres a destacar en la banca trayectorias que dejan huella”, un reconocimiento que pretende convertirse en un referente del sistema financiero mexicano.

Les pedimos a las personas del jurado y del panel tomarse una fotografía.

- - -o0o- - -