

II

LA EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN FEMENINA EN LA BANCA ESPAÑOLA

Mónica VILLANUEVA VILLAR

Universidad de Vigo

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN.
 - II. LA CONTRATACIÓN DE LA MUJER EN LA BANCA.
 - 1. Introducción y explicación de la muestra tomada.
 - 2. Diferencias entre los bancos nacionales y las sucursales de entidades de crédito extranjeras, tanto comunitarias como no comunitarias.
 - 3. Diferencias en la banca española por tamaño.
 - III. CONCLUSIONES.
 - IV. BIBLIOGRAFÍA.
-

I. INTRODUCCIÓN

Previo al análisis del papel de la mujer en la banca española, debemos hacer referencia a cuál es la situación sociodemográfica en España y, en especial, el empleo femenino en este país.

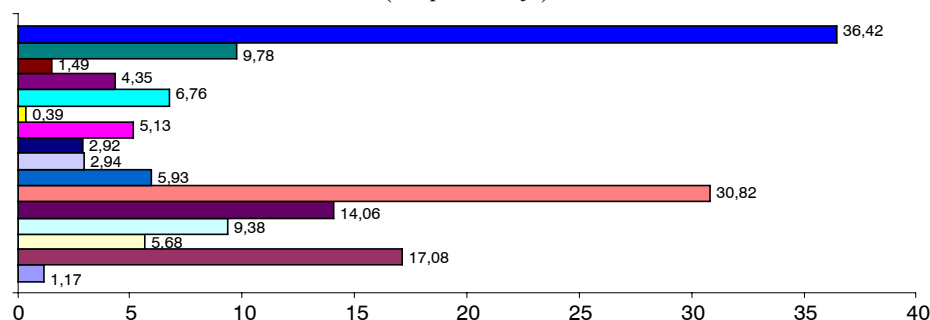
España se caracteriza por «un acusado descenso de la natalidad; una moderada disminución del tamaño medio de los hogares; una fuerte feminización de las estructuras monoparentales y unipersonales, y un importante incremento de la presencia de mujeres en los recientes flujos de inmigrantes» (CES, 2003, p. 8). El acusado descenso de la natalidad es consecuencia de un conjunto de razones (gráfico 1) como problemas de salud, necesidad de trabajar fuera de casa, situación de paro, aunque la que mayor peso tiene, ignorando la relativa a no haber completado el tamaño de familia deseado, es la que hace referencia a la insuficiencia de recursos económicos.

Como consecuencia de esta característica se produce un menor tamaño de los hogares. La fuerte feminización de las estructuras monoparentales se deriva del elevado número de divorcios que se han producido en los últimos años. Además, en la actualidad, la tutela de los menores a cargo suele entregarse a las madres, con lo que es muy habitual la unidad familiar formada por la madre e hijos menores de edad. Las estructuras unipersonales son consecuencia, por un lado, de un fuerte incremento de aquellas personas que por decisión propia deciden vivir solas y, por otro lado, de las personas en situación de viudedad, fundamentalmente mujeres. Finalmente, cabe destacar el elevado flujo migratorio que en las dos últimas décadas ha recibido España. Respecto al número de mujeres extranjeras residentes en España, el Padrón Municipal de Habitantes de 2002 indica que alcanza el 4,4% de la población total femenina y el peso respecto al total de la población extranjera es de un 47%.

GRÁFICO 1

Motivos por los que las mujeres tienen menos hijos que los deseados. 1999

(en porcentaje)



- Porque hasta la fecha no ha completado el tamaño de familia deseado
- Por las preocupaciones y problemas que entraña criar a los hijos
- Porque supone perder libertad y no tener tiempo para realizar otras actividades
- Temor a que el hijo nazca con problema de salud
- Por situación de paro (propia o de la pareja)
- A causa del estado civil de mi pareja
- A causa de mi estado civil
- Carencia o carestía de guarderías o jardines de infancia
- Exceso de trabajo en el hogar
- Vivienda pequeña
- Insuficiencia de recursos económicos
- Deseo o necesidad de trabajar fuera de casa
- Demasiada edad para tener hijos
- Los embarazos, partos y cuidados de los hijos son duros para la mujer
- Problemas o molestias de salud
- Deseo de seguir estudiando

Fuente: INE (2000) y elaboración propia.

Si hacemos referencia al panorama laboral de la mujer en España, éstas se enfrentan con problemas como la precariedad en el empleo y la falta de promoción en las empresas (FERNÁNDEZ, *et al.*, 2002, p.1). La precariedad en el empleo femenino se deriva del alto nivel de desempleo pues en el año 2003 frente a 1.212.600 mujeres desempleadas, existían 914.700 hombres. Lo que supone una tasa de paro femenina de un 15,9%, casi el doble que la masculina con un 8,2% (CES, 2004, p.1). La falta de promoción en las empresas se produce a través de una discriminación indirecta, mediante la exigencia de asistir a cursos en horarios incompatibles con la vida familiar, nuevos lugares de residencia,... A las mujeres, en nuestra sociedad, se les ha asignado un rol: son las que mayoritariamente atienden a adultos dependientes, el 75% según el INE (2003), y las que se dedican al cuidado de los niños, el 74% según el INE (2003). Además, las mujeres que se han incorporado al mercado de trabajo todavía hoy desarrollan un doble trabajo: en casa, de carácter no remunerado, que consiste en encargarse de la mayoría de las labores domésticas, y fuera de casa desarrollan su trabajo remunerado; mientras que los hombres dedican escaso tiempo al trabajo no remunerado que supone la casa (tabla 1). Sería necesario, por un lado, un cambio en la concepción del papel social de la mujer, que se manifieste mediante «un nuevo modo de cooperación entre hombres y mujeres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada» (IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, p. 8); y, por otro lado, el Estado debería establecer medidas que permitan conciliar la vida laboral y familiar porque si no, se facilita la discriminación de la mujer, ya que en la actualidad se les obliga a elegir entre el desarrollo profesional y la familia. De esta forma, hay mujeres que deciden renunciar a su carrera profesional para asumir el rol tradicional que socialmente se espera de la misma y, por el contrario, otras mujeres deciden priorizar su desarrollo profesional renunciando a su faceta personal. En cualquier caso, los dos modelos se apartan del objetivo que es el facilitar que las mujeres puedan trabajar fuera de casa pero permitan conciliar el trabajo con la familia, ya que independientemente de que ambos miembros de una pareja trabajen «se sigue asignando a la mujer una mayor responsabilidad en el mantenimiento del hogar y del cuidado de los hijos» (CES, 2004, p. 133).

En 1999 se promulgó la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que si bien ha supuesto un primer paso lo cierto es que, transcurridos los años, se ha demostrado insuficiente para permitir realmente dicha conciliación. Existen además cuatro planes de acción sectorial: el Plan integral de apoyo a la familia 2001-2004; el Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2003-2006; el Plan Nacional de Acción para el Empleo y el Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2003-2005. Todos estos planes recogen entre otras medidas, aquellas que facilitarían la conciliación de la vida laboral y familiar como: el desarrollo reglamentario de la Ley de Conciliación de vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; bonificaciones de las aportaciones empresariales a la seguridad social para la contratación de mujeres: incrementar los servicios de atención a la primera infancia; promover el acceso de los trabajadores y trabajadoras a la formación continua en horario laboral; aumentar los servicios a las personas dependientes. No obstante, son ideas, algunas muy loables, pero que no se traducen en partidas presupuestarias que permitan hacerlas realidad y, por tanto, aun cuando son muy interesantes si no existe financiación para poder llevarlas a cabo no son válidas.

TABLA 1
Tareas según quién las realiza. 1998
(en porcentaje)

Tarea	Entrevistada	Pareja	Ambos	Ninguna
Preparar el desayuno	49,6	8,1	38,0	4,5
Preparar la comida	66,5	6,7	18,4	8,3
Fregar cacharros/recoger mesa	55,8	6,5	30,7	7,1
Hacer la compra	49,7	6,4	42,3	1,6
Pasar el aspirador/barrer	60,1	5,2	23,0	11,8
Limpiar los cristales	65,0	5,0	16,1	14,0
Limpiar los baños	69,9	1,9	15,1	13,1
Quitar el polvo	62,3	2,7	20,9	14,1
Hacer las camas	60,7	4,3	28,5	6,5
Poner la lavadora	77,1	3,0	14,0	5,9
Tender la ropa	68,4	5,7	18,1	7,8
Planchar	76,4	2,0	9,9	11,7
Llevar/traer niños centro escolar	30,1	8,9	24,9	36,1
Llevar a los niños al médico	48,6	4,7	39,2	7,5
Ayudar a los niños en los deberes	29,5	10,2	38,3	22,1
Estar con los niños después del colegio	33,1	8,2	33,7	25,0
Levantarse noches para atender niños	40,0	5,1	46,5	8,3
Regar las plantas	54,9	11,8	17,6	15,7

Fuente: «Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo», Reis 97/02 en CES (2004, p. 156).

II. LA CONTRATACIÓN DE LA MUJER EN LA BANCA

1. INTRODUCCIÓN Y EXPLICACIÓN DE LA MUESTRA TOMADA

El 71% de las mujeres demandantes de empleo tienen estudios universitarios. El número de contratos en el sector servicios con tituladas universitarias alcanza un porcentaje del 63%, que es muy superior al de los titulados universitarios con un 37% (INEM, 2003). No obstante, este incremento tan importante no se ve reflejado en el sector de la banca, donde sólo el 31% de la plantilla son mujeres (SEQUEIRO, 2004). Por otro lado, según un estudio de la Universidad del País Vasco (1999) el 59% de sus licenciados en Administración y Dirección de Empresas y el 54% de los licenciados en Económicas son mujeres. En cambio, los trabajos que desempeñan tienen una menor estabilidad, estatus y salario que los que realizan sus homónimos varones.

Los problemas más importantes con los que se encuentra una mujer que trabaja en el sector de la banca son (FERNÁNDEZ, *et al.*, 2000, pp. 3-4): discriminación salarial, que puede alcanzar hasta un 30% de diferencia con respecto a los trabajadores varones; dificultad de promocionar, derivada de una discriminación indirecta a través de la exigencia de asistir a cursos a horarios poco compatibles con la vida familiar, nuevos lugares de residencia...; incremento de relaciones laborales individualizadas, que puede suponer discriminaciones indirectas; y despidos encubiertos por maternidad. Pero no sólo estos, el primero y fundamental es que el número de

mujeres contratadas en banca es muy inferior al de los hombres y si, nos centramos en los puestos de alta dirección y en el número de consejeras de administración de la banca, observaremos que su número se reduce muy significativamente. Por ello, en el siguiente apartado se realiza un análisis de cómo ha evolucionado la contratación femenina de la banca en España, tanto de los bancos españoles como de las sucursales de entidades de crédito extranjeras operantes en este país en el período 1999-2002 ⁽¹⁾.

A 31 de diciembre de 2002 existían en España 84 bancos, 48 sucursales de entidades de crédito comunitarias y nueve sucursales de entidades de crédito no comunitarias. No obstante, no ha sido tomada como objeto de estudio la totalidad de bancos que conforman esta muestra inicial, puesto que hay varios de los que no se dispone de datos para todo el período temporal analizado. La muestra final está conformada por: 63 bancos españoles, 23 sucursales de entidades de crédito extranjeras comunitarias y seis sucursales de entidades de crédito extranjeras no comunitarias (tabla 2).

TABLA 2
Muestra de bancos analizada

Bancos españoles	SCH, BBVA, Español de Crédito, Popular Español, Sabadell, Bankinter, Pastor, Deutsche Bank, S.A, Crédito Local de España, Atlántico, Zaragoza, Barclays Bank, Valencia, Guipuzcoano, Andalucía, March, Banif, Castilla, SCH Investment Bank, Urquijo, Santander Consumer Finance, Cooperativo Español, Simeón, BBVA Privanza Banco, Galicia, Banco Depositario BBVA, Gallego, Bancoval, Espirito Santo, Vasconia, Vitoria, Servicios Financieros Caja Madrid-Mapfre, Crédito Balear, Morgan Bank, Pequeña y Mediana Empresa, Asturias, Finanzas e Inversiones (FIBANC), Bankoa, Sabadell Banca Privada, Pueyo, Banco Inversión, Sociedad Española de Negocios Probanza, Etcheverría, Desarrollo Económico Español, Bancofar, UBS España, Eurobank del Mediterráneo, Alcalá, Halifax Hispania, Popular Hipotecario, Cetelem, Financia Banco de Crédito, Altae Banco, Árabe Español, Financia Sofinloc, Europa, Europeo de Finanzas, Condal, Privat Bank, Marocaine du Commerce Exterieur Internacional, Deutsche Bank Credit, Banco de Depósitos y Patagon.
Sucursales de entidades de crédito extranjeras comunitarias	Societe Generale, Lloyds TSB Bank, ING Bank, HSBC Bank, ABN Amro Bank, Commerzbank, Banca Nazionale del Lavoro, Dresdner Bank, Fortis Bank, Banque Bruxelles Lambert, Banque PSA Finance Holding, Fimat International Banque, Banca di Roma, Banco BPI, Westlb AG, Rabobank, Credit Lyonnais, De Lage Landen International, Banca Monte dei Paschi di Siena, Franfinance, Barclays Bank PLC, Associates Capital Corporation y Banco Sygma Hispania.
Sucursales de entidades de crédito extranjeras no comunitarias	JP Morgan Bank Chase Bank, Arab Bank, Credit Suisse, Banco do Brasil, Bankers Trust Company y Banco de la Nación Argentina.

Fuente: Elaboración propia.

(1) Pues son los datos más recientes de los que se dispone.

El último apartado se centra en el estudio exclusivamente de la banca española, con el objetivo de discernir si existen diferencias entre los bancos por tamaño. Para ello, se realiza una distinción para los 63 bancos analizados entre banca grande, mediana y pequeña (tabla 3), utilizando la clasificación de GÓMEZ y MÉNDEZ (2000, p. 117) según la cual «entidades grandes son aquellas con unos activos totales medios superiores a 1.500.000 millones de pesetas (aproximadamente 9.000 millones de euros), banca mediana aquella con ATM entre 400.000 millones y 1.500.000 millones de pesetas (aproximadamente entre 2.400 millones de euros y 9.000 millones de euros) y banca pequeña (aquella cuyos ATM son inferiores a 400.000 millones de pesetas (alrededor de 2.400 millones de euros))».

TABLA 3
Clasificación de los bancos españoles según el tamaño

Bancos grandes	SCH, BBVA, Español de Crédito, Popular Español, Sabadell, Bankinter, Pastor, Deutsche Bank S.A, y Crédito Local de España.
Bancos medianos	Atlántico, Zaragozano, Barclays Bank, Valencia, Guipuzcoano, Andalucía, March, Banif, Castilla, SCH Investment Bank, Urquijo, Santander Consumer Finance, Cooperativo Español, Simeón y Patagon.
Bancos pequeños	BBVA Privanza Banco, Galicia, Banco Depositario BBVA, Gallego, Bancoval, Espirito Santo, Vasconia, Vitoria, Servicios Financieros Caja Madrid, Crédito Balear, Morgan Bank, Pequeña y Mediana Empresa, Asturias, Finanzas e Inversiones (FIBANC), Bankoa, Sabadell Banca Privada, Pueyo, Banco Inversión, Sociedad Española de Negocios Probanca, Etchevarría, Desarrollo Económico Español, Bancofar, UBS España, Eurobank del Mediterráneo, Alcalá, Halifax Hispania, Popular Hipotecario, Cetelem, Finanzia Banco de Crédito, Altae Banco, Árabe Español, Finantia Sofinloc, Europa, Europeo de Finanzas, Condal, Privat Bank, Comerse Exterieur, Deutsche Bank Credit y Banco de Depósitos.

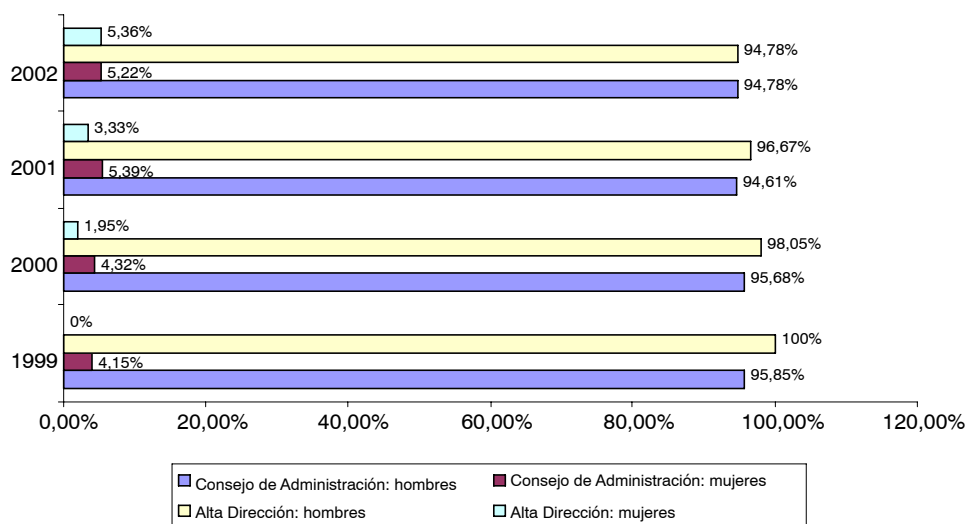
Fuente: Elaboración propia.

2. DIFERENCIAS ENTRE LOS BANCOS NACIONALES Y LAS SUCURSALES DE ENTIDADES DE CRÉDITO EXTRANJERAS, TANTO COMUNITARIAS COMO NO COMUNITARIAS

En los bancos nacionales se puede realizar un primer análisis de los miembros del Consejo de Administración y de la Alta Dirección. En el gráfico 2 se observa que tanto el Consejo de Administración como la Alta Dirección de la banca en España, se componen mayoritariamente por hombres donde la presencia femenina es casi anecdótica. Aún así, la evolución de la incorporación de la mujer en estos órganos ha sido positiva, aunque muy lenta. De forma que, si bien en el año 1999 no había ninguna mujer como directora general de un banco, en el año 2000 ya había tres, en

2001 cuatro y en 2002 seis. Respecto al Consejo de Administración en el año 1999 había a nivel de toda España 26 mujeres formando parte del mismo, frente a 601 hombres. Estos datos han ido modificándose, y aunque la evolución en el número de hombres y mujeres contratados ha sido inversa, de manera que el número de hombres se ha ido reduciendo paulatinamente frente al de mujeres que se ha ido incrementando, todavía existen diferencias muy amplias entre uno y otro sexo. En el año 2002, frente a 545 hombres que conformaban el conjunto de Consejos de Administración de la banca, tan sólo había 30 mujeres.

GRÁFICO 2
Evolución en Consejo de Administración y Alta Dirección



Fuente: Elaboración propia.

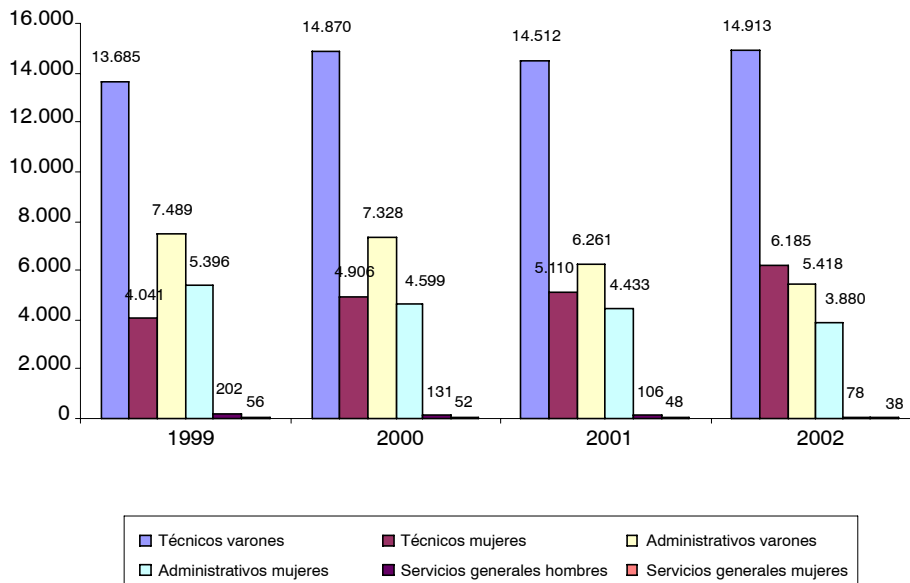
Este análisis realizado para la banca española no se puede aplicar a las sucursales de bancos extranjeros porque estos sólo nombran un director general para España pero no aportan información a la AEB sobre sus Consejos de Administración ni del conjunto de personas que conforman la Dirección del banco. Donde sí se puede realizar una comparación es en el número de técnicos, administrativos y trabajadores contratados para los servicios generales del banco. De esta manera se destaca que los bancos españoles han realizado una reducción del conjunto de su plantilla pasando de 30.869 empleados durante el año 1999 a 30.512 en el año 2002 (gráfico 3). No se ha producido una reducción uniforme en los tres grandes grupos de empleados que existen en banca. De hecho, la reducción se ha realizado en los puestos administrativos y de servicios generales, frente a los de carácter técnico que se han incrementado.

Se observan grandes diferencias por sexos, no tanto en la evolución que ha sido semejante, como en la composición de cada uno de los grupos. De forma que en el año 2002 el 71% de los técnicos son hombres, frente al 29% de mujeres. El grupo de

administrativos es semejante, aunque sigue siendo superior el porcentaje de hombres contratados que alcanza el 58% frente al 42% de las mujeres. Finalmente, los servicios generales es un trabajo mayoritariamente masculino, pues el 67% de los contratados son hombres frente al 33% de las mujeres. Si consideramos los tres grupos unidos, se observa que el 67% de la plantilla está conformada por hombres, frente al restante 33% que son mujeres.

GRÁFICO 3

Evolución en la contratación bancaria en España por sexos



Fuente: AEB (1999, 2000, 2001, 2002) y elaboración propia.

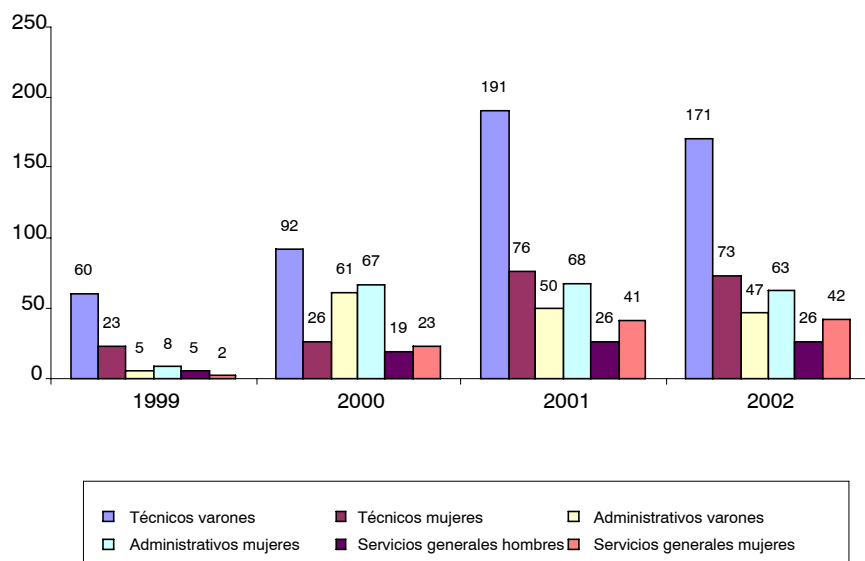
Las sucursales de entidades de crédito extranjeras no comunitarias han mantenido un avance en el número de contrataciones realizadas, siendo ascendente durante el período 1999-2001 y sufriendo un retroceso durante el ejercicio 2002 (gráfico 4).

Frente a la banca nacional estas entidades se caracterizan porque, aunque el número de empleados es superior al de empleadas, la diferencia no es tan significativa. En este caso, el 58% de la plantilla son hombres, frente al 42% de mujeres. A pesar de que los técnicos siguen siendo mayoritariamente hombres, no ocurre lo mismo con los servicios administrativos y generales donde se observa que, en todos los años analizados⁽²⁾, el número de mujeres contratadas es superior al de hombres.

(2) Salvo los servicios generales del año 1999.

GRÁFICO 4

Evolución en la contratación bancaria por sexos, en sucursales de entidades de crédito extranjeras no comunitarias



Fuente: AEB (1999, 2000, 2001, 2002) y elaboración propia.

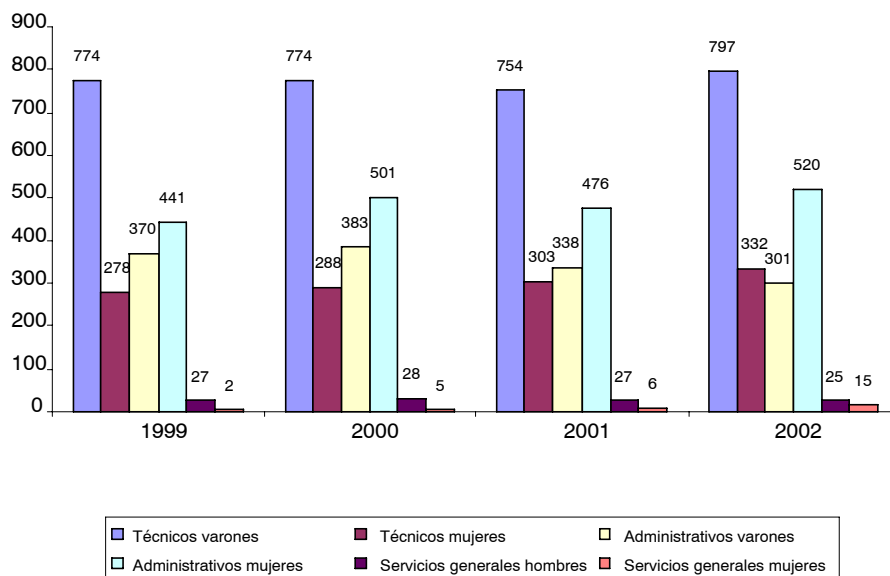
La evolución de la plantilla en las sucursales de entidades de crédito extranjeras comunitarias no ha sido uniforme (gráfico 5). En el año 2000 aumentaba respecto al ejercicio anterior en un 4,6%, en cambio en 2001 se reduce en un 3,7% para volver a aumentar en el año 2002 un 4,5%.

Respecto a la proporción entre sexos, un 56% de la plantilla son hombres, frente al 46% de mujeres, porcentajes similares a los obtenidos por las entidades de crédito extranjeras no comunitarias, pero lejanas a las cifras nacionales. En definitiva, son las entidades extranjeras más proclives a contratar personal femenino.

Al igual que las entidades no comunitarias, el número de mujeres es mayor al de hombres en los puestos administrativos pero en cambio en los de servicios generales la contratación es mayoritariamente masculina, como en los bancos nacionales.

GRÁFICO 5

Evolución en la contratación bancaria por sexos, en las sucursales de entidades de crédito extranjeras comunitarias



Fuente: AEB (1999, 2000, 2001, 2002) y elaboración propia.

3. DIFERENCIAS EN LA BANCA ESPAÑOLA POR TAMAÑO

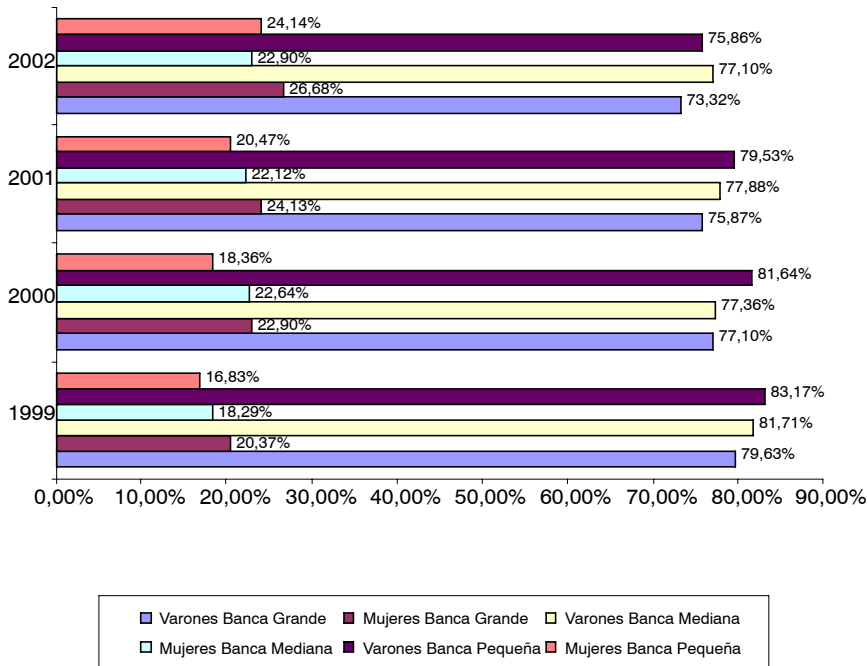
Siguiendo la clasificación de GÓMEZ y MÉNDEZ (2000, p. 117) se ha realizado previamente una distinción de la banca por tamaños, en banca grande, mediana y pequeña. Vamos a tratar de discernir si existen diferencias entre los tres tipos de banca en relación con la contratación de técnicos, administrativos y personal de servicios generales.

En relación con la contratación de técnicos, como se comentó en el apartado anterior, se observa que es muy superior el número de técnicos varones frente al de mujeres, para todo el conjunto de la banca. Si realizamos un análisis por tamaños (gráfico 6), en los tres tipos de banca más del 75% de los técnicos contratados son hombres⁽³⁾. Es decir, no existen diferencias significativas en función del tamaño de los bancos. Todos siguen la misma evolución: el número de varones contratados se reduce paulatinamente frente al número de mujeres en plantilla que se incrementa. Pero aún así el peso porcentual del primero respecto al segundo sigue siendo muy

(3) Salvo en el año 2002 para la banca grande donde alcanza el 73%.

elevado. La banca grande mantiene un porcentaje de trabajadores técnicos mayor que el resto de la banca. La banca pequeña ha realizado un esfuerzo para aumentar el número de mujeres en puestos técnicos y en el período 1999-2002 lo ha incrementado en ocho puntos porcentuales pasando a suponer el 24% de la plantilla total de técnicos.

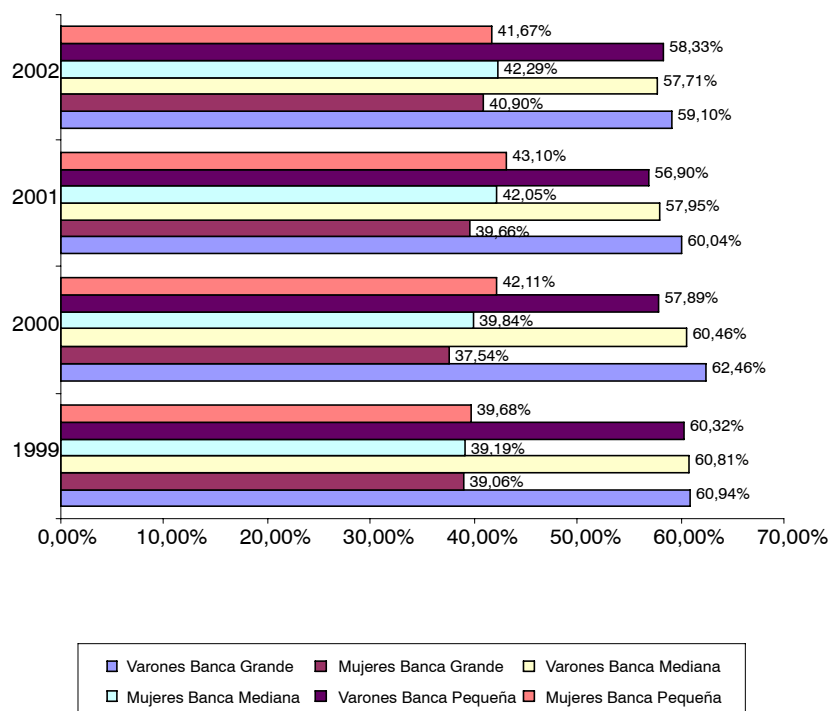
GRÁFICO 6
Evolución en la contratación de técnicos



Fuente: AEB (1999, 2000, 2001, 2002) y elaboración propia.

La contratación de administrativos, independientemente del tamaño del banco, está más equilibrada (gráfico 7). Y la evolución de la contratación femenina ha sido positiva aunque en muy pequeño grado. Al igual que en el caso de los técnicos, no se observan diferencias importantes en función del tamaño de la banca y en todos los años se mantiene un porcentaje cercano al 60% de varones administrativos frente al 40% de mujeres.

GRÁFICO 7
Evolución en la contratación de administrativos

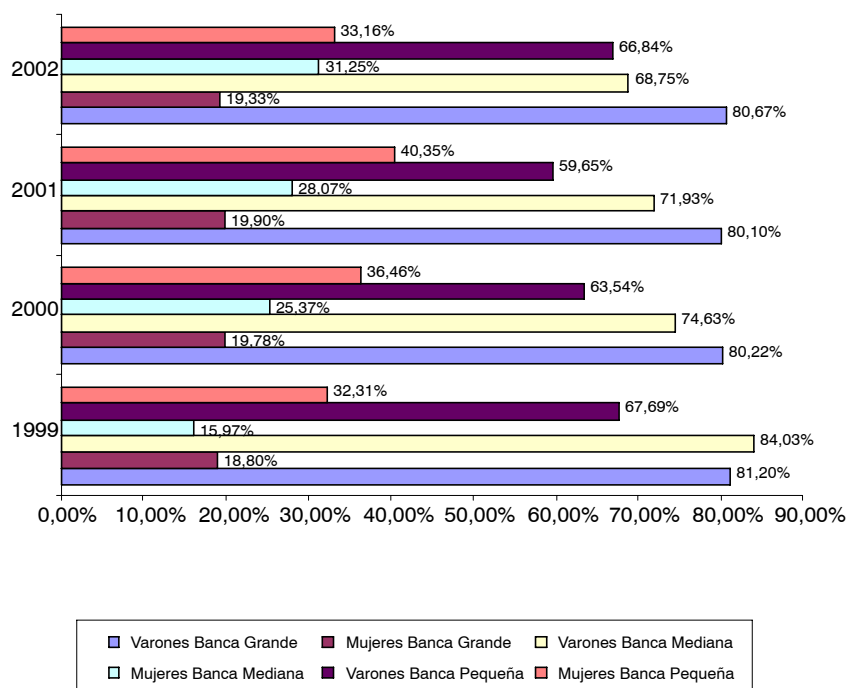


Fuente: AEB (1999, 2000, 2001, 2002) y elaboración propia.

Es en la contratación de personal para servicios generales donde sí se observan diferencias de la banca grande frente al resto. En la banca grande la mayoría de la plantilla destinada a servicios generales es varón, con un 80% o más en todo el período analizado. En cambio, este peso se ve reducido en la banca mediana y pequeña hasta porcentajes cercanos al 65% en el año 2002. Además, la evolución también ha sido distinta. En la banca grande no se puede hablar de mejoras en el número de mujeres contratadas, manteniéndose prácticamente igual el porcentaje 80% hombres-20% mujeres durante el período 1999-2002. En cambio, sí se ha producido en la banca mediana un incremento importante del número de contrataciones de mujeres para servicios generales. Se pasa de un 16% en el año 1999 a más del doble, un 31% en el año 2002. Finalmente, la banca pequeña es la que ha mantenido un volumen de contratación femenina mayor durante todo el período estudiado. De hecho, desde 1999 hasta 2001 se ha incrementado hasta suponer el 40% de la plantilla, en cambio en el año 2002 se reduce en siete puntos y sólo alcanza al 33%. A pesar de reducción la banca pequeña es la que en un porcentaje mayor realiza más contrataciones de mujeres destinadas a servicios generales de los tres tipos de banca.

GRÁFICO 8

Evolución en la contratación de personal para servicios generales



Fuente: AEB (1999, 2000, 2001, 2002) y elaboración propia.

III. CONCLUSIONES

Tras el análisis realizado se alcanzan tres tipos de conclusiones: de carácter general sobre la situación de la mujer en el mercado laboral español: derivadas del estudio del conjunto de la banca que actúa en España; y deducidas del análisis de la banca española clasificada por tamaños.

1. Conclusiones sobre la situación de la mujer en el mercado laboral español:
 - a) Existe un gran desequilibrio en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo respecto a los hombres. En el año 2003 la tasa de paro femenina (15,9%) es casi el doble que la masculina (8,2%).
 - b) A pesar de que el nivel de formación de las mujeres, en el que el porcentaje de tituladas universitarias respecto a los titulados es mayor, supera al de los hombres, son éstos los que obtienen trabajos mejor remunerados, más estables y con mayor estatus social.
 - c) Existe desigualdad en el reparto de las tareas domésticas. Son las mujeres las que desempeñan un doble trabajo: remunerado y no remunerado, consistente

- en realizar la mayoría de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos. Esto supone que, en muchas ocasiones, decidan abandonar el primero por el segundo. Para que esto no ocurra sería necesario establecer y desarrollar medidas concretas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- d) Si la mujer quiere ascender en su carrera profesional tiene que renunciar o posponer su vida personal para poder ser competitiva con los hombres, de manera que se renuncia a tener hijos o se pospone tanto que cuando se quiere puede ocurrir que ya no se pueda. Esto no hace más que perjudicar al país pues se produce un acusado descenso de la natalidad, como ya está ocurriendo en la actualidad.
2. Derivadas del estudio del conjunto de la banca que actúa en España:
- a) El número de miembros femenino en los Consejos de Administración de la banca en España es muy reducido respecto al masculino. La evolución, no obstante, ha sido positiva aunque en pequeño grado, incrementándose en un punto porcentual durante el período analizado, hasta suponer el 5% en el año 2002.
- b) Si hacemos referencia a la Alta dirección la situación de la contratación femenina es peor que en los Consejos de Administración. En el año 1999 no había ninguna mujer formando parte de la alta dirección de ningún banco español. En el año 2002 la situación ha mejorado pero muy poco, porque ha aumentado el número hasta seis.
- c) En la banca nacional se ha producido una reducción de la plantilla durante el período objeto de análisis. Pero en cambio quienes se han visto afectados por la misma son los trabajadores varones, no así las mujeres que de hecho han aumentado sus contrataciones. Pese a lo anterior, el 67% de la plantilla son varones frente al 33% que son mujeres.
- d) La banca extranjera tiene una plantilla femenina mayor que la banca nacional, aunque sigue siendo mayoritaria la contratación de hombres, que supone el 58% de la plantilla total en las sucursales no comunitarias, y un 56% en las sucursales comunitarias.
- e) Si hacemos referencia a la contratación de técnicos no se observan diferencias entre la banca nacional y la extranjera. Ambos tipos de banca contratan de forma mayoritaria a hombres para desempeñar estos puestos. Las diferencias proceden de la contratación de administrativos y personal para los servicios generales, en los que la banca extranjera no comunitaria tiene un porcentaje mayoritario de mujeres frente a la banca nacional. La banca comunitaria también contrata un mayor porcentaje de mujeres para los puestos administrativos. En definitiva, para los puestos técnicos que son los de más alta cualificación y estatus social, la banca en España se caracteriza por las importantes diferencias de género en su política de contratación.
3. Deducidas del estudio de la banca española clasificada por tamaños:
- a) No existen diferencias por tamaño en relación con el porcentaje de trabajadores varones y mujeres en el total de la plantilla. Tanto la banca grande, como la mediana y la pequeña mantienen aproximadamente un 70% de contrataciones de hombres y un 30% de mujeres.

- b) La plantilla de técnicos está formada mayoritariamente por hombres en los tres tipos de banca. Este porcentaje es mayor en la banca grande. No obstante, toda la banca ha incrementado la contratación de mujeres durante el período analizado, si bien la banca pequeña es la que ha realizado un mayor esfuerzo.
- c) La plantilla de administrativos está formada también en su mayoría por hombres y no se observan diferencias especiales entre banca grande, mediana y pequeña. Tampoco se capta interés alguno por aumentar el número de mujeres en este tipo de contratos, puesto que se mantiene bastante estable el porcentaje de administrativas.
- d) La banca grande se caracteriza porque el personal destinado a servicios generales es en su mayoría masculino, con porcentajes del 80% durante todo el período de análisis. Este porcentaje se reduce en la banca mediana y pequeña hasta el 60%. La banca mediana es la que ha evolucionado de forma más receptiva a la contratación de mujeres durante todo el período 1999-2002, llegando a duplicar el peso de las mismas sobre el total de la plantilla destinada a servicios generales.

En definitiva, si la situación sociolaboral de las mujeres en España es complicada, en el sector de la banca se concluye que no es mejor. A pesar de las contrataciones que en los últimos años se han producido en el sector y que ha supuesto que el número de mujeres en la banca se incremente paulatinamente, aún hay una gran brecha entre el número de hombres y mujeres que trabajan en la misma. Todavía mayor si nos ceñimos al ámbito de la Alta Dirección y los Consejos de Administración donde se puede decir que es un «mundo de hombres», de difícil acceso al género femenino.

IV. BIBLIOGRAFÍA

- AEB (1999): *Informe Estadístico de la Banca en España*, obtenido en www.aebanca.org
 —(2000): *Informe Estadístico de la Banca en España*, obtenido en www.aebanca.org
 —(2001): *Informe Estadístico de la Banca en España*, obtenido en www.aebanca.org
 —(2002): *Informe Estadístico de la Banca en España*, obtenido en www.aebanca.org
- CES (2003): *Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, Sesión del Pleno de 10 de diciembre de 2003, obtenido en: www.ces.es
 —(2004): «Panorama sociolaboral de la mujer en España», *Boletín CES*, núm. 35, primer trimestre de 2004, obtenido en www.ces.es
- FERNÁNDEZ, P.; MARTÍN BARRIOS, M.^a L. y ALMEIDA, C. (2002): *I Jornada sobre la mujer trabajadora en el sector de la banca*, obtenido en: www.comfia.net
- GÓMEZ SUÁREZ, M. y MÉNDEZ GARCÍA DE PAREDES, J.L. (2000): «La competencia en banca de empresas en España», *Economía Industrial*, núm. 334, pp. 107-117.
- INE (2000): *Encuesta de fecundidad*, obtenida en www.ine.es
 —(2003): *Condiciones de vida en España y en Europa. Estudio basado en el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE). Principales resultados, año 2000*, en CES (2004).

-
- INEM (2003): *Contratos de trabajo en el sector servicios según nivel de estudios terminados por tipo de contrato y sexo*, diciembre, obtenido en www.inem.es
- IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (2003), obtenido en www.tt.mtas.es/periodico/asuntossociales/
- Plan Integral de Apoyo a la Familia (2001), obtenido en www.la-moncloa.es/consejo/referen/
- Plan Nacional de Acción para el Empleo (2003), obtenido en www.inem.es/inicial/plan2003.pdf
- SEQUEIRO, N. (2004): «Lento avance femenino en los puestos directivos de la banca», *El Correo Gallego*, obtenido en www.elcorreogallego.es (10 de marzo de 2004).
- Universidad del País Vasco (1999): *Encuesta de inserción laboral de titulados y tituladas universitarias, Prom'99*, obtenida en www.ehu.es