



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Finanzas, Banca y Seguros

Brecha De Género en el Sector Financiero

Presentado por:

Blanca Rico Gilsanz

Tutelado por:

Ana Pérez Espartero

Valladolid, 23 de Julio de 2021

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es analizar si existe brecha de género en el sector financiero en España. Para ello se trabajará con los datos generales del Instituto Nacional de Estadística sobre este sector y se analizará el caso particular de la empresa financiera BBVA a partir de los datos del Informe Anual BBVA 2020. Los principales resultados obtenidos son los siguientes. En puestos de menor cualificación, el porcentaje de mujeres es mayor al de hombres, y los salarios tienden a ser similares, por lo que la brecha salarial no es tan notable en este contexto. En cambio, en puestos de mayor cualificación, el porcentaje de hombres es muy superior al de mujeres y los salarios de ellos son superiores a los de ellas. Por otra parte, se observa que los contratos parciales y temporales en su mayoría corresponden al sexo femenino, mientras que, en puestos fijos a tiempo completo existe una mayor igualdad entre la proporción de hombres y mujeres que los ocupan. Los contrastes de independencia χ^2 corroboran que el puesto laboral y el tipo de contrato no son independientes del sexo del trabajador.

Palabras clave: desigualdad de género, sector financiero, brecha laboral y brecha salarial.

ABSTRACT

The objective of this work is to analyse if there is gender gap in the financial sector in Spain. To get that, we will work with general data from the National Statistics Institute (INE) about this sector and we'll take a look at the specific case of the financial company BBVA from data of the Annual Report BBVA 2020. The main results obtained are the next. In job positions of less qualification the percentage of women is greater than men, and salaries tend to be similar, so that the gender gap is not that remarkable in this context. However, in higher qualification job positions the percentage of men is much superior to the one of women and men's wages are also superior to women's ones. On the other hand, we observe that most of the partial and temporal contracts correspond to the female gender, while in fixed full-time job positions there is a greater equality between the proportion of men and women who take them. The independence contrasts χ^2 corroborate that job position and type of contract are not independent of the worker's gender.

Key words: gender inequality, financial sector, job gap, wage gap.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA: BREVE RESEÑA HISTÓRICA.....	7
3. BRECHA DE GÉNERO EN EL SECTOR FINANCIERO.....	14
3.1. Panorámica general del sector financiero.....	16
3.2. Un análisis particular: el caso de BBVA.....	23
4. BRECHA DE GÉNERO EN EL ACCESO A LOS SERVICIOS FINANCIEROS.....	32
5. CONCLUSIONES.....	37
6. BIBLIOGRAFÍA.....	38

1. INTRODUCCIÓN

La brecha de género es el fenómeno derivado de la diferencia entre las categorías de una variable en relación con el género. Existen multitud de factores que hacen notables las diferencias entre hombres y mujeres en cualquier ámbito, como por ejemplo: desigualdades en el salario, en los tipos de contrato, en las condiciones laborales e incluso en los derechos individuales; véase Wikipedia (2021).

El propósito de este trabajo es hacer un análisis detallado sobre la brecha de género en el sector financiero, basándose en los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y en un caso particular, como es la entidad financiera Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA).

La motivación para realizar este trabajo surge por el interés en el campo al que va dirigido este grado universitario de Finanzas, Banca y Seguros, unido a la aparente diferencia entre hombres y mujeres que se experimenta actualmente en el mercado laboral.

Las principales conclusiones de los análisis son los siguientes. En puestos de menor cualificación, el porcentaje de mujeres es mayor al de hombres, y los salarios tienden a ser similares, por lo que la brecha salarial no es tan notable en este contexto. En cambio, en puestos de mayor cualificación, el porcentaje de hombres es muy superior al de mujeres y los salarios de ellos son superiores a los de ellas. Por otra parte, se observa que los contratos parciales y temporales en su mayoría corresponden al sexo femenino, mientras que, en puestos fijos a tiempo completo existe una mayor igualdad entre la proporción de hombres y mujeres que los ocupan.

Este trabajo se estructura en los siguientes apartados. En la Sección 2 se realizará un breve recorrido sobre la historia de la lucha feminista. En la Sección 3, se realizarán dos análisis: uno de ellos global sobre la brecha de género en el sector financiero con los datos del INE y otro análisis del caso particular de una de las empresas de dicho ámbito, como es BBVA. En la Sección 4, se realizará un breve resumen sobre la brecha de género existente en el acceso a los

servicios financieros. Por último, en la Sección 5, se resumirán las principales conclusiones que hemos obtenido.

2. LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA: BREVE RESEÑA HISTÓRICA.

En este apartado haremos un breve recorrido histórico de la desigualdad de género en España, desde la edad media hasta la actualidad. Pasaremos de una perspectiva general de la mujer y sus valores en la sociedad, a una perspectiva de la mujer en el sector financiero.

En la Edad Media, la mayoría de las mujeres se dedicaban a los trabajos domésticos y la educación de sus hijos, mientras que los hombres trabajaban y ganaban un sueldo para mantener a su familia. Esto les hacía tener un mayor poder en la sociedad, ya que poseían las tierras, y al ser quienes trabajaban, ellos tenían el dinero y tomaban las decisiones en sus familias. Tal y como refleja el estudio sobre agricultura y desigualdad dirigido por Dyble y Migliano, desde la Edad Media, la agricultura es la causa de la desigualdad de género en España, véase Ministerio de agricultura, alimentación y medioambiente (2015). Por otra parte, se tiene constancia de que existían múltiples desigualdades, una de las más conocidas es la relacionada con el poder del hombre para tener varias mujeres, es decir, el hombre podía elegir su compañía y nadie le criticaría ni estaba mal visto. En cambio, la mujer tenía la obligación de casarse con un hombre que debía mantenerla y tener hijos, el resto daba igual, si no tomaba dicha decisión, estaría mal visto y la familia perdería prestigio en la sociedad. Como señala Pérez (2010): “La sociedad bajomedieval tenía una opción muy clara para sus mujeres: el matrimonio y el cuidado del marido y los hijos. Era lo que se esperaba de ellas y para lo que desde niñas recibían preparación”.

Durante el siglo XVIII no todas las mujeres estaban a favor de dichas obligaciones impuestas por la sociedad, lo que desencadenó los primeros movimientos feministas reivindicando los derechos de poder elegir si quieres o no casarte, si quieres o no tener hijos, o donde quieres trabajar. Estas mujeres estaban en contra de la posición superior masculina, pero como era de esperar,

el resto de la sociedad consideraba que estas mujeres eran un riesgo para el *statu quo* del momento. Sufrieron continuos desprecios y violentas agresiones, pero dichos movimientos feministas representarían el primer cambio para una sociedad donde la mujer empezaría a decidir su futuro por sí misma.

Hacia los siglos XIX-XX, ya se habían producido algunos movimientos feministas y las mujeres empezaron a hacerse notar en la sociedad. Gracias a la revolución francesa y la ilustración se promovió la libertad de las mujeres, y con este hecho se sumaron muchos apoyos al movimiento feminista, buscando que se les reconociese a las mujeres los valores que tienen y se les concediese los derechos que todo ciudadano debería de tener por igual. Tras estos acontecimientos, empezaron las revoluciones dedicadas al aspecto laboral, ya que antes tan solo el hombre trabajaba y era el que tenía, por tanto, el poder de la casa y de la familia. Pero tras dichas reivindicaciones, muchas mujeres se preguntaban: ¿Por qué ellas no podían hacer esas actividades y los hombres sí? ¿porque los hombres tienen poder sobre nosotras, tanto en la toma de decisiones, como en la riqueza? Son preguntas que muchas mujeres no se habían planteado y asimilaban la situación de desigualdad como algo normal, pero con el tiempo, muchas de ellas abrieron los ojos y se unieron al movimiento feminista. Un factor a tener en cuenta en el sector laboral y por el que se luchaba en los movimientos, es la biología sexual de cada persona. Existe diferencia entre sexos, pero ¿los trabajos tienen sexo? La primera respuesta que darían en la Edad Media sería que sí, pero esto cambió en el siglo XIX debido a que las autoridades regularon la actividad de las trabajadoras, al necesitarse mano de obra. Como señala el informe de UGT (2008), “A finales del siglo XIX existía un número elevado de mujeres integradas en el aparato productivo, lo cual no resultaba del agrado de los propios obreros que estimaban que les mermaba su oferta laboral. Ello obligó a las autoridades a regular la actividad de las trabajadoras para, por un lado, poder disponer de las mujeres al haber necesidad de mano de obra y, por otro, llegar a impedir que dichas obreras se convirtieran en trabajadoras con las mismas características que los varones”.

Vemos que la historia se contradice en el tiempo, ya que en tiempos de necesidad obrera la mujer si se incorpora al mercado laboral y se la acepta al

igual que los hombres, pero si no es necesario, tan solo el hombre trabajaría, lo que representa una clara desigualdad.

Una vez que la mujer fue aceptada en el trabajo, empieza la lucha a favor de la igualdad en el ámbito laboral en España. Dicha lucha por conseguir unos derechos igualitarios nace gracias a la crisis agraria de 1905, momento en que las familias españolas emigraron hacia las grandes ciudades en busca de oportunidades, ya que en el campo no había trabajo para toda la sociedad. Mujeres y hombres empezaron a trabajar en grandes superficies, como fábricas o almacenes. Desde este momento, las mujeres se agruparon laboralmente y lucharon por los derechos laborales, en los cuales se incluye el salario, la contratación igualitaria, el derecho a los mismos puestos de trabajo...

“Las reivindicaciones más comunes de las mujeres eran la equiparación del salario con los varones, la jornada laboral de ocho horas, los despidos y la significación como mujeres y trabajadoras en el interior de las fábricas” (UGT, 2008).

Se pretendía que en un mismo puesto laboral una mujer cobrase el mismo salario que un hombre y que tuviese las mismas condiciones laborales, es lo que empezaría a denominarse como la brecha salarial en el ámbito laboral.

“Para entender mejor la naturaleza de la brecha tenemos que distinguir entre: brecha salarial bruta, que compara el sueldo medio de todos los hombres y mujeres; y brecha salarial ajustada, que compara el sueldo medio de hombres y mujeres que tienen el mismo nivel educativo y el mismo tipo de puesto” (Ministerio de asuntos económicos y transformación digital, 2020).

Cabe destacar la desigualdad que sufrían las mujeres cuando perdían su puesto de trabajo y eran madres, ya que no recibían ningún subsidio por maternidad. Además, las mujeres que tenían hijos tenían menos oportunidades laborales, debido a los periodos de lactancia, parto o las complicaciones que pudieran surgir durante el embarazo. En julio de 1922, se promulgó una Ley que regulaba el subsidio por maternidad y, además, las empresas debían respetar los puestos de trabajo que ocupaban las mujeres durante el embarazo y después del parto, respetando los periodos de lactancia y de recuperación.

Otro hito histórico fue el reconocimiento el 9 de diciembre de 1931, del sufragio femenino, el cual fue incorporado en la Constitución Española. Dicha evolución fue crucial en la consecución de los derechos para las mujeres, ya que consiguieron diferentes derechos como el derecho a estudiar, el derecho a emplearse en trabajos, el derecho a salir a la calle con libertad, el derecho de tomar sus propias decisiones; véase Castelado (2016).

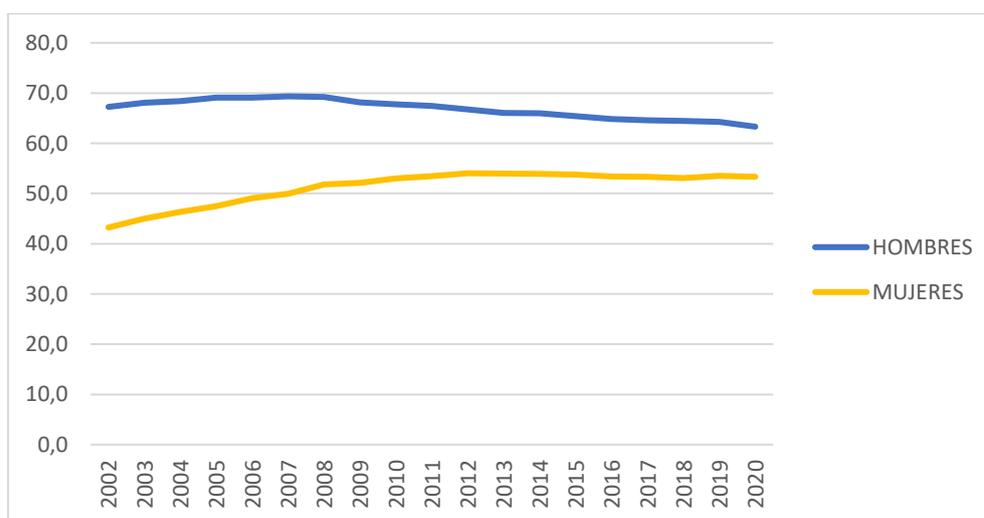
Gracias a los continuos movimientos feministas reivindicando las injusticias y la poca igualdad de la sociedad, se ha podido conseguir los derechos que hoy en día asumimos como normales como vestirse con libertad, votar, participar en las fuerzas armadas, divorciarse (antes para divorciarse tenían que probar un maltrato físico o acometerse adulterio), abortar, administrar sus bienes tras el matrimonio o decidir sobre la composición de su familia (decidir los hijos que querían tener). Todos estos cambios hicieron que las mujeres empezaran a tomar valor en la sociedad, pero, aun así, a principios del siglo XX, la población activa femenina en España era de 1.382.600, lo que representaba tan solo el 18,3 % del total de trabajadores, lo que nos confirma una desigualdad laboral entre hombres y mujeres aún en el siglo XX; véase UGT (2008).

La situación de la mujer en el mercado laboral mejora gracias a la segunda República en 1931, donde se ofrecieron mejoras en el sector laboral reconociendo el trabajo femenino y ofertando puestos de trabajo destinados a la mujer. Gracias a la política, el movimiento feminista avanzó. Tras la Segunda República, España vivió una Guerra Civil y posteriormente una dictadura, donde las mujeres perdieron ciertos derechos y volvieron a verse reprimidas. Tras finalizar el régimen franquista, los derechos de las mujeres se vieron definitivamente apoyados en la Constitución Española aprobada el 6 de marzo de 1978, proclamándose en el artículo 14 que “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, lo cual sería un principio fundamental en la aplicación de la igualdad entre sexos. A partir de este momento, se consiguieron objetivos importantes como, por ejemplo, la prevención de riesgos laborales, que protegía a las mujeres de los riesgos de la maternidad; véase UGT (2008).

Como ya hemos visto, durante el siglo XX se fueron reconociendo algunos derechos de las mujeres. Pero es en el siglo XXI donde más se están haciendo oír las mujeres a través de la lucha feminista, habiéndose conseguido la aprobación de leyes importantes para el mercado laboral como para la sociedad en general. La última ley aprobada es la Ley Orgánica 3/2007 del BOE, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Esta ley tiene por objeto que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres sea efectivo, en particular la eliminación de cualquier discriminación directa o indirecta hacia las mujeres; véase UGT (2008).

Con el fin de ilustrar la situación de la mujer en el mercado laboral en el siglo XXI, a continuación, vamos a mostrar la evolución de la tasa de actividad, la tasa de paro y la tasa de empleo anual en España desde 2002 hasta 2020, con los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Figura 2.1. Tasa de actividad nacional por sexo (2002-2020)

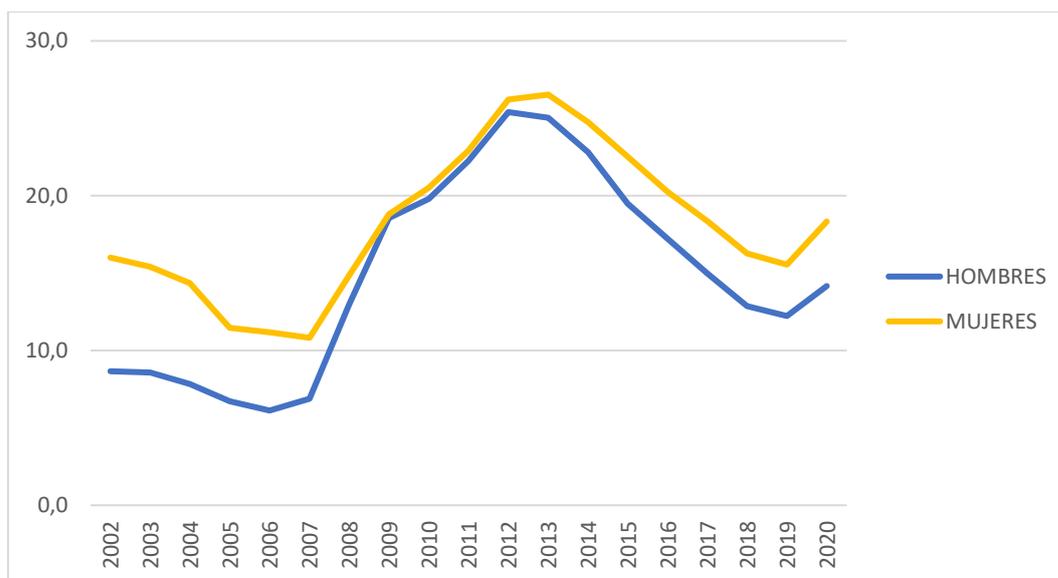


Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

Como podemos observar en la Figura 2.1, la tasa de actividad masculina es bastante estable en este periodo, aunque ligeramente descendente. En cambio, la tasa de actividad femenina crece en la primera década y luego se estabiliza. Con ello, las tasas de ambos géneros, aunque de forma muy lenta, tienen

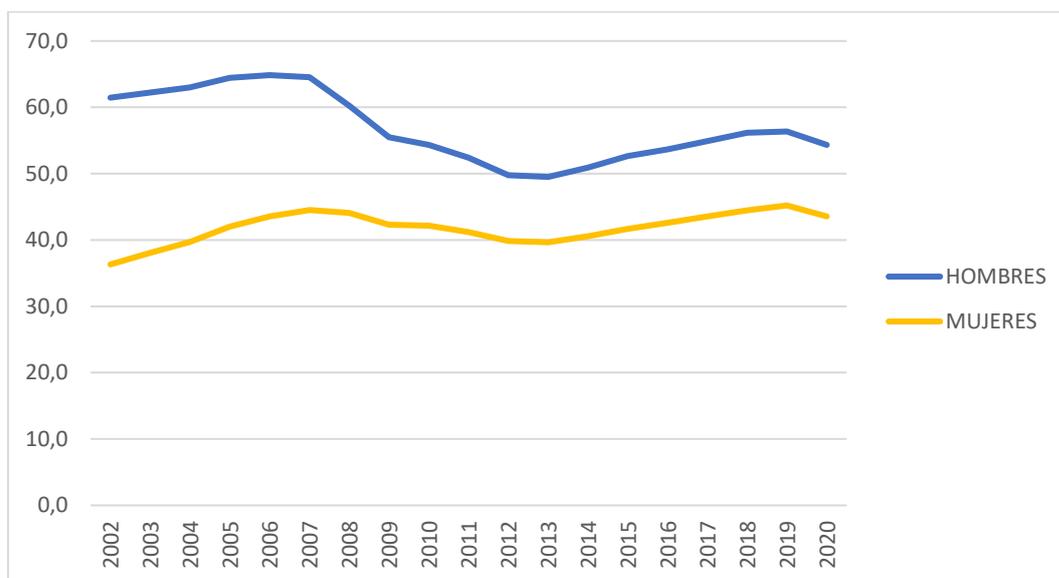
tendencia a igualarse lo que ocurrirá de mantenerse en la situación actual dentro de un buen número de años. No obstante, cabe señalar que la tasa de actividad masculina sigue siendo notablemente superior a la femenina (casi 10 puntos más).

Figura 2.2. Tasa de paro nacional por sexo (2002-2020)



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

En la Figura 2.2 podemos observar que la tasa de paro de las mujeres es siempre superior a la tasa de paro de los hombres durante estas dos décadas. En 2002, la diferencia entre ambas tasas de paro es mucho mayor que hoy en día, aunque la diferencia sigue siendo aún notable. Durante los años 2008 y 2012 vemos que ambas tasas son prácticamente iguales, debido a la crisis anteriormente mencionada, no obstante, les afectó más a los hombres debido a que el número de hombres solía ser superior en las empresas y por tanto, les afectó más. Tras esta crisis, las dos tasas vuelven a distanciarse, esto se puede deber a que las empresas generalmente priorizan la contratación de hombres. En 2020, la fuerte crisis de la COVID-19 ha hecho que el paro en ambos sexos aumente de forma importante y se amplíe nuevamente la brecha entre ambos, alcanzándose una tasa de paro del 14.17% en hombres y del 18.33% en mujeres.

Figura 2.3. Tasa de empleo nacional por sexo (2002-2020)

Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

Para concluir, en la Figura 2.3 observamos que la tasa de empleo también presenta grandes diferencias entre sexos. No podría ser de otra forma, ya que esta tasa está relacionada directamente con la tasa de actividad y de paro. Si la tasa de actividad es menor en mujeres, la tasa de paro será mayor en mujeres, por lo tanto, la tasa de empleo no podría ser menos que ser menor en mujeres. Como podemos ver, en la última década, se han ido recortando distancias entre hombres y mujeres, al igual que en la actividad laboral, pero aun así existe una gran diferencia, de casi 10 puntos, entre las tasas de los diferentes sexos, diferencia que no se ha reducido en los últimos 10 años. El COVID también ha influido negativamente, ya que muchas personas han perdido su trabajo a causa de dicha crisis, por lo que el último año, como vimos anteriormente, el paro ha aumentado significativamente y, por tanto, la tasa de empleo ha disminuido en ambos sexos en la misma proporción.

A modo de conclusión, podemos decir que, a pesar de los grandes avances en la sociedad respecto a los derechos de las mujeres en el mundo laboral, aún persisten diferencias de género considerables en el mercado laboral, siendo las mujeres las que soportan mayores tasas de paro y menores tasas de actividad.

En las siguientes secciones, analizaremos cual es la situación de la mujer en el sector financiero, tanto internamente, analizando su situación laboral dentro de una organización y/o empresa financiera, como externamente, viendo el acceso de la mujer a los servicios financieros como clienta.

3. BRECHA DE GÉNERO EN EL SECTOR FINANCIERO

En esta sección, hablaremos de la brecha de género en el sector financiero, viendo las diferencias entre ambos sexos.

En el sector financiero, se observa una tendencia a existir una brecha salarial notable entre hombres y mujeres, debido, en parte, a que la organización del trabajo en este sector es complicada, ya que existe poca flexibilidad horaria, completa disponibilidad hacia la empresa, ... Estas características influyen negativamente en la posición de la mujer, debido a la maternidad y la atención a personas a cargo, como familiares en situación de dependencia e hijos menores de edad, tareas que recaen mayoritariamente en las mujeres.

En dicho sector existen metáforas como el suelo pegajoso o el techo de cristal, ambas son de vital importancia, ya que explican el comportamiento del sector ante situaciones de ascender de la mujer en los distintos en puestos de trabajo. El suelo pegajoso representa situaciones en la cuales las mujeres se estancan en trabajos base, sin prestigio, sin oportunidades a evolucionar. En cambio, el techo de cristal habla de mujeres que con una formación adecuada y en plenas condiciones de evolucionar, simplemente por el hecho de ser mujer, les es imposible ascender en su puesto de trabajo y ganar ese prestigio que se merecen; véase Nenats (2009).

El Ministerio de asuntos económicos y transformación digital (2020) reconoce la brecha salarial en el sector: “La expansión del sector financiero, en especial de la banca de inversión, se produjo a la par que la incorporación de la mujer en el mercado laboral. Sin embargo, se trata de uno de los sectores con mayor brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel internacional”.

Gran parte de la discriminación está presente en los puestos de alta dirección: existen muy pocas mujeres que ocupen dichos puestos, a la vez que los bonus o recompensas dependiendo del puesto que ocupes cambian en relación con el sexo. También existe desigualdad a la hora de contratar a hombres o mujeres, en este factor entra en juego la maternidad (supondrá una baja laboral, ayudas por maternidad...), aunque esto no es específico del sector financiero.

Por otra parte, cabe señalar que en el sector financiero existe no solo una discriminación interna (trabajadores) sino también externa (clientes). Cuando una mujer pide un servicio financiero, se le imponen otras condiciones de solvencia, se le estudia de forma más profunda las causas de pedir dicho servicio, etc. Esto se debe a que existe una serie de prejuicios que simplemente por el hecho de ser mujer, se presuponen, como son, por ejemplo: tener menos solvencia y más aversión riesgo; véase Cruz (2016).

En los últimos años, los bancos y empresas financieras tienden a reducir la desigualdad a través de sus actividades y políticas implantadas, pero aún quedan muchos prejuicios por eliminar (dentro de los clientes) y distintos valores laborales por reconocer a las mujeres (eliminando la metáforas del techo de cristal y suelo pegajoso), por lo que las continuas luchas feministas buscarán una mejora de las políticas que actualmente están implantadas, con el objetivo de una igualdad social y laboral, de forma que todos seamos iguales, independientemente de nuestro sexo.

La brecha de género está presente en todos los ámbitos del sector laboral, por lo que es necesario analizar un grupo de individuos, de lo contrario, analizar las causas y efectos de forma individual no nos mostraría un resultado significativo de las condiciones de los puestos laborales en el sector financiero y su brecha laboral.

Para ello, a continuación analizaremos los datos estadísticos relacionados con el sector financiero y posteriormente, los datos de una de las mayores empresas del sector financiero en España, como es BBVA, obteniendo el Informe anual publicado en 2020 por BBVA.

3.1. Panorámica general del sector financiero

En esta sección, analizaremos los datos ofrecidos por el INE que pueden ilustrar la posible desigualdad de género del sector, arrojando luz sobre las metáforas relacionadas con el techo de cristal, suelo pegajoso... No existen muchos datos específicos del sector financiero en el INE, de forma que algunos de los datos que representaremos serán generales del sector laboral.

Para empezar, la Figura 3.4 muestra el porcentaje de hombres y mujeres ocupados según el tipo de puesto laboral y en el periodo 2009-2019 en el mercado laboral y no de forma específica para el sector financiero. En la siguiente sección podremos relacionarlo con el análisis concreto de una empresa financiera.

Como comentario general sobre la Figura 3.4, ya que no existen apenas cambios entre años, podemos decir que, dentro del colectivo de hombres ocupados, un porcentaje muy alto (en torno al 64%) está en puestos base, en cambio, dentro de las mujeres ocupadas, este porcentaje es mucho mayor (77%), 15 puntos por encima. Por otro lado, vemos que alrededor del 11% de los hombres se encuentra en puestos sin jefes, sin embargo, en el colectivo de mujeres ocupadas, ese porcentaje en dicho puesto se reduce. Podríamos relacionar este patrón con la metáfora del suelo pegajoso y además, interpretar este dato como un indicador notable de desigualdad, ya que los hombres tienden a ascender a puestos superiores con mayor facilidad que las mujeres, mientras que éstas se estancan en los puestos base

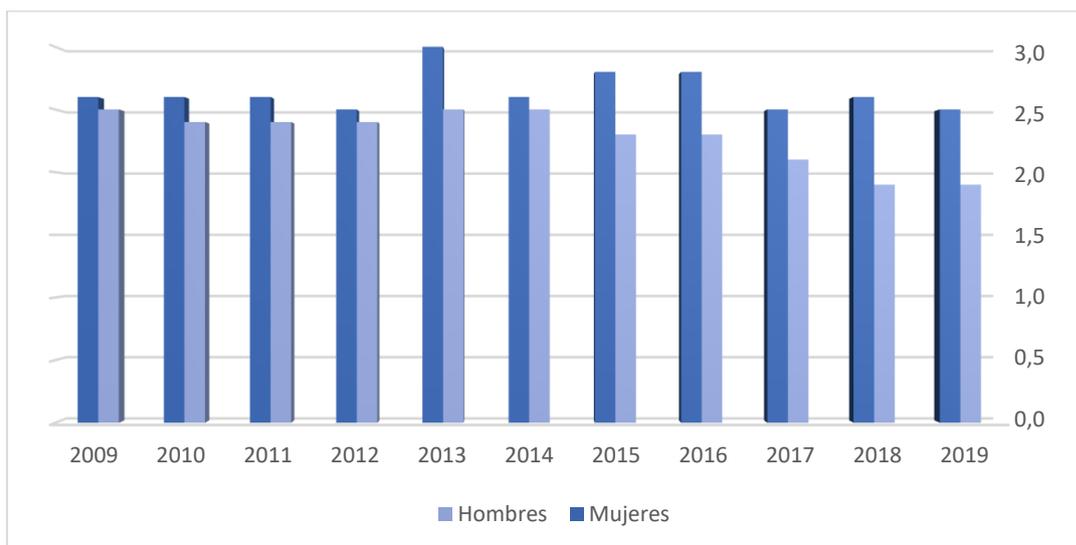
Figura 3.4. Hombres y mujeres ocupados según el tipo de puesto laboral y periodo (%).



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

A continuación presentamos la Figura 3.5, en la cual se recoge de forma porcentual la ocupación por sexo en las actividades de los sectores financiero y de seguros.

Figura 3.5. Porcentaje de ocupados por sexo en la rama de actividades financieras y de seguros respecto del total de cada sexo (2009-2019).



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

Dado que estos datos se basan en la población ocupada de ambos sexos, podemos decir que la población femenina tiene preferencia por este sector, puesto que el porcentaje de mujeres ocupadas que trabajan él (2.5%) es superior al de hombres ocupados (1.9%). Este dato hace referencia en concreto al año 2019, pero podemos observar que aunque los porcentajes cambian, la tendencia se mantiene a lo largo de los años.

A continuación, se muestra en la Tabla 3.1 el porcentaje de ocupados por edad en el sector financiero en el año 2008, ya que es el primer año en el cual se registran datos, y el 2020 ya que es el último año que se registran datos en el INE.

Tabla 3.1. Porcentaje de ocupados en la rama de actividades financieras y de seguros según edad y sexo, 2008-2020.

	2020			2008		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
De 16 a 19 años		0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%
De 20 a 24 años	3,0%	1,4%	1,5%	3,9%	1,6%	2,2%
De 25 a 29 años	7,3%	3,3%	4,0%	16,4%	7,3%	9,1%
De 30 a 39 años	24,2%	10,9%	13,3%	32,0%	13,2%	18,8%
De 40 a 49 años	35,1%	15,3%	19,8%	24,4%	14,1%	10,2%
De 50 a 59 años	24,3%	12,8%	11,6%	20,1%	14,7%	5,4%
De 60 a 64 años	5,0%	3,3%	1,8%	2,7%	1,9%	0,8%
De 65 a 69 años	0,7%	0,5%	0,1%	0,3%	0,2%	0,2%
70 y más años	0,4%	0,3%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%
Total	100,0%	47,8%	52,2%	100,0%	53,1%	46,9%

Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

Como vemos, en 2008, el porcentaje total de hombres (53.1%) es superior al porcentaje de mujeres (46.9%) en este sector, sin embargo, en el año 2020, la situación ha cambiado, ya que el porcentaje de mujeres (52.2%) supera al de hombres (47.8%).

Si analizamos ahora la distribución por rango de edad, observamos que en 2008 la mayoría de los trabajadores (32%) tienen entre 30 y 39 años. Sin embargo en el año 2020, el rango de edad más frecuente (35.1%) es el de 40-49 años, por lo que podemos decir, que es un sector en el que el rango de edad de sus empleados va aumentando, siendo tan solo el 3% de los trabajadores menores de 24 años, frente al 4.1% en 2008.

Por otro lado, de forma general en ambos años, vemos que en relación con todos los rangos de edad, a partir de 59 años, cae de forma brusca el porcentaje de personas trabajando en las empresas financieras. Esta situación está motivada en gran medida por la evolución del mercado financiero en el que se están realizando múltiples fusiones y absorciones, lo cual conlleva cierre de oficinas y por tanto, reducciones de plantilla. Estas reducciones se hacen en gran medida mediante jubilaciones anticipadas lo que conlleva que los trabajadores de mayor edad sean los que salen del sector en mayor proporción.

También, observamos que las distribuciones en 2020 son más homogéneas que en 2008, los porcentajes en cada grupo de edad entre hombres y mujeres tienden a igualarse.

A continuación, mediremos la independencia entre las dos variables analizadas (sexo y rango de edad) comparando las frecuencias observadas y esperadas de las variables, calculando el coeficiente X^2 . Este coeficiente se define como:

$$X^2 = N * \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^c \frac{(f_{ij} - f_{i.} * f_{.j})^2}{f_{i.} * f_{.j}}$$

donde:

- f_{ij} → datos de la distribución conjunta.
- $f_{i.}$ → marginal de la variable i .
- $f_{.j}$ → marginal de la variable j .
- N → número total de personas.
- k → número de filas.
- c → número de columnas.

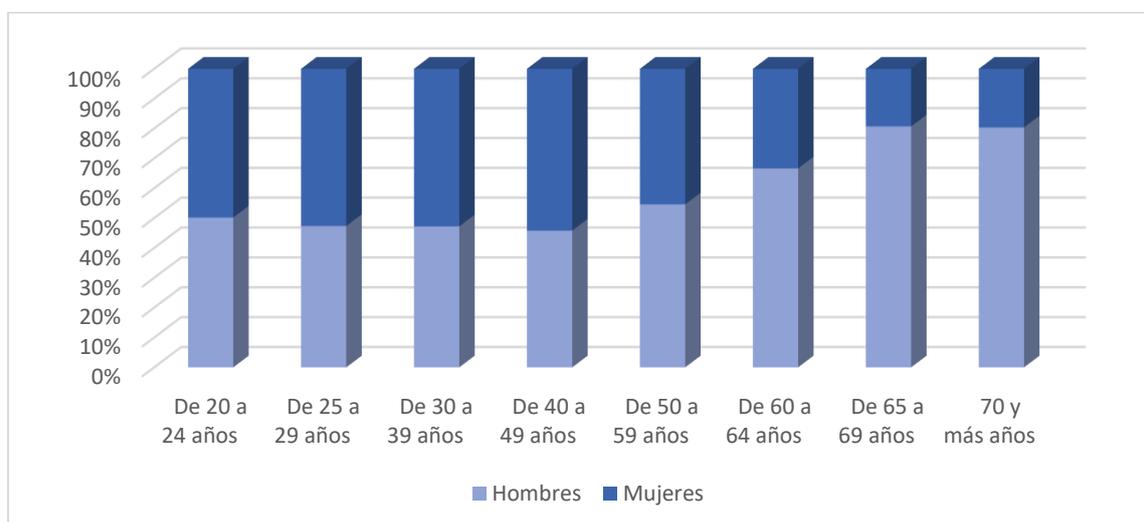
Si la hipótesis nula (H_0 : las variables son independientes) es cierta, el estadístico resultante X^2 tendrá una distribución asintótica X^2 con grados de libertad $= (k - 1) * (c - 1)$. Si el valor observado es mayor que el valor crítico para un nivel de significación α , rechazo H_0 (es decir, las variables analizadas no son independientes) para ese nivel α . Para ello, se utilizarán los niveles de significación más habituales (10%, 5% y 1%).

Con los datos de 2020, el estadístico X^2 toma el valor 6.81. Si comparamos este valor con los valores críticos de una distribución X^2 con 8 grados de libertad, para los niveles de significación más habituales: 13.4 (10%), 15.5 (5%) y 20.1 (1%), vemos que el valor observado X^2 es menor que los valores críticos. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula (H_0 se mantiene como cierta, sexo y edad son independientes). En cambio, en el año 2008, el estadístico tiene un valor de 33.26, que es mucho mayor que los valores críticos anteriores, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (las variables pasan a ser dependientes).

Dichos resultados confirman la tendencia a igualarse los porcentajes de hombres y mujeres en los distintos rangos de edad, por lo que en 2020, las distribuciones condicionadas son más igualitarias que en 2008 y de la misma forma, el estadístico X^2 del 2020 es menor que el de 2008.

Para ver las diferencias más claras en cuanto al sexo predominante en el sector por rango de edad, la Figura 3.6 representa la proporción de hombres y mujeres en cada rango de edad en el sector de las finanzas (2020).

Figura 3.6. Porcentaje de ocupados en la rama de actividades financieras y de seguros según edad y sexo, año 2020.

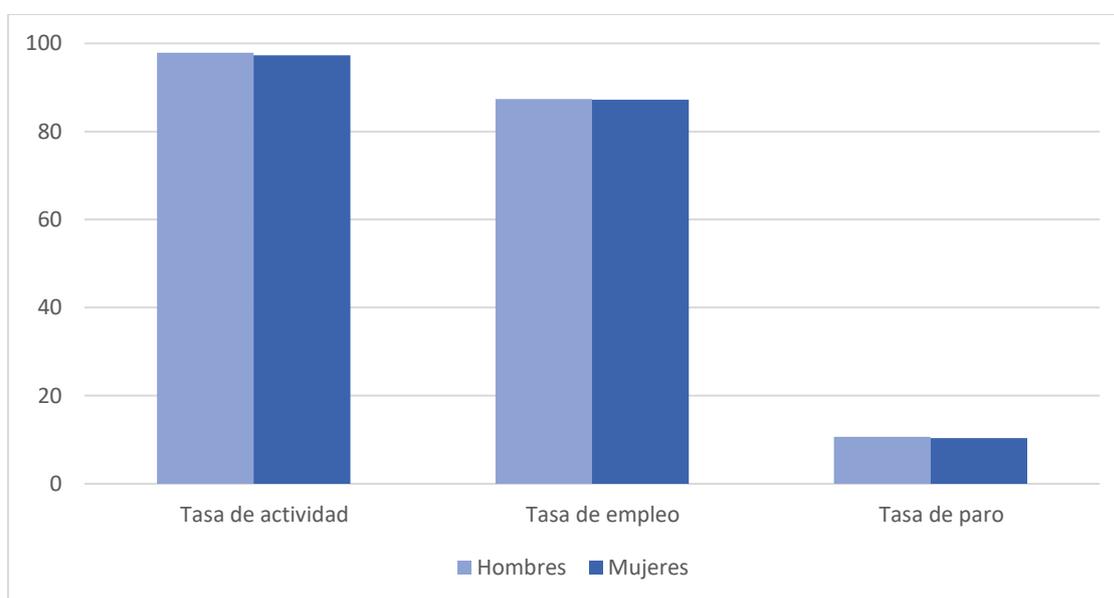


Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

En la Figura 3.6 observamos que a medida que aumenta el rango de edad, el porcentaje de mujeres va disminuyendo en comparación con el de los hombres. Empiezan muy equiparados, incluso con mayor presencia de mujeres, pero a partir de los 40-49 años, los hombres superan en porcentaje a las mujeres. Este hecho, puede relacionarse con las posiciones que se le encomienda a cada sexo dentro de la empresa: los hombres suelen ocupar puestos directivos, en los que es necesaria experiencia y antigüedad; en cambio, las mujeres se incorporan a la empresa, y cuando llegan a determinada edad y es necesario avanzar laboralmente, se encuentran con el techo de cristal que las impide ascender, y deben buscar nuevos trabajos.

Para terminar esta sección, analizaremos los datos de un estudio que se realizó en 2014 entre los universitarios matriculados o graduados en la rama finanzas y seguros sobre su inserción laboral. En 2014 se licenciaron en España un total de 225 personas en Grados de Finanzas y Seguros, de las cuales casi el 50% eran hombres y el 50% mujeres. La Figura 3.7 representa la tasa de actividad, empleo y paro de los titulados universitarios en finanzas y seguros en España por sexo.

Figura 3.7. Tasa de actividad, empleo y paro de los titulados universitarios en finanzas y seguros por sexo (2014)



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

La Figura 3.7 muestra que existe una tasa de paro reducida entre estos licenciados, y, por tanto, las tasas de actividad y empleo son elevadas. Observamos además que, existe igualdad entre hombres y mujeres, siendo la tasa de actividad, empleo y paro casi idéntica entre ambos sexos. Además, del porcentaje de la gente graduada, el 97.6% se pone a buscar trabajo de forma inmediata y, por tanto, es gente proactiva. El 87.3% encuentra un empleo al poco tiempo de su graduación, con su posterior formación continuada y tan solo un 10.5% se encuentra en paro buscando trabajo. Por tanto, podemos decir que, en relación con los datos observados en este estudio, el sector financiero y

asegurador, es un sector en el que existen multitud de oportunidades laborales para los licenciados en dicho sector.

3.2. Un análisis particular: el caso de BBVA.

En este apartado del trabajo haremos una comparación de los datos generales del sector proporcionados por el INE, con los datos de una de las empresas financieras más importantes en España, como es el BBVA. En este momento, BBVA se encuentra entre las 5 empresas financieras más poderosas de España. “A 31 de diciembre de 2020, el Grupo BBVA tenía 123.174 empleados ubicados en más de 30 países, de los que el 53,7% eran mujeres y el 46,3% hombres. La edad media de la plantilla se situaba en 38,2 años, BBVA (2020). En 2021 la acción del BBVA se encuentra a un precio de 4,04 euros, con un número total de 6.668 millones y 879.226 accionistas. Este dato también se ha visto afectado por la crisis, ya que la cotización de la acción BBVA retrocedió un -19,0% en el año, pero con una caída inferior a la del sector bancario en España (el índice Ibex 35 Banks cayó un -27,3%), según el Informe general del BBVA (2020).

Uno de los factores más importantes que afectan a la banca digital es el cambio demográfico en España. Actualmente, las generaciones buscan cada vez más comodidades de forma online que satisfagan sus necesidades, por lo que, BBVA cubre esas necesidades y se ve reflejado en el número de clientes que posee, que son: 78.1 millones de personas en todo el mundo, aumentando en más de 30 millones de personas desde 2012; véase Lander (2019).

Según los diferentes periódicos, como, por ejemplo Expansión, BBVA es la entidad con la mejor banca digital de España. Dicha conclusión se obtuvo del estudio en 2019 de los diferentes canales digitales de BBVA, el cual destaca por la calidad en sus prestaciones, número de funcionalidades que satisface, personas que se unen a la banca online....

Los móviles se han convertido en el motor laboral de nuestras vidas, al poder realizar con él todo tipo de actividades, ya sean laborales o de ocio. Por tanto, la clave de que BBVA obtenga éxito será destinando parte de sus gastos a elaborar

programas o medios a través de los cuales los clientes puedan realizar todas las actividades relacionadas con el banco a través de su teléfono. En 2020, BBVA se sitúa en segundo puesto en clientes por medio de la banca móvil, haciéndole situarse con un 26.8% del mercado. Dichos clientes, a través del teléfono móvil, pueden ver continuamente todos los movimientos, interacciones en sus cuentas, nóminas, recibos... Es decir, todo lo que antes se podría hacer en un banco presencialmente, lo podemos hacer a través de un simple teléfono móvil desde casa, con todas las comodidades y servicios de ayuda.

La diferencia con el año 2019 se vio reflejada, en el resultado anual: BBVA generó un resultado de 606 millones de euros en 2020, un 56,3% por debajo del de 2019, debido principalmente al incremento del deterioro de activos financieros derivado de la pandemia. Mediante el acuerdo en abril con Allianz, que es otra gran empresa de España, crearon una alianza de banca seguros que le dio gran valor a BBVA en este año tan duro.

“Los títulos de la acción BBVA forman parte de los principales índices bursátiles, entre los que se encuentran el Ibex 35 y el Stoxx Europe 600, con unas ponderaciones del 6,34% y 0,31% respectivamente a cierre de 2020. También forman parte de varios índices sectoriales, entre los que destacan el Stoxx Europe 600 Banks, que incluye el Reino Unido, con un peso del 4,63%, y el índice de la eurozona Euro Stoxx Banks con un peso del 8,58%.” (BBVA, 2020).

Mediante su informe anual de 2020, creado por el equipo directivo del banco, obtendremos datos reales de los trabajadores actualmente incluidos en la plantilla de BBVA. Concretamente, la Tabla 3.2 muestra la distribución del sexo condicionado por la categoría profesional.

Tabla 3.2. Distribución en porcentaje de los empleados del BBVA por categoría profesional y género (BBVA,2019-2020).

	2020			2019		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Equipo gestor	3,5%	75,0%	25,0%	3,6%	76,2%	23,8%
Mandos intermedios	7,5%	62,4%	37,6%	7,0%	62,3%	37,7%
Especialistas	36,5%	51,4%	48,6%	34,6%	50,5%	49,5%
Fuerzas de venta	43,8%	43,0%	57,0%	44,1%	43,8%	56,2%
Puestos base	8,7%	48,1%	51,9%	10,8%	50,1%	49,9%

Fuente: Elaboración propia con datos del Informe anual 2020, BBVA.

En Tabla 3.2 vemos que en 2020, en el equipo gestor del BBVA predominan los hombres, siendo tan solo 25% mujeres, lo que podría estar relacionado con la metáfora del techo de cristal. La evolución del año 2019 al 2020 indica que, aunque de forma muy leve, aumenta el porcentaje de mujeres en esta categoría. En el resto de puestos más bajos dentro de la plantilla, se va igualando el porcentaje de hombres y mujeres, viendo mayor igualdad en puestos medios como son especialistas, fuerzas de ventas... En los puestos bases predominan por decimas porcentuales las mujeres, lo cual hace referencia a la metáfora de suelo pegajoso, es decir, las mujeres se quedan arraigadas a puestos bajos, en cambio, tan solo una pocas mujeres evolucionan hasta puestos medios en los que predomina la igualdad. La comparación 2019-2020 nos muestra un pequeño cambio de tendencia, pasando a ser mayor el porcentaje de mujeres en los puestos base.

Teniendo en cuenta que el número de empleados del BBVA en 2020 es de 29330, se ha calculado el estadístico X^2 a partir de los datos de la Tabla 3.2.

Con los datos de 2020, el estadístico X^2 toma el valor 646.19. Si comparamos este valor con los valores críticos de una distribución X^2 con 4 grados de libertad, para los niveles de significación más habituales: 7.78 (10%), 9.49 (5%) y 13.3 (1%), vemos que el valor observado X^2 es mayor que los valores críticos para

cualquier nivel de significación. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0 no se mantiene como cierta, sexo y categoría profesional son dependientes). En el año 2019, el estadístico tiene un valor de 601.73, que es mucho mayor que los valores críticos anteriores, por lo tanto, se sigue rechazando la hipótesis nula, es decir, la categoría profesional y el sexo no son independientes.

La distribución de la categoría profesional condicionada por sexo, representada en la Tabla 3.3, confirma este resultado.

Tabla 3.3. Distribución condicionada de la categoría profesional por sexo de los empleados del BBVA (BBVA, 2019-2020).

	2020		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Equipo gestor	5,35%	1,72%	5,56%	1,69%
Mandos intermedios	9,53%	5,54%	8,85%	5,20%
Especialistas	38,22%	34,84%	35,44%	33,72%
Fuerzas de venta	38,37%	49,03%	39,18%	48,79%
Puestos base	8,53%	8,87%	10,97%	10,61%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos del Informe anual 2020, BBVA.

La Tabla 3.3 nos muestra una clara desigualdad por sexos: del total de hombres, el 5% está en el equipo gestor, mientras que tan solo el 1.72% de las mujeres trabajan allí. Esto podemos relacionarlo de nuevo con el famoso techo de cristal. En cambio, en puestos más bajos, como son las fuerzas de ventas, el porcentaje de mujeres es mucho mayor (44%), mientras que tan solo el 38% de los hombres se ubican en dicha categoría profesional.

Comparando con los datos referentes al año 2019, observamos que el porcentaje de mujeres ha aumentado levemente en todas las categorías profesionales,

excepto en los puestos base. En cambio, los hombres no siguen una tendencia clara en relación a las categorías profesionales.

A continuación, la Tabla 3.4 muestra la distribución de empleados por tipo de contrato y género en el BBVA en los años 2019 y 2020.

Tabla 3.4. Distribución condicionada de empleados por género y tipo de contrato (BBVA, 2019-2020).

	2020			2019		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Tiempo completo	94,1%	50,9%	49,1%	92,5%	51,5%	48,5%
Tiempo parcial	3,4%	9,1%	90,9%	3,5%	6,5%	93,5%
Temporales	2,5%	35,1%	64,9%	4,0%	35,1%	64,9%

Fuente: Elaboración propia con datos del Informe anual 2020, BBVA.

En la Tabla 3.4 observamos que BBVA contrata a tiempo completo y de una forma indefinida casi al mismo porcentaje de hombres que de mujeres, por lo que afirmamos que existe casi una paridad en este tipo de contratos. En cambio, en los trabajadores indefinidos a tiempo parcial la diferencia entre hombres y mujeres es exageradamente alta, ya que en 2020 el 91% de trabajadores con este tipo de contrato son mujeres, siendo el porcentaje aún mayor en 2019 (95.5%). Por último, en los contratos temporales, también se ve una clara diferencia de género, porque las mujeres son casi el doble que los hombres, y esta situación no ha cambiado en los últimos años analizados. Estas diferencias que observamos en los contratos fijos a tiempo parcial y los contratos temporales se deben a la carga familiar que se les atribuye a las mujeres como el cuidado de personas mayores y de hijos, por lo que deben tener contratos con una jornada reducida o temporales para poder cuidar a dichas personas.

Respecto a los totales de la Tabla 3.4, vemos que en 2020 en la empresa BBVA el 94.1% de los contratos son fijos/ indefinidos a tiempo completo y tan solo un

6% es a tiempo parcial o temporal, por lo que la mayoría de los empleados trabajan de forma completa y fija, y además, en relación a 2019, el porcentaje de indefinidos o fijos a tiempo completo ha aumentado y se ha reducido el porcentaje de contratos parciales.

Para completar el análisis de la relación entre sexo y tipo de contrato, la siguiente tabla representa la distribución conjunta de las variables sexo y tipo de contrato para el año 2019 y 2020, a partir de la cual obtendremos el estadístico X^2 para contrastar la independencia. En este caso, dicho estadístico, tendrá, bajo H_0 , una distribución asintótica con 2 grados de libertad.

Tabla 3.5. Distribución conjunta de empleados por tipo de contrato y género (BBVA, 2020).

	2020			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Tiempo completo	47,90%	46,20%	94,10%	47,64%	44,86%	92,50%
Tiempo parcial	0,31%	3,09%	3,40%	0,23%	3,27%	3,50%
Temporales	0,88%	1,62%	2,50%	1,40%	2,60%	4,00%
Total	49,08%	50,92%	100,00%	49,27%	50,73%	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos del Informe anual 2020, BBVA.

Con los datos de 2020, el estadístico X^2 toma el valor 731.72. Si comparamos este valor con los valores críticos de una distribución X^2 con 2 grados de libertad, para los niveles de significación más habituales: 4.61 (10%), 5.99(5%) y 9.21(1%), vemos que el valor observado X^2 es mayor que los valores críticos para cualquier nivel de significación. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0 no se mantiene como cierta, sexo y tipo de contrato son dependientes). En el año 2019, el estadístico tiene un valor de 899.52, que es mucho mayor que los valores críticos anteriores, por lo tanto, se sigue rechazando la hipótesis nula, es decir, el sexo y el tipo de contrato no son independientes.

Por lo que respecta a la brecha salarial, la Tabla 3.6 nos muestra la retribución media anual de los trabajadores del BBVA en función de su categoría profesional, edad y género, para los años 2019 y 2020.

Tabla 3.6. Retribución anual media en euros por categoría profesional, edad y género (BBVA, 2019-2020).

2020	<25 años		25-45 años		>45 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Equipo gestor			63.033	50.756	106.962	70.483
Mandos intermedios			36.457	22.129	63.574	46.052
Especialistas	11.974	9.682	23.610	20.352	37.644	34.425

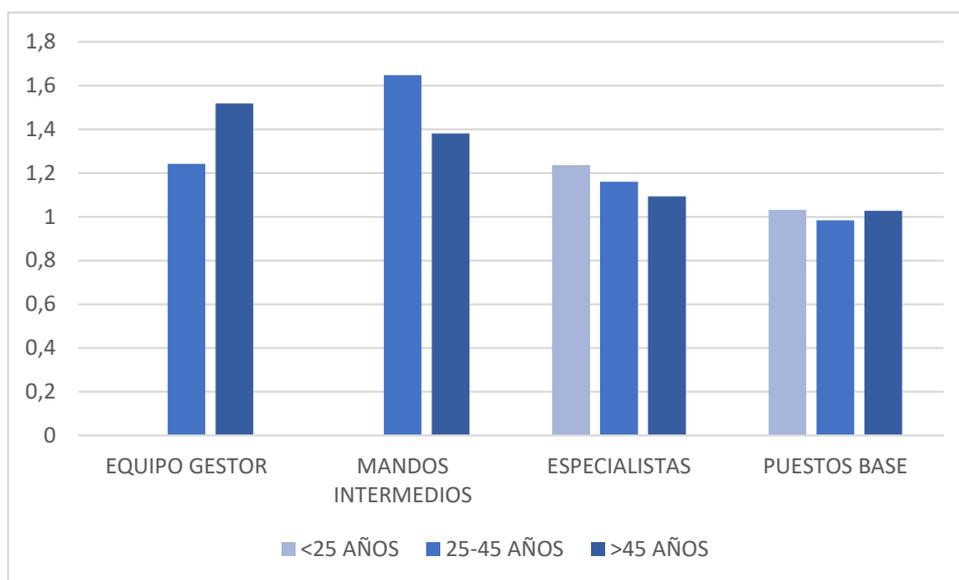
2019	<25 AÑOS		25-45 AÑOS		>45 AÑOS	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Equipo gestor			63.721	45.788	117.168	83.729
Mandos intermedios			48.929	30.566	77.129	63.107
Especialistas	12.311	10.508	23.668	20.598	36.001	31.365
Puestos base	9.653	8.494	17.149	17.189	37.959	36.132

Fuente: Elaboración propia con datos del Informe anual 2020, BBVA.

La Tabla 3.6 muestra que, dentro de un mismo puesto laboral, hay muchas diferencias en la retribución anual media dependiendo de edades y sexos, ya que estas diferencias son mayores cuanto más alto es el rango profesional. Esto ocurre tanto en 2019 como en 2020, aunque en 2020 se observa un descenso generalizado de los salarios en todos los niveles. Dentro de los puestos más altos, los hombres cobran siempre más que las mujeres. No obstante, en el rango de edad 25-45, en puesto de gestión hay menor diferencia entre los salarios por sexos, pero cuando va aumentando la edad y con ello la experiencia, se les retribuye con mejor salario a los hombres que a las mujeres.

A partir de la tabla anterior, hemos obtenido, dividiendo el salario mensual de hombres y mujeres por categoría y rango de edad, una brecha salarial aproximada para el año 2020, que se representa en la Figura 3.8.

Figura 3.8. Ratio salarial por género y categoría profesional. (BBVA, año 2020)



Fuente: Elaboración propia con datos del Informe anual 2020, BBVA.

Atendiendo a la Figura 3.8, vemos que la brecha salarial es mayor en puestos intermedios-altos, en cambio, en puestos base, la brecha se reduce significativamente aproximándose a 1, lo que significaría equiparación entre hombres y mujeres en esas categorías profesionales. En 2020, el salario medio en puestos de gestión para edades entre 25 y 45 años de hombres es un 24% superior al de las mujeres, mientras que para edades superiores a 45 años este porcentaje es del 51%. Los datos más extremos son: para las edades de 25 a 45 años en mandos intermedios, el salario de los hombres es un 65% superior al de las mujeres, mientras que en el extremo opuesto tenemos que en los puestos base el salario de los hombres es un 1.6% inferior al de las mujeres. Curiosamente a medida que las mujeres pasan a puestos de mayor cualificación y aumentan de edad, se observa una mayor brecha salarial, ya sea por el tipo de

contrato antes comentado, por la desigualdad en cuanto a las tasas de recompensación por el trabajo o por otras causas.

Para medir la diferencia entre salario de hombres y mujeres es necesario saber cómo elabora BBVA dicha brecha salarial y cuáles son los resultados obtenidos. “El concepto de puesto de igual valor está reflejado en el cálculo de la brecha salarial que compara la retribución total percibida por los hombres y las mujeres que ocupan puestos de igual valor en el Grupo. Para cada uno de los puestos anteriores, se calcula la mediana de la retribución total percibida por todos los hombres y mujeres que ocupan dichos puestos. La brecha salarial del puesto se calcula como el porcentaje resultante de dividir la diferencia de las remuneraciones medianas de hombres menos las remuneraciones medianas de mujeres entre las remuneraciones medianas de hombres. La brecha salarial del Grupo se calcula como media ponderada de las brechas obtenidas en cada uno de los puestos.” BBVA (2020).

Según el propio informe anual BBVA la brecha salarial del BBVA es de un 4.3%. Esta brecha no se considera alta comparándola con la brecha salarial del sector financiero y de seguros, que según el INE es del 16.7%. A pesar de ello, el BBVA se preocupa de que la base salarial entre hombres y mujeres sea parecida y se añadan los incentivos dependiendo de los objetivos conseguidos a cada persona por separado.

Para combatir la desigualdad de género se han iniciado unas series de iniciativas desde el mando de BBVA que son:

- Fijar objetivos de diversidad de género a nivel área y país, de forma que cada país cumpla unos porcentajes en relación a la cantidad de mujeres y hombres contratados a la vez que sus puestos de trabajo.
- Trabajar de manera más activa de cara a incorporar mujeres a procesos de selección de talentos, de forma que se asegure la equidad y neutralidad en los procesos de contrato de personal.
- Conseguir un entorno flexible, de forma que los hombres también puedan hacerse cargo de las tareas familiares al igual o de la misma forma que lo hacen las mujeres.

“En España, BBVA presentó en 2020 al Ministerio de Igualdad el VIII Informe anual de mantenimiento del Distintivo de Igualdad en la Empresa que otorga el Ministerio de Igualdad a las empresas que están comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, se inició la negociación con la representación de los trabajadores de un nuevo Plan de Igualdad con el objetivo de fortalecer el compromiso que BBVA tiene con la igualdad, la diversidad y el fomento de la corresponsabilidad y adecuarlo a la normativa vigente de aplicación. También se renovó el certificado de Empresa Familiarmente Responsable, que otorga la Fundación Más Familia a BBVA por ser una empresa proactiva en políticas de igualdad de trato y conciliación laboral, familiar y personal y fue incluida en el informe Variable D2019 que recoge a las 30 empresas de España con mejores prácticas en diversidad e inclusión.”, BBVA (2020). Todo ello, con la finalidad de conseguir un entorno de trabajo diverso e inclusivo.

4. BRECHA DE GÉNERO EN EL ACCESO A LOS SERVICIOS FINANCIEROS.

En esta sección hablaremos del papel de la mujer en un entorno financiero desde una perspectiva de la clientela. Analizaremos qué prejuicios existen en la sociedad y en las empresas financieras a la hora de tratar con mujeres y de concederles según qué tipo de servicios y productos.

“En 2016, de media, solo el 40% de los depositantes y prestatarios de los bancos eran mujeres, según se desprende de los resultados de una encuesta del FMI publicada este año, donde por primera vez se divulgaron datos de este tipo. Estos datos agregados ocultan enormes variaciones según la región y el país”; véase FMI (2018).

Según el FMI, un sistema financiero inclusivo multiplicaría la eficacia tanto en políticas fiscales como monetarias, ya que ampliarían los mercados financieros y a su vez la base tributaria, es decir creceríamos económicamente. Si los

puestos directivos en bancos fueran ocupados por más mujeres, es posible que se contribuya a la estabilidad financiera por 4 razones, según el FMI:

- Es posible que las mujeres gestionen el riesgo mejor que los hombres;
- El uso de prácticas de contratación discriminatorias podría significar que las pocas mujeres que logran llegar a la cima están mejor cualificadas o tienen más experiencia que sus compañeros masculinos;
- El aumento del número de mujeres en directorios contribuye a la diversidad de pensamiento, que a su vez permite tomar decisiones más acertadas.
- Las instituciones que atraen a mujeres y las seleccionan para los puestos de mayor responsabilidad puede que, para empezar, estén mejor gestionadas.

Desde un punto de vista hacia el cliente, debemos observar cuales son las prácticas financieras más habituales dependiendo del sexo y cuáles son las diferencias entre avalistas por sexo.

“Los activos que poseen las personas son los factores que las entidades financieras toman como referencia para valorar su capacidad de acceso al crédito, así como las garantías con las que cuentan para avalar las operaciones de préstamo. Aunque las organizaciones internacionales de regulación financiera apuntan al análisis del riesgo de incumplimiento como referencia para la concesión de los préstamos, lo cierto es que las entidades financieras tienden a priorizar el patrimonio del o la cliente para evaluar la operación de crédito.”; véase Cruz, C (2016).

A partir del análisis de Cruz (2016), se pueden deducir tres tipos de perfiles de personas en las finanzas:

- Perfil de búsqueda de una mayor seguridad, reflexión continua de los pasos a seguir, posesión de un colchón económico a la hora de decidir tomar decisiones, mayor ahorro y menor interés de acumular riqueza. (38.6% de la población)

- Perfil que tiende a lo intermedio, es decir, busca incrementar el patrimonio, pero a la vez una mayor seguridad que el perfil masculino (32.3% de la población).
- Posición que tiende al perfil masculino, es decir, interés por acumular riqueza de forma más arriesgada, sin tanta seguridad y, por tanto, menor periodo de reflexión (21.1% de la población).

Viendo este estudio observamos que más de la mitad de la población tiende a tomar las decisiones financieras con racionalidad y de forma segura, en cambio, menos del ¼ de la sociedad tiende a decisiones arriesgadas y sin seguridad, con el objetivo único de aumentar su riqueza. No obstante, dentro de la población sí que existen diferencias por género en el entorno financiero dependiendo si el sexo es masculino o femenino. Por ejemplo, según Cruz (2016), las garantías de solvencia varían dependiendo del sexo:

- En el aval a las mujeres se les exige el 20%, mientras que a los hombres un 4%.
- En los créditos financieros dichas garantías de solvencia cambian, pidiendo el 25% a las mujeres y el 75% a los hombres (puede deberse al prejuicio de que las mujeres toman las decisiones con un colchón económico ya creado o que son más racionales y buscan la seguridad, de forma que pedirían el crédito con una seguridad de poder devolverlo).
- El porcentaje de hombres que piden un crédito o préstamo es mayor que el de mujeres (siendo un 50% masculino y un 30% el femenino), en cambio el porcentaje de concesión de dichos préstamos es mayor en mujeres que en hombres, siendo el 99.3% en mujeres y el 97% en hombres, por lo que vemos que las mujeres cuando piden un préstamo/credito lo piden con certeza de que se le van a dar mayoritariamente.
- En las últimas nóminas requeridas para la obtención de créditos, prestamos, a la mujer se le pide el 80% mientras que a los hombres el 66% (se puede relacionar con los puestos laborales de cada sexo, viendo que las mujeres se localizan mayormente en puestos temporales o parciales, por lo que las entidades piden más porcentaje de solvencia a las mujeres para asegurarse).

En cuanto a diferencias en el trato de las entidades financieras a las mujeres, se muestran diferentes desigualdades:

- Mayor interés en la atención a sexo masculino.
- Mayor asesoramiento al sexo masculino.
- Al sexo femenino se le estudia más profundamente en caso de ser una persona desconocida (en ámbitos familiares, de trabajo, autonomía...).
- En casos de apertura de nuevos negocios, las entidades financieras piden más avales a las mujeres y planes de viabilidad del negocio, en cambio a los hombres en un menor porcentaje.

En conclusión, a las mujeres se les observa de forma más intensa, asegurándose las empresas financieras que existe un grado de solvencia y autonomía financiera; véase Cruz (2016).

Este hecho no es del todo racional, ya que si los prejuicios hacia las mujeres dicen que son más racionales y siempre tienden a poseer un colchón económico a la hora de solicitar servicios financieros de forma segura ¿Por qué se les exigen mayores condiciones que al sexo masculino?

Observando estas diferencias desde el punto de vista de una empresa emergente, vemos que cuando la persona que busca financiación es una mujer, por estar a la cabeza de la empresa tiene más dificultades que si fuera un hombre. Esto puede deberse a los estereotipos de las entidades financieras anteriormente comentadas o bien, como tradicionalmente no han sido las mujeres las que han acudido a negociar con las entidades financieras, no hay suficiente información de cómo va a evolucionar la relación entre ambas partes; véase IEAF (2020).

Por otro lado, solo una de cada diez personas considera que los hombres tienen mayor cultura financiera que las mujeres, además, no existen diferencias de autopercepción en cuanto a nivel de conocimientos o entendimiento de lenguaje financiero. Este estereotipo, en todo caso, tiene una base generacional, dado que entre personas de mayor edad son mucho más frecuentes este tipo de prejuicios; véase Cruz (2016).

Según el periódico Diario Siglo XXI, la brecha de género se ve clara en una encuesta realizada a hombres y mujeres acerca de su educación financiera: el 61.76% de las mujeres españolas consideran tener una educación financiera mala o muy mala frente al 56.44% de los hombres que piensa que tiene una educación financiera buena o muy buena.

Las costumbres financieras entre hombres y mujeres también son diferentes. Desde un punto de vista del ahorro, el 58% de los encuestados por el periódico Diario Siglo XXI que ahorran menos de 50 euros al mes son mujeres, en cambio entre los que ahorran de 500 y 2000 euros al mes, el 60% son hombres. Por tanto, estos datos podemos relacionarlos con la brecha salarial entre sexos, ya que los salarios más bajos son, habitualmente, los de las mujeres, por lo que con un menor salario es más difícil ahorrar, pero también podemos verlo desde el punto de vista de ir a la compra, es una tarea normalmente encomendada a la mujer, y por lo tanto, no es posible ahorrar en mayor cantidad.

En las costumbres financieras, destaca la visión hacia las inversiones. Los hombres, por lo general, prefieren invertir a largo plazo y con un mayor riesgo, mientras que las mujeres prefieren tener beneficios a corto plazo y en menos de un año preferiblemente. Estos datos del periódico Diario Siglo XXI pueden verse modificados dependiendo del tipo de familia o de la entidad en la que inviertan, ya que dependiendo del sexo, las entidades pedirán un tipo de avales u otros.

Dichas desigualdades en el acceso a las finanzas se pueden corregir con una educación financiera adecuada, reduciendo los estereotipos de manera efectiva, enseñando desde la adolescencia a las mujeres que oportunidades tienen a su alcance. El objetivo de las iniciativas formativas del BBVA, por ejemplo, es que las adolescentes aprendan de forma efectiva como gestionar sus propias finanzas y cómo funciona el mercado financiero actualmente, reduciéndose de manera significativa la brecha de género en el sector financiero; véase Coca (2021).

5. CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo hemos analizado la brecha de género en el sector financiero, a partir de los datos estadísticos del INE y del Informe Anual 2020 del BBVA. Las principales conclusiones obtenidas son las siguientes.

Respecto a los datos del INE, vemos que en el año 2008 el porcentaje total de hombres ocupados en la rama de las actividades financieras y de seguros es superior al de mujeres, sin embargo, en el año 2020 esta tendencia se invierte, el porcentaje de mujeres supera al de hombres. Por otro lado, si analizamos la distribución por rango de edad, observamos que, en el año 2008 la mayoría de los trabajadores tienen entre 30 y 39 años, mientras que en el año 2020, el rango de edad más frecuente pasa a ser de 40-49 años, por lo que podemos decir, que es un sector en el que el rango de edad de sus empleados va aumentando en el tiempo.

Con respecto a la empresa BBVA, los datos de su Informe Anual 2020 muestran tres tendencias claras en la brecha de género por categoría profesional, por tipo de contrato y por salario. Con respecto a la categoría profesional, se observa que, en puestos de gestión, predominan los hombres respecto a las mujeres, pero a medida que vamos disminuyendo la categoría profesional, hay una mayor igualdad. Con respecto al tipo de contrato, BBVA contrata a tiempo completo y de una forma indefinida casi al mismo porcentaje de hombres que de mujeres, en cambio, en los trabajadores indefinidos a tiempo parcial la diferencia entre hombres y mujeres es exageradamente alta, ya que en 2020 el 91% de trabajadores con este tipo de contrato son mujeres. Comparando el año 2019 con el año 2020, vemos que se ha incrementado el porcentaje de contratos fijos a tiempo completo y que dicho incremento ha beneficiado más a las mujeres. Finalmente, con respecto a los salarios, observamos que dentro de un mismo puesto laboral hay mucha diferencia en la retribución anual media dependiendo de la edad y sexo. Estas diferencias son mayores cuanto más alto es el puesto profesional: la brecha salarial más alta se encuentra en los puestos intermedios-altos, en la cual los hombres de 25 a 45 años cobran un 65% más que las mujeres, en cambio, en puestos base la brecha salarial disminuye y los salarios son prácticamente equitativos. Curiosamente, a medida que las mujeres

ascienden a puestos de mayor cualificación y aumentan de edad, se observa una mayor brecha salarial, ya sea por el tipo de contrato, por la desigualdad en cuanto a las tasas de recompensación o por otras causas.

En cuanto al acceso a la financiación, existen diferencias en las entidades dependiendo del sexo, por ejemplo: el aval requerido es mayor en mujeres que en hombres, en los créditos financieros las garantías de solvencia son menores en mujeres (este hecho se relaciona con el prejuicio de que las mujeres toman decisiones con más racionalidad y seguridad de devolución), el porcentaje de sexo masculino que pide prestamos es mayor que el femenino, pero dicha tendencia cambia a la hora de concederlos, siendo mayor el porcentaje hacia las mujeres que hacia los hombres. Estas prácticas, cambiarían con una mayor educación financiera, reduciendo los estereotipos asignados a cada sexo e igualando las oportunidades financieras independientemente del género.

6. BIBLIOGRAFÍA

BBVA (2020): “Informe anual 2020”. Disponible en: https://accionistaseinversores.bbva.com/wp-content/uploads/2021/02/Informe-Anual-2020_ESP.pdf . [Consulta:19/03/21].

Cabo, S y Maldonado, L (2005): “Los movimientos feministas como motores del cambio social”. Disponible en <http://www.mujiresenred.net/spip.php?article135> [Consulta:15/02/21].

Castelado, A (2016): “7 cosas que las mujeres no podían hacer hace 100 años”, BBC. Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-38007110> [Consulta:16/02/21].

Coca, M (2021): Inspiración, capacitación y tecnología para acabar con la brecha de género en educación financiera”. Disponible en: <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/inspiracion-capacitacion-y-tecnologia-para-acabar-con-la-brecha-de-genero-en-educacion-financiera/> [Consulta:23/05/21].

Cruz, C (2016): “Finanzas y desigualdad de género”. Disponible en: https://www.economiasolidaria.org/sites/default/files/finanzas_desigualades_genero_completo.pdf [Consulta:21/05/21].

Diario siglo XXI (2020): “La desigualdad de género también está presente en la cultura financiera”. Disponible en: <https://www.diariosigloxxi.com/texto-diario/mostrar/2110074/desigualdad-genero-tambien-esta-presente-cultura-financiera>. [Consulta:21/06/21].

FMI (2018): “Mujeres y finanzas: Argumentos económicos de la igualdad de género”. Disponible en: <https://blog-dialogoafondo.imf.org/?p=9968>. [Consulta:21/06/21].

IEAF (2020): “La brecha de género en el acceso a la financiación empresarial bancaria”. Disponible en: <https:// analisisfinanciero.ieaf.es/publicaciones-la-revista-analisis-financiero-4/ analisis-y-valoracion-de-riesgos/152-la-brecha-de-genero-en-el-acceso-a-la-financiacion-empresarial-bancaria> [Consulta:23/05/21].

Jiménez, M (2020): “La banca apuesta por el móvil para relacionarse con el cliente”, el Periódico. Disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20200216/la-banca-tradicional-apuesta-por-el-movil-para-relacionarse-con-el-cliente-7844932> [Consulta:23/02/21].

Lander. R (2019): “BBVA, Bankia y Abanca tienen la mejor banca digital”, la Expansión. Disponible en: <https://www.expansion.com/empresas/banca/2019/12/01/5de3f455468aeb20138b4608.html> [Consulta:23/02/21].

Ministerio de agricultura alimentación y medio ambiente (2015): “Boletín Informativo Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero” nº.76. Disponible en https://www.mapa.gob.es/ministerio/pags/Biblioteca/Revistas/pdf_REMS%2FRMS_2015_Mayo.pdf [Consulta:15/02/21].

Ministerio de asuntos económicos y transformación digital (2020): “La brecha de género en el ámbito económico y financiero”. Disponible en: <https://www.mineco.gob.es/portal/site/mineco/menuitem.d27e450d6789dd5c6a5af299026041a0/?vgnextoid=8ad3a0d93e2ce510VgnVCM1000001d04140aRCRD> [Consulta:16/02/21].

Nenats (2009): “Entre el techo de cristal y el suelo pegajoso”. Disponible en: <https://generoyeconomia.wordpress.com/2009/04/30/entre-el-techo-de-cristal-y-el-suelo-pegajoso/> [Consulta: 20/03/21].

Peña, D. (2005): Fundamentos de Estadística. Editorial Alianza, Madrid (pp. 511). [Consulta:16/07/21].

Pérez, S (2010): “Mujeres liberadas de la tutela masculina: de Solteras y viudas a fines de la edad media”. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/235503602.pdf> [Consulta:15/02/21].

UGT (2008): “100 años trabajando por la igualdad”. Disponible en: <https://www.urv.cat/media/upload/arxiu/igualtat/100atrabajandomujeres.pdf> [Consulta:16/02/21].

Wikipedia (2021): “Brecha de género”. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Brecha_de_g%C3%A9nero. [Consulta:16/07/21].

