



## Las mujeres logran avances significativos en representatividad y promociones en el sector financiero en España

- El sector financiero en España cuenta con un 53% de mujeres en su plantilla, según revela el estudio del Grupo de Informes de Women in Banking (WIB), pero con potencial para ocupar mayor número de puestos de manager
- En relación con los permisos por paternidad/maternidad, se observa que el 83% de las mujeres toman licencias que superan el periodo de 6 semanas obligatorio, mientras que solo el 51% de los hombres lo hacen

**Madrid, 23 de mayo de 2024.** – *Women in Banking* (WIB), la asociación dedicada a promover el papel de la mujer en el sector de la banca en España, presenta su primer informe sobre la “*Situación de la mujer de la banca en España*”, en el que han colaborado diversas entidades como BBVA, CaixaBank, CBNK, Citi, Deutsche Bank, ING, Banco Sabadell, Santander y Société Générale. Este informe será un punto de partida para seguir la evolución de la presencia de la mujer en el sector y los beneficios que aporta. Así, el Grupo de Estudios de Women In Banking (WIB) ha llevado a cabo este exhaustivo análisis del sector financiero en España con datos de 2021 y 2022, un estudio que abarca a 105.000 empleados, lo que representa el 75% del total del sector.

Los hallazgos revelan una mayor presencia femenina en la plantilla del sector financiero español, alcanzando el 53%, tendencia que se mantiene constante en los últimos años. Si analizamos por tipología de trabajo, se observa que las mujeres ocupan el 55% de los puestos de negocio, que incluye la extensa red comercial de oficinas, mientras que, en los servicios centrales, la representación femenina es del 45%. Dentro de estos servicios centrales se incluyen las áreas consideradas STEM donde la representatividad de la mujer es del 30%, esto es, el ámbito donde mayor gap de género existe.

En cuanto a nuevas incorporaciones, se evidencia un crecimiento en el número de personas que se unen a los servicios centrales en comparación con las áreas de negocio. Las mujeres están menos representadas en estas nuevas incorporaciones a servicios centrales, constituyendo el 36% del total.

La rotación voluntaria en el sector es mínima, aunque se observa que es el doble en hombres (1.4%) que en mujeres (0.7%). Esta brecha se amplía en las áreas STEM, donde la rotación entre hombres (7%) es también el doble que entre mujeres (3.8%).

En puestos de responsabilidad, los managers, la representación de las mujeres es del 43%. Esto implica que del total de mujeres, el 26% de ellas ocupan estos puestos frente al 39% de hombres, marcando una diferencia de trece puntos porcentuales. No obstante, las mujeres experimentan un ligero aumento en las promociones en comparación con los hombres, con un 14% de las promociones destinadas a mujeres, frente al 12% para hombres.

En cuanto a la estabilidad laboral, el 98.5% de los contratos son indefinidos y a tiempo completo. Aunque la estabilidad en el sector es muy alta, más del 80% de los contratos a tiempo parcial o temporales y el 78% de las excedencias son solicitadas por mujeres.

En relación con los permisos por paternidad/maternidad, se observa que el 83% de las mujeres que han sido madres toman semanas de permiso voluntario adicional a las obligatorias a partir del nacimiento, mientras que solo el 51% de los hombres que han sido padres lo hacen. Esto es,



sólo 1 de cada 2 hombres que han sido padres en 2022 se han tomado licencias voluntarias adicionales a las 6 semanas obligatorias en comparación con 5 de cada 6 mujeres.

Finalmente, se destaca que el 26% de la plantilla total tiene la opción de teletrabajar, con una ligera mayoría masculina en este aspecto debido a la predominancia de las mujeres en áreas de atención presencial al cliente, donde esta flexibilidad no está implantada.

"Estas conclusiones subrayan la importancia de seguir trabajando en impulsar la igualdad de género en el sector financiero, pues aun siendo las mujeres mayoría, hay todavía ciertos datos en conciliación, presencia en áreas STEM o la brecha en el colectivo de managers donde la participación es menor. Subrayar que hay datos positivos como es el hecho de que las mujeres experimentan un ligero aumento (14%) en las promociones en comparación con los hombres (12%) y su mayor representatividad en la extensa red comercial", ha indicado Isabel Pérez del Caño, Executive Director y Advanced Analytics Discipline Leader en BBVA, quien ha liderado el informe.

El estudio ha sido presentado en un evento patrocinado por NTT Data desde su unidad de Banking Financial Services y con el apoyo para la elaboración del informe de Alvarez & Marsal.

### **Sobre Women in Banking**

Women in Banking nace con el propósito de liderar e impulsar el cambio concienciando sobre el valor de la mujer en los puestos de decisión en el ámbito de la banca en España. El objetivo de WIB es convertirse en un referente para el sector financiero en materia de diversidad e inclusión de la mujer, dando visibilidad al talento femenino e inspirando a las nuevas generaciones a través de modelos de referencia.

La iniciativa fue lanzada en marzo de 2022 con el respaldo de 7 entidades financieras con presencia en España (Banco Sabadell, Banco Santander, BBVA, BNY Mellon, Citi, Deutsche Bank e ING) y de la Asociación Española de Banca (AEB).

Hoy cuenta con el apoyo de 20 entidades entre las que están Bank of America, Barclays, CaixaBank, CNBK (antes Banco Caminos), Crédit Agricole CIB, UBS Group, Renta 4 banco, Société Générale y Unicredit. Recientemente también se han unido JP Morgan, Morgan Stanley, Andbank y Singular Bank.

### **Para más información:**



Mónica Pastor / Ana Cabirta

[mpastor@kreab.com](mailto:mpastor@kreab.com) / [acabirta@kreab.com](mailto:acabirta@kreab.com)