

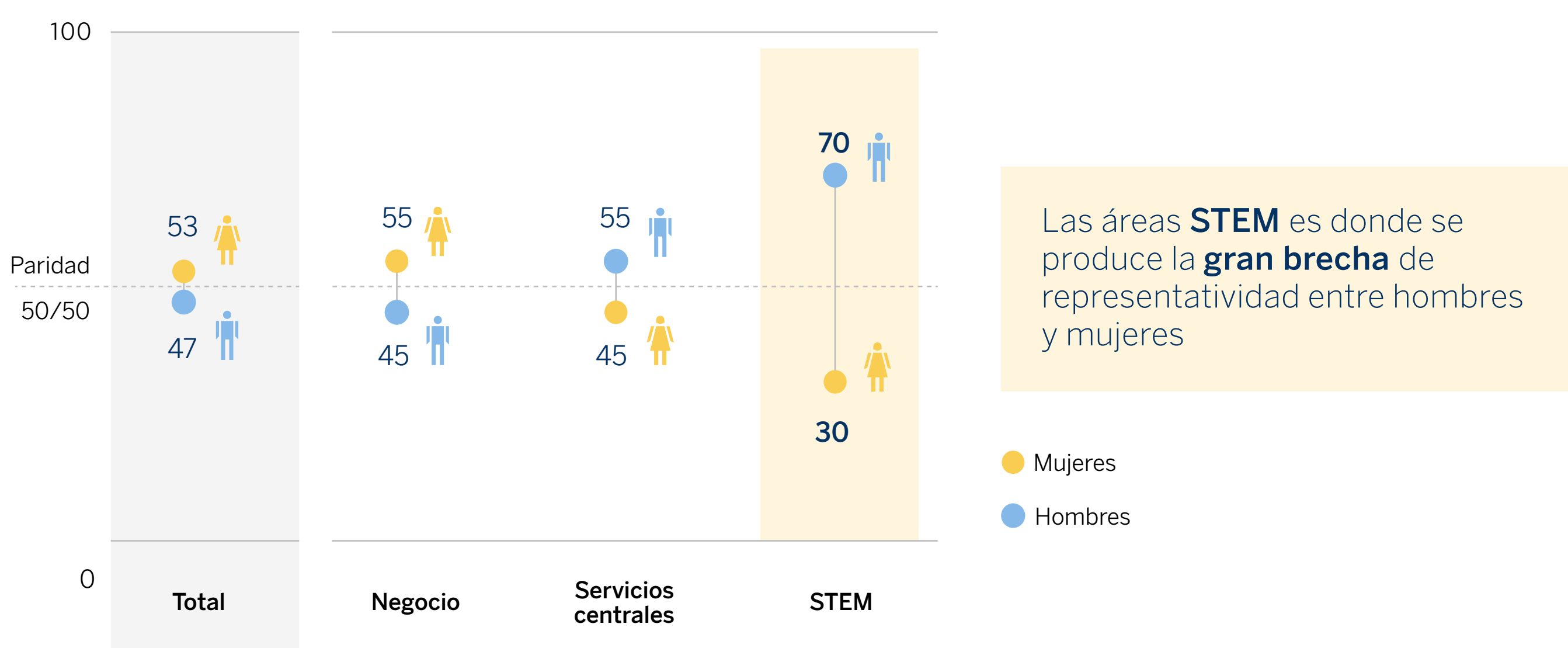
LA mujer en el sector financiero español

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



1/ REPRESENTATIVIDAD

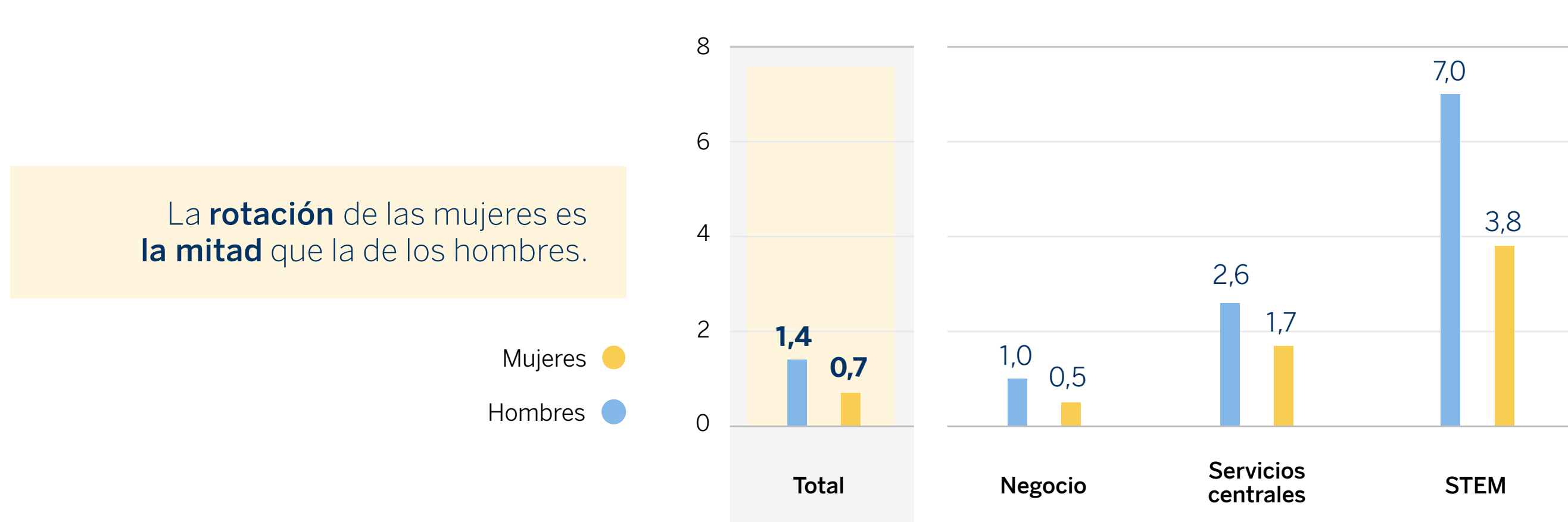
DISTRIBUCIÓN HOMBRE-MUJER POR TIPOLOGÍA DE TRABAJO (%)



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

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

ROTACIÓN VOLUNTARIA HOMBRE-MUJER (%)



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

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

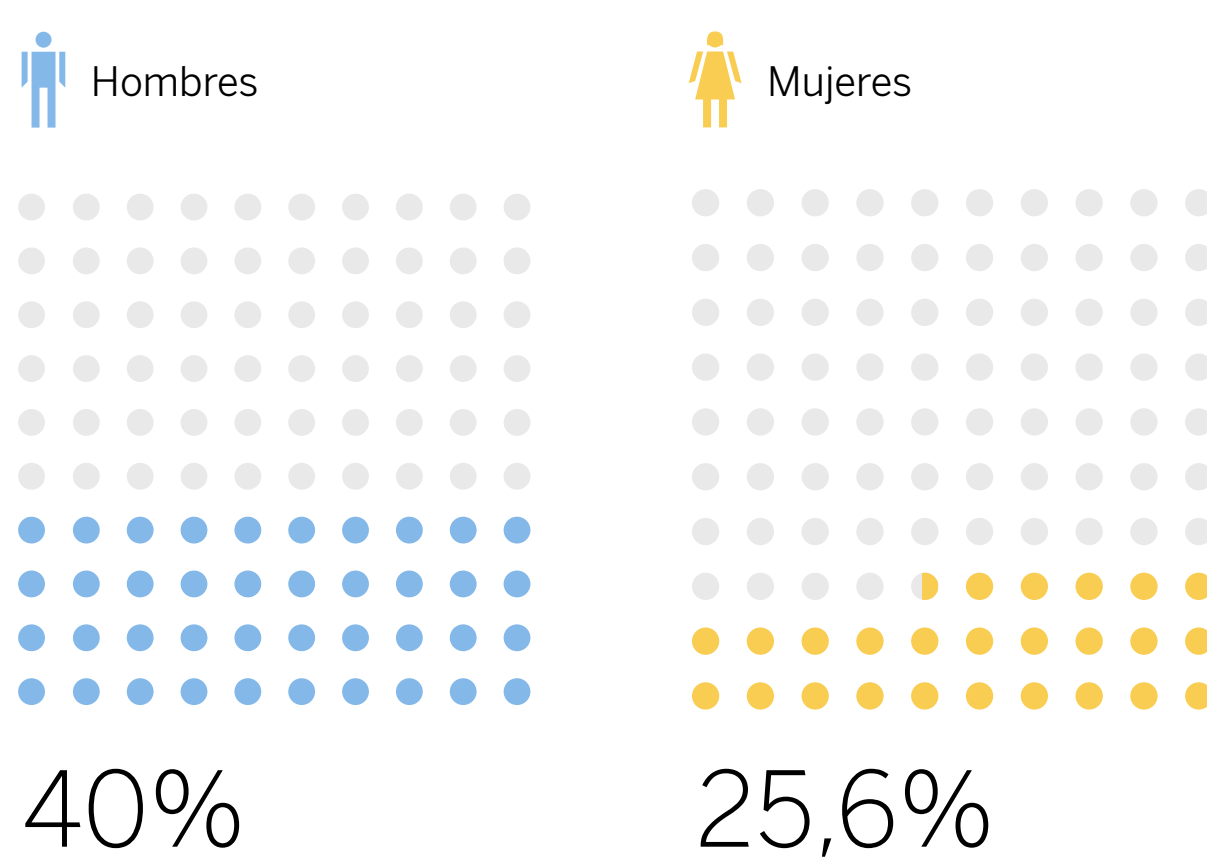


2/ NIVEL DE RESPONSABILIDAD

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

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

DISTRIBUCIÓN MANAGERS HOMBRES/MUJERES (%)



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

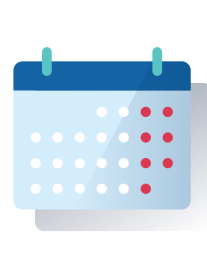


3/ CONCILIACIÓN/FLEXIBILIDAD

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



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



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



En cuanto al **teletrabajo** o flexibilidad llega a más de ¼ de las plantillas, pero al ser las mujeres las que están más sobrerrepresentadas en la atención al público, acceden al mismo en menor medida (47% del total).