

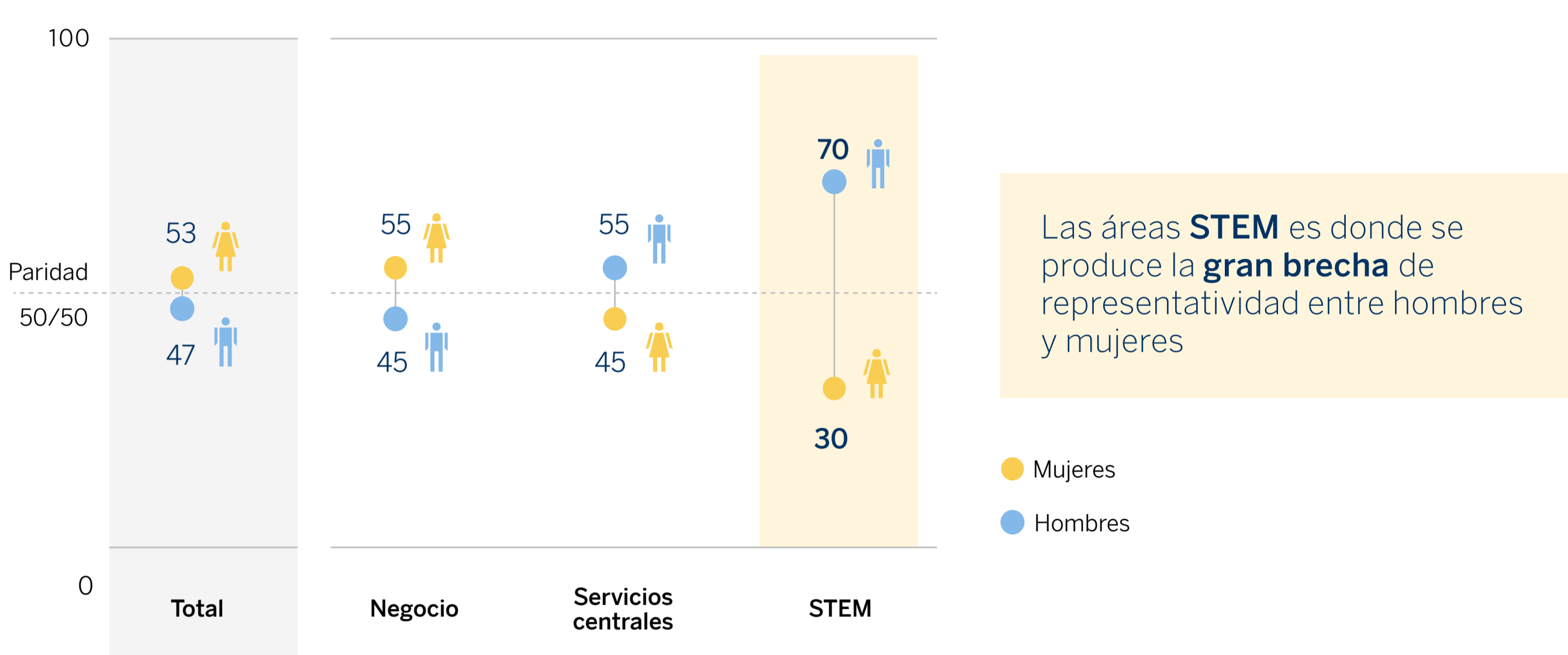
LA mujer en el sector financiero español

El **Informe WIB** (Women In Banking) analiza la representación de la mujer en el sector financiero en España con datos agregados de los años 2021 y 2022. Women In Banking es una iniciativa dedicada a promover el papel de la mujer en la banca española.



1/ REPRESENTATIVIDAD

DISTRIBUCIÓN HOMBRE-MUJER POR TIPOLOGÍA DE TRABAJO (%)

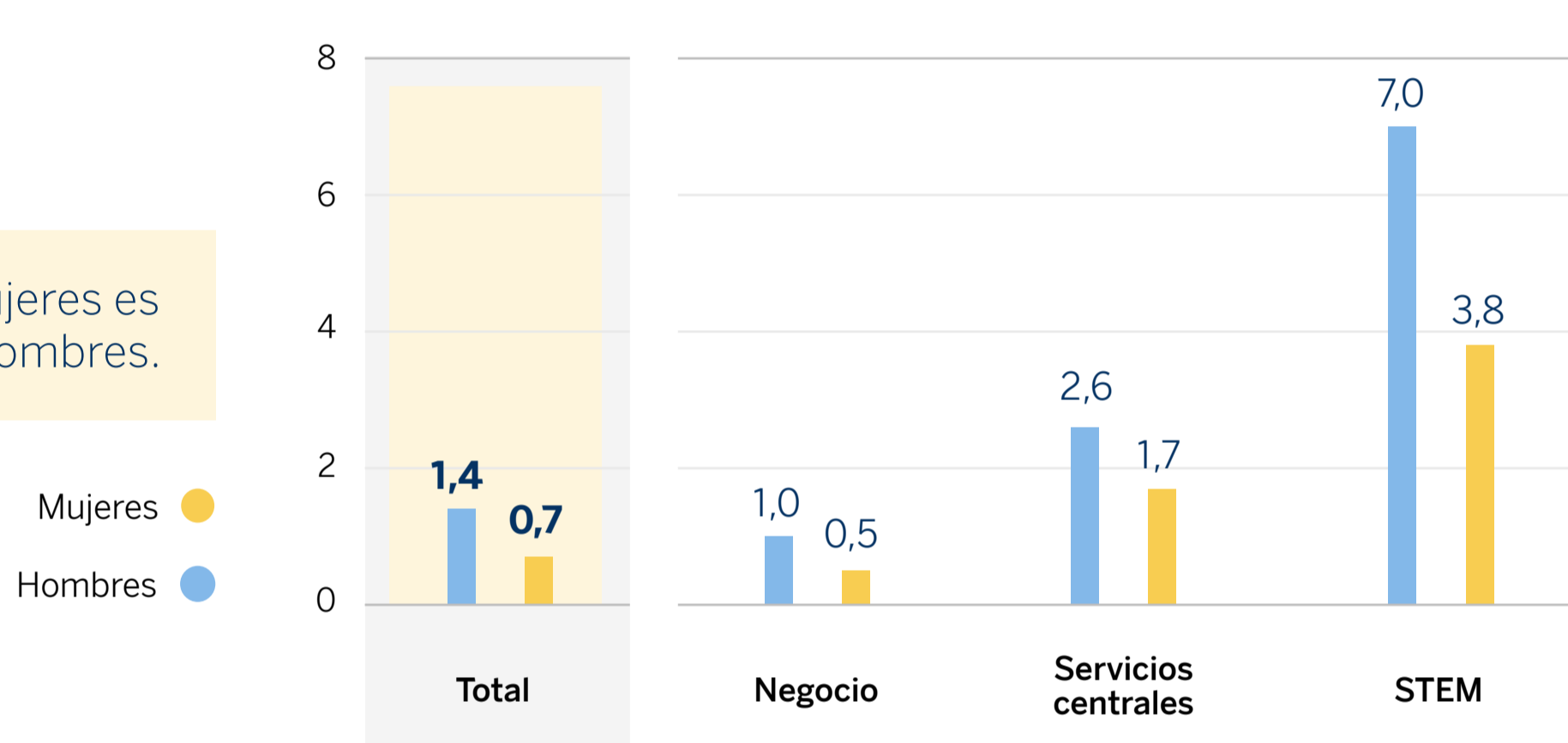


Las áreas **STEM** es donde se produce la **gran brecha** de representatividad entre hombres y mujeres

Las mujeres representan una **mayoría en el total de puestos** del sector financiero y ligeramente superior en las áreas de negocio donde la **red de oficinas** es muy extensa.

Sin embargo en los **servicios centrales** baja su representatividad especialmente por el peso de las áreas **STEM** donde los hombres son mayoría.

ROTACIÓN VOLUNTARIA HOMBRE-MUJER (%)



La **rotación** de las mujeres es la **mitad** que la de los hombres.

Hay más nuevas incorporaciones al sector de hombres, pero también tienen más salidas.

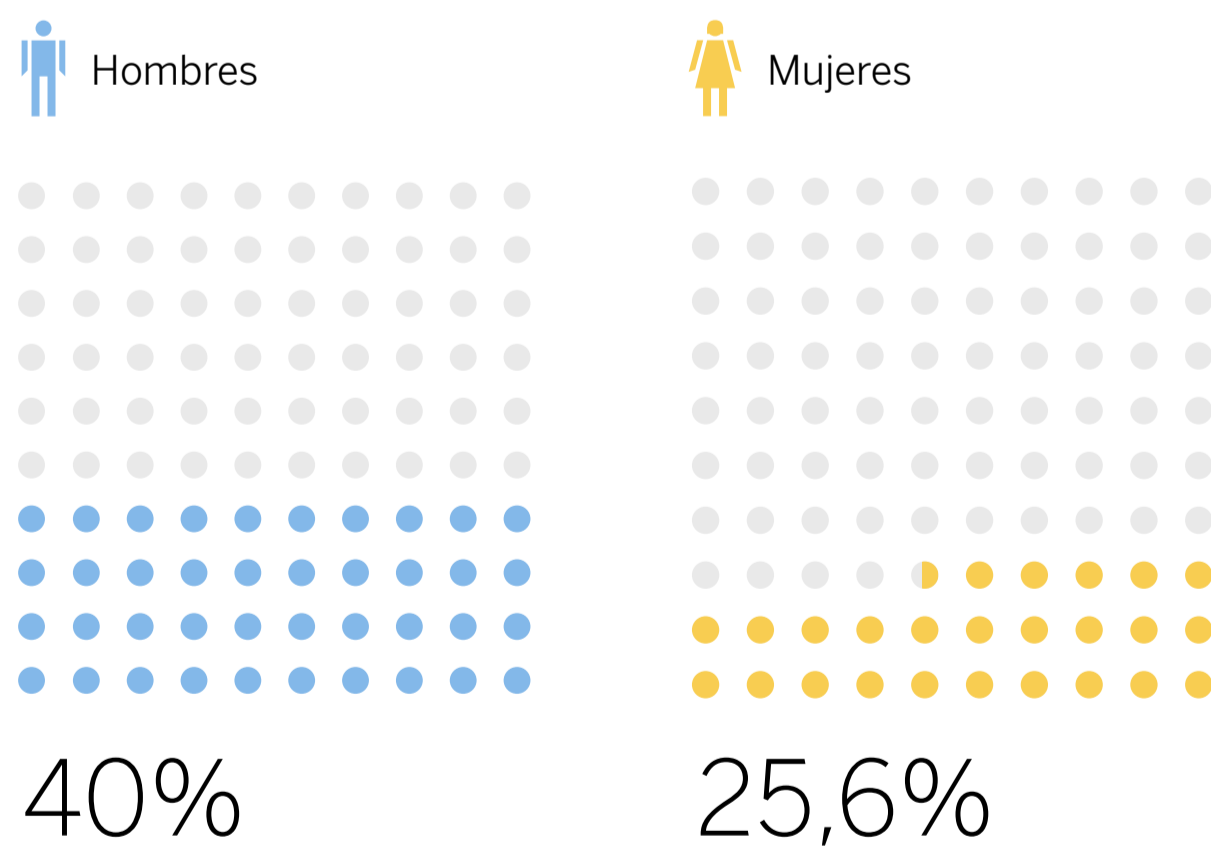
Aunque se trata de un porcentaje muy bajo, la **rotación de los hombres es el doble** que las de mujeres y especialmente en **STEM**.



2/ NIVEL DE RESPONSABILIDAD

Los **puestos de responsabilidad** siguen representados por **hombres** en su mayoría, aunque se **promociona** ligeramente más a **mujeres**.

DISTRIBUCIÓN MANAGERS HOMBRES/MUJERES (%)



Aun siendo mayoría en el total plantilla, en los puestos de **responsabilidad** (managers: desde directoras de oficina hasta top management) **las mujeres bajan su representatividad** y el **gap entre hombres y mujeres** se distancia: un gap de casi **14 puntos**.

Aunque se promocionan ligeramente a más mujeres que a hombres (14% de las mujeres vs 12% de los hombres), **a este ritmo no alcanzaremos la paridad de managers hasta dentro de 7 años**.

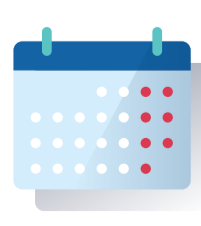


3/ CONCILIACIÓN/FLEXIBILIDAD

Las mujeres toman más permisos por **reducción de jornada** y **excedencia**.



Aunque las **licencias por nacimiento** son iguales, las mujeres asumen mayoritariamente la totalidad de los permisos (83%) frente a los hombres (51%).



También son las que toman mayoritariamente las **reducciones de jornada** (82%) o **excedencias** (78%), aunque en un número muy pequeño (apenas representan el 2% del total de la plantilla).



En cuanto al **teletrabajo** o flexibilidad llega a más de $\frac{1}{4}$ de las plantillas, pero al ser las mujeres las que están más sobrerrepresentadas en la atención al público, acceden al mismo en menor medida (47% del total).