

# Igualdad / desigualdad de la mujer en el sector financiero



*Área de la Mujer*



*Federación Independiente  
De  
Trabajadores del Crédito  
F.I.T.C.*

**ÁREA DE LA MUJER**

*C/ Príncipe de Vergara Nº 12  
28001 Madrid  
Teléfonos: 915 764 965 / 91575 88 71  
Fax: 915 758 914*

[www.fitc.org](http://www.fitc.org)

[fitc@fitc.org](mailto:fitc@fitc.org)



### I. Presentación

- ✓ El Tema Igualdad es muy amplio y la Igualdad Legal no es suficiente, aunque si necesaria. La histórica posición de inferioridad de la mujer, los contextos tradicional y culturalmente desfavorables, y los roles sociales desempeñados hasta el momento actual, han de tenerse en cuenta, pues aún no hemos llegado a abatir las barreras estructurales necesarias para alcanzar la Igualdad Efectiva. Simplemente se han empezado a mover estas barreras “añadiendo” a la mujer a los Paradigmas existentes habilitándolos en la medida de lo posible...
- ✓ El tema es, indudablemente complejo y podemos echar horas en él, pero esta ponencia pretende **centrarse exclusivamente en la igualdad/desigualdad de la mujer en el sector financiero**.
- ✓ Y pretende hacerlo yendo más allá de lo que hasta ahora tenemos visto. Esto es, **queremos arañar en los logros conseguidos por las formaciones sindicales en colaboración con las empresas, y ver que se esconde tras el barniz inicial**. La desigualdad está ahí, cierto es que en el Sector Financiero no es tan evidente pero existe. Su poca visibilidad apenas ha sido estudiada.
- ✓ Por ello os rogamos que tengáis presente el **“concepto de invisibilidad”**: Que no veamos una cosa o una situación no quiere decir que no esté ahí, y esto sucede por qué en nuestro día a día acabamos aceptando lo cotidiano como normal, o lo que es peor, pasamos por alto situaciones irregulares que por ser aceptadas unánimemente por el colectivo que nos rodea se consideran normales.
- ✓ Queremos, pues, ver que se esconde tras ese “barniz” inicial haciéndolo desde una doble perspectiva: desde dentro de las entidades financieras y desde fuera de las entidades financieras con datos rigurosos y estudios documentados por especialistas en el tema.
- ✓ Llegados aquí es necesario señalar la dificultad para conseguir esta información. El Sector Financiero en España está silenciado, por conformismo, por intereses creados o por falta de iniciativa no lo sabemos...



- ✓ Pero lo que sí sabemos es que al buscar documentación, estudios y datos referenciales, hay casi exceso de ellos de Países en vías de desarrollo que, obviamente, no reflejan la realidad en España (pues supuestamente, somos un país desarrollado). También hay datos de Países europeos, que aunque se aproximan más a nuestra realidad en lo que al desarrollo profesional respecta y que es lo que queremos tratar, están a años luz en medidas de Conciliación que, como todos sabemos, es la herramienta básica para ayudar a promover la igualdad, pero no la solución.

- ✓ Nos hemos centrado en dos estudios clave

“*El Desarrollo de la Carrera de la Mujer en la Banca: Reflexiones sobre el Techo de Cristal en el Sector Financiero*”, autora Alicia E. Kaufmann (Catedrática de Sociología de la Universidad de Alcalá) **Año 2010**

“*Finanzas y Desigualdades de Género*” Cristina de la Cruz de Setem Hego Haizea deEuskadi, **julio de 2015**.

De estos dos estudios, independientes y distantes en el tiempo queremos hacer hincapié en esto último: como se puede ver uno está publicado en **2010**, y no volvemos a encontrar un estudio que incida en la situación de la mujer en el sector financiero hasta 5 años después, **2015**. Y aún a fecha actual, a punto de comenzar 2016, este primer estudio sigue vigente... **¿No da que pensar?...**

- ✓ Queremos hacer notar igualmente que no nos hemos centrado ni en Cuotas de Representación ni en presencia mujeres/hombres. Las plantillas están bastante igualadas al momento actual, aunque predominan los hombres en aproximadamente un **60%/40%** lo cual puede achacarse a la posterior incorporación de la mujer al mundo laboral.



## II. Dentro del Sector Financiero: La mujer como Trabajadora

- ✓ Dentro del Sector Financiero, la situación de la mujer no ha variado en los últimos 10 años: aún hoy la mujer se ve obligada a optar entre el desarrollo personal y el desarrollo profesional: cuando se decide combinar ambos roles, se suele pagar un alto precio. Y cuando hablamos de combinar ambos roles, rápidamente, a todos nos viene a la mente la maternidad. **Sin embargo hay muchas mujeres que a pesar de no tener hijos no han llegado a la cumbre de la organización, por lo que debemos plantearnos que quizás no sea este el principal obstáculo.** Las medidas de igualdad han ayudado en gran manera, pero aún hoy hay escollos muy difíciles de salvar, como las absurdas prolongaciones de jornada, la dificultad para conseguir flexibilidad horaria y la falta de facilidades para acceder a procesos formativos. Esto en cuanto a los aspectos materiales.
- ✓ Por su parte, las mujeres hacen hincapié en la dificultad que experimentan para encajar en la cultura organizativa y la exclusión que sufren de las redes informales, sobre todo en entornos muy masculinizados. Por otro lado, **el pequeño porcentaje de las mujeres que han conseguido ostentar altos cargos, sienten que trabajan en un entorno solitario, poco solidario y experimentan presión, aislamiento y exclusión de las redes masculinas.**
- ✓ Con estas “cartas sobre la mesa” se puede intentar **identificar las barreras a las que se enfrentan las mujeres** y que hacen que, muchas veces, sean las propias mujeres las que con su percepción particular y del propio entorno actúen como si estuvieran tras un parapeto: Por eso es tan necesario el “coaching de género”. Las barreras identificadas pueden ser:

### Barreras Estructurales

- ✓ Área Geográfica: importancia de las distintas oficinas y la distribución de trabajo entre Mujeres y Hombres
- ✓ La territorialidad afecta a la movilidad vertical de la mujer en la banca: cuando la promoción implica traslado siempre afecta al ámbito familiar
- ✓ El tamaño de la oficina, vinculado a la variable geográfica, añade dificultad en localidades pequeñas
- ✓ Suele ser habitual que sean los empleados masculinos los que tienen el poder de decisión y atendiendo a sus valores psicológicos y culturales se consolida la imagen colectiva que asocia dirección y masculinidad.
- ✓ Se puede añadir lo inherente al Sector y que todos conocemos: horarios extensos y discontinuos, la política de recursos humanos, la formación...



### Barreras Personales

- ✓ En un rango de edad de 25 a 35 años la edad, estado civil y personas a cargo van en detrimento del ascenso profesional, sin olvidar la implicación de la pareja en tareas familiares.
- ✓ Barreras difícilmente superables si la mujer no tiene conciencia de ellas, o simplemente prefiere negarlas.
- ✓ Los **resultados no son suficientes** para lograr la promoción: hace falta un mentor

### Barreras Actitudinales

- ✓ Valores subjetivos: emociones, impresiones o percepciones personales que los individuos tienen del entorno laboral
- ✓ Aquellos que no ven a la mujer con suficiente “capacidad de decisión para ocupar estos cargos”
- ✓ Se sigue evaluando a las mujeres por un doble rasero: o bien se las considera agresivas o se las descalifica por todo lo contrario. Si muestran su perfil femenino encuentran aprecio pero no respeto. Si adoptan modelos masculinos son respetadas, aunque no aceptadas en el entorno masculino, y se las tacha de poco femeninas frías y dominantes: la mujer con aspiraciones de poder se enfrenta a la necesidad de ser competitiva sin provocar rechazo.
- ✓ Al hablar de barreras personales se mencionó maternidad y vida familiar como un obstáculo previsible, pero en el aspecto actitudinal esto varía: la mujer es capaz de superar al hombre optimizando su tiempo
- ✓ Falta de referentes femeninos, capaces de conjugar éxito profesional y vida familiar, que es ahora cuando empiezan a surgir.

Los prejuicios también interfieren en el desarrollo profesional de las mujeres, haciendo que los criterios fundamentados en **Rendimiento Laboral, Experiencia Profesional y Logros Conseguidos** no sean suficiente. La mujer parece que ha de estar demostrando continuamente su valía, cuando al hombre se le presupone.



- ✓ La tradicional cultura Organizacional de las empresas financieras es una barrera difícil de franquear, si bien ahora las empresas son más conscientes de la importancia de la conciliación. No obstante lo cual los horarios discontinuos y la distribución del tiempo de trabajo son la barrera más importante a la que nos enfrentamos para avanzar hacia la Igualdad Efectiva, así como el escaso interés que las empresas muestran a las políticas de sustitución de personal ante bajas ( por maternidad o médicas) y vacaciones.
- ✓ A pesar de todo, comparativamente, las mujeres optimizan su tiempo de trabajo con resultados muchas veces superiores al de sus colegas varones. Aun así el colectivo femenino percibe que podría ser más productivo si la conciliación fuera más sencilla acercándonos más a los estándares europeos, con una carrera profesional definida.
- ✓ Como respuesta a estos escollos en la Cultural Organizacional de las Empresas, nos encontramos con las **Nuevas Tecnologías**: sin embargo son un arma de doble filo de difícil administración. Es cierto que pueden contribuir y contribuyen a un paulatino cambio en la modalidad de trabajo tradicional, sin embargo, con la cultura de la disponibilidad instaurada, ya no existen fronteras entre el entorno particular y el laboral.



Por un lado las Tecnologías facilitan la Conciliación permitiendo trabajar desde casa



Por otro lado las Tecnologías son un fácil mecanismo de control sobre los empleados y sirven para medir en todo momento su grado de implicación en el trabajo



### III.- Fuera del Sector Financiero: La mujer como Cliente

- ✓ Las desigualdades han permanecido invisibles en relación con otro tipo de discriminaciones que afectan a las mujeres en otros ámbitos: Las entidades financieras **NO** se comportan de igual manera si el cliente es un hombre o una mujer.
- ✓ Esta es la conclusión, ROTUNDA, a la que llega una investigación de SETEM llevada a cabo en el País Vasco y publicada recientemente, en Julio de 2015.

#### En este estudio han seguido dos técnicas de investigación:

##### Encuesta a población:

- Durante diciembre de 2014 se encuestó a 625 personas de 24 a 65 años distribuidas por sexo, edad y provincia.
- Adicionalmente se analizaron los datos de plantillas en función de sexo facilitados por las propias entidades.

##### Visitas a Entidades Financieras de falsos/as clientes:

- 48 visitas a Kutxabank, BBVA, Banco Santander, La Caixa, Caja Laboral y Banco Sabadell.
- La mitad de los “mysterys” fueron hombres y la otra mitad fueron mujeres.
- Todos ellos con experiencia en trabajos similares y con idéntico perfil, edad, formación y trayectoria laboral.
- Todos acudieron a las sucursales con **Tres supuestos de petición de créditos:** Personales, Hipotecarios y de Negocio.

***Nota:** El estudio ha sido realizado en el País Vasco. Si se realiza en otra parte podría haber variaciones. Sin embargo, el objetivo principal que es abrir una brecha en el conocimiento de la Desigualdad de Género en el Sector Financiero está conseguido.*

- ✓ Uno de los puntos en los que más incide el estudio es en la poca visibilidad que han tenido y tienen las desigualdades de género en el Sector Financiero, y a los resultados nos remitimos:
  - De las personas encuestadas, solo un 10% afirman que los hombres tienen mayor cultura financiera e interés por las finanzas que las mujeres.





- Las Mujeres encuestadas negaron recibir un trato diferente al de los hombres: sin embargo, la técnica del falso cliente demostró ampliamente lo contrario.

Queda patente que la razón de que la discriminación de las mujeres no sea conocida no se debe a que no exista, sino a que no se ha visibilizado.

- ✓ La “Técnica del cliente Misterioso” o Mysterys es la que nos muestra de manera más clara esta discriminación. Los mysterys de este estudio, tanto hombres como mujeres, acudieron a la entidad financiera con las mismas condiciones (experiencia, datos económicos, formación...y edades aproximadas) pero la respuesta de la entidad no dependía de esto en el caso de las mujeres, sino que intervenían terceros factores:

Para un mismo producto, con las mismas condiciones, en líneas generales, a la mujer se le pidió más requisitos que al hombre así como información de tipo personal y laboral que no fue solicitada en el caso del hombre:

**PETICIÓN DE UN CRÉDITO PERSONAL**



Se indaga en el ESTADO CIVIL

Se indaga en su VIDA LABORAL

Se indaga en si la solicitud del Crédito INVOLUCRABA A OTRAS PERSONAS.

Tipos de INTERÉS MÁS ALTO (\*)

Anecdótico si se indaga en el ESTADO CIVIL

NUNCA Se indaga en su VIDA LABORAL

.....

Tipos de INTERÉS MÁS BAJO (\*)

(\*) En 3 de los 8 supuestos realizados

Es decir, la mujer tuvo que responder a una serie de preguntas iniciales que no se formulan en el caso de los hombres y que cuestionan en mayor medida la autonomía y solvencia de aquellas



### PETICIÓN DE UN CRÉDITO DE NEGOCIO

A la pregunta de si las Entidades ven viable su concesión, se obtuvieron estas respuestas:



Supeditación de los resultados a un PLAN DE VIABILIDAD.

Se pide AVALISTA en la mitad de los casos



Respuesta afirmativa en todos los casos SIN la dependencia de un PLAN DE VIABILIDAD.(\*)

Un AVALISTA no fue una exigencia relevante.

(\*).Independientemente de que, en el caso de continuar adelante con el supuesto hasta el final, dicho plan fuera requisito indispensable para la concesión o no del crédito.

### PETICIÓN DE UN CRÉDITO HIPOTECARIO



Se le aseguran hasta € 95.000,-



Se le aseguran hasta € 160.000,-

Quedó patente, por tanto, una mayor desconfianza de las Entidades hacia la cliente mujer, mientras que en el caso del hombre, la Entidad animó a la puesta en marcha del negocio. Manifiesta, además, su interés en contar con él como cliente, y le asesora más: 62,5% de los casos frente al 12,5% de los casos de la mujer.



- ✓ El estudio concluye que las mujeres son quienes llevan la iniciativa en la compra de productos cotidianos para la familia, pero a medida que los gastos son mayores y /o implican a los hijos se pasa a mayores niveles de codecisión con la pareja, lo que se mantiene en relación con los productos financieros más habituales, como la apertura de cuentas corrientes o medios de pago.
- ✓ Pero cuando los productos financieros ganan en complejidad (Planes de Pensiones, Productos de Inversión o Créditos de todo tipo) el peso del colectivo masculino en la decisión se evidencia con mayor fuerza.

### ¿Qué es lo que hace que las Mujeres se vean más desfavorecidas en términos de autonomía y Seguridad Financiera?

Aquí entra en juego una variable que apunta directamente a las discriminaciones de género y que condiciona la forma de relacionarse de mujeres y hombres con las Entidades Financieras: **La Brecha Salarial entre hombres y mujeres.**

- ✓ El estudio, en su último apartado, afirma categóricamente que la desigualdad se perpetúa dentro de las Entidades Financieras: A pesar de que los datos están extraídos de las memorias de las Entidades y éstas no se realizan con los mismos criterios, se puede comprobar como **el porcentaje de mujeres que acceden a puestos de responsabilidad pocas veces supera el 30% y siempre en las escalas más bajas de estos puestos.**
- ✓ A nivel mundial se calcula que solo el 4% de los puestos directivos de las empresas financieras están en manos de mujeres

*Autoría: Cristina de la Cruz  
Estudio de Campo: Adimen.*



#### **IV.- Conclusiones**

- ✓ Como ya hemos anticipado, lo primero que nos llama la atención es el hecho de que el estudio en el que nos estamos basando, publicado en 2010, recoja de una manera tan clara la actual situación de la mujer trabajadora del Sector Financiero ¡ 5 años después ¡.. cierto es que las empresas son cada vez más conscientes que antes de la importancia de la Conciliación pero tras la vorágine inicial de la Ley de Igualdad que obligó a la Implantación de Planes de Igualdad, se ha continuado, como mucho, haciendo un seguimiento rutinario de los mismos y en muchos casos por **personas probablemente excepcionales en salud laboral, planes de pensiones, beneficios sociales... pero escasamente cualificadas para este tema.**
- ✓ Las barreras a las que laboralmente se enfrentan las mujeres, se sustentan en raíces de una **política sociocultural que no avanza**. No se produce el cambio social necesario que habría de acompañar a la instrumentalización de las Políticas de Igualdad. Pero tampoco hacemos nada en nuestro entorno más inmediato para que esto ocurra.
- ✓ En el estudio se hace mención específica a la sensación de “no integración en el grupo”, por no utilizar el término “marginación” que sienten muchas mujeres en entornos extremadamente masculinizados, ante la impasibilidad de los compañeros que no se dan cuenta o no quieren darse cuenta de que **es en el día a día y en los hechos cotidianos donde han de implicarse y no haciendo una declaración de principios que choca frontalmente con sus actos. Y esto lo tenemos que aplicar directamente a nuestra organización.**
- ✓ Las Entidades Financieras han sabido sacar provecho de las **cualidades de la mujer: Su gran capacidad de trabajo, su formación académica, así como su empatía y capacidad de escucha para con los clientes**. Y lo pusieron en marcha hace unos años dotando las redes comerciales de Directoras. Pero se las ha **encasillado en este puesto y así llevamos desde entorno al año 1992**: las mujeres que acceden a puestos de responsabilidad son escasas, y siempre lo hacen en las escalas más bajas de estos puestos.



- ✓ El incremento de mujeres en las plantillas de las empresas del sector Financiero y su mayor incorporación a puestos técnicos está ayudando a disminuir la brecha entre ambos sexos.
- ✓ Las Medidas de Igualdad impulsadas desde el gobierno han contribuido a mejorar la situación de las mujeres en las empresas, pero aún queda un largo camino por recorrer:

De ahí la urgente necesidad de seguir adoptando acciones que ayuden a impulsar el desarrollo de la **CARRERA PROFESIONAL**, así como la importancia de que sea cada mujer, a nivel individual, la que se haga también defensora de su valía y defensora de sus derechos.



**Madrid diciembre 2015**