

EL PAPEL DE LA MUJER EN LA DIRECCIÓN DE LAS ENTIDADES FINANCIERAS

Domínguez de la Concha- Castañeda, M.;
Martínez Torres, M.R.; Revilla Camacho, M.A.
Universidad de Sevilla

RESUMEN

En el interior de las organizaciones existe una serie de grupos minoritarios, dentro de los cuales destacamos a la mujer, que se encuentran con serias dificultades para poder desarrollarse en la organización y ascender en el nivel jerárquico de las mismas. Esto se hace más patente, si cabe, en el sector financiero español, donde las mujeres se han encontrado tradicionalmente con importantes trabas para el desarrollo de sus carreras. Si bien en los últimos años las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres han aumentado de forma sustancial, cabe señalar que sigue siendo mínimo el número de entidades financieras que cuenta con ellas para desempeñar trabajos directivos.

El objetivo del presente trabajo es estudiar la presencia de la mujer en la dirección de las organizaciones, a través del análisis de la estructura de personal de las principales instituciones financieras.

INTRODUCCIÓN

La participación laboral femenina es inferior a la masculina en todos los países de la Unión Europea, excepto en el Reino Unido (Moltó y Uriel, 1997). A pesar de que desde la II Guerra Mundial se ha producido un fuerte incremento de la participación activa femenina, el acceso al mundo laboral sigue siendo, hoy en día, más difícil para las mujeres que para los hombres (Sánchez Apellániz, 1997).

Esta discriminación de la mujer no sólo se produce en lo referente al acceso a un puesto de trabajo, sino también en lo relativo al desarrollo de carreras en las organizaciones. En este sentido, todavía hoy es mínimo el número de mujeres que accede a puestos directivos en las organizaciones. Tharenou, Latimer y Conroy, (1994) hablan del impacto de una jerarquía masculina sobre el desarrollo directivo de los miembros de una organización, el cual suele ser negativo para las mujeres en cuanto que desalientan su desarrollo de carreras y su entrenamiento. Según estos autores, las mujeres necesitan más coraje que los hombres para alcanzar niveles ejecutivos. En la misma línea se pronuncian Dalton y Kesner, (1993) que recogen la visión general que tienen muchos directivos masculinos sobre la mujer, a la que consideran carente de los atributos necesarios para actuar como un directivo de éxito. Esta discriminación de la mujer se manifiesta en sus recompensas, promociones, acceso a la autoridad y responsabilidad sobre el trabajo y en sus oportunidades para cultivar relaciones con mentores (Bamberger, Admati-Dvir y Harel, 1995; GreenHaus, Parasuraman y Wormley, 1990). Algunos autores hablan de un "techo de cristal" o barrera transparente que impide a las mujeres crecer por encima de un determinado nivel en las organizaciones (Powell y Butterfield, 1994). Dichas barreras son artificiales y se basan en estereotipos y prejuicios que poco hacen por facilitar el trabajo de la mujer en la organización y mucho por desacreditarlas de los niveles altos que son capaces de conseguir. Andrew, Coderre y Denis, (1990) atribuyen estas barreras a factores de la psicología social y actitudinales, así como a factores estructurales, externos a las mujeres, entre los que destaca la estructura del mercado laboral y de la sociedad en general. En este mismo sentido Larwood y Gattiker, (1989) señalan el papel que juega la sociedad en la distribución de roles por sexos, destacando que la mujer debe dar prioridad a su rol social, principalmente a sus responsabilidades familiares, relegando a un segundo plano las laborales. Todo ello ha afectado negativamente al desarrollo directivo de las mujeres.

La discriminación puesta de manifiesto por estos autores es especialmente acusada en España cuyos índices de ocupación femenina la colocan en una situación atípica con respecto a los países de la UE, como se pone de manifiesto en Moltó, M. L. y Uriel, E. (1997).

La toma de conciencia cada vez más generalizada de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral está siendo objeto de acciones que pretenden moderar dicha diferenciación. En este sentido destaca el IV Plan Comunitario de Igualdad de Oportunidades, que plantea la necesidad de integrar estas políticas en las generales de la Unión Europea y promover la igualdad tanto en el acceso al mercado laboral como en las oportunidades de carrera. Así, centrándonos en España, de acuerdo con su singularidad, estudiamos el papel de la mujer como directiva en el sector financiero, ya que la dificultad que tienen las mujeres para acceder a un puesto directivo se acentúa en este sector, en el que tradicionalmente, ha estado relegada a puestos administrativos y con escasas oportunidades de ascenso (Elliott, 1995).

Apoyándonos en la idea de que conocer la situación es el primer paso para establecer las medidas necesarias para adecuar la evolución de España a la del resto de países de la Unión Europea, realizamos un estudio exploratorio con el objetivo de poner de manifiesto la situación de subrepresentación de la mujer en el sector financiero, especialmente en los niveles de alta dirección, a través del análisis de la estructura del personal de dirección de estas entidades. Lo que esperamos conseguir es una mayor concienciación de la necesidad de dar a las mujeres las mismas oportunidades que a los hombres para crecer, desarrollar y contribuir al beneficio de la compañía; aceptarlas como miembros valiosos del equipo de dirección; identificar a las mujeres como directivos potenciales y facilitar su ascenso con entrenamientos y otras actividades de desarrollo, y facilitar la promoción de las mujeres cualificadas.

LA DIRECCIÓN DE LAS ENTIDADES FINANCIERAS EN ESPAÑA

Uno de los elementos básicos que caracteriza la nueva organización de las entidades financieras es la importancia que se le concede al capital humano, especialmente en los niveles más altos de la dirección de estas entidades. Aunque las mujeres están en el sector financiero desde hace años, el número de ellas en los altos puestos es significativamente desproporcional con respecto a su representación en los niveles inferiores. A pesar de su educación y de su experiencia en el trabajo, no han ascendido tanto como pudieran o debieran, debido a los estereotipos y a las tradiciones corporativas (Elliott, 1995).

La alta dirección en España ha estado tradicionalmente integrada casi exclusivamente por personas del sexo masculino, lo que queda reflejado en la dificultad que supone el tratar de identificar mujeres directivas en las entidades financieras, sobre todo por ser éste un mundo de hombres. Así, la alta dirección de las entidades financieras españolas está constituida, en su inmensa mayoría, por hombres, de entre 40 y 60 años, que accedieron a la entidad sin apenas estudios y que han ido escalando puestos a partir de la antigüedad y de la formación que han recibido en el interior de la misma.

Aunque hoy en día, ésta forma de acceder a las entidades financieras ha desaparecido, primándose la formación de nivel universitario por parte de los aspirantes, todavía se aprecia una gran discriminación de las mujeres en lo relativo al desempeño de puestos de alta dirección. Sin embargo, cabe esperar que esta tendencia desaparezca como consecuencia del aumento cada vez mayor de títulos universitarios obtenidos por mujeres, lo que les permitiría desarrollar carreras profesionales en el mundo empresarial.

Nuestro objetivo en el presente trabajo es poner de manifiesto la situación de subrepresentación en que se encuentra la mujer en el sector financiero, especialmente en el ámbito de la dirección de estas entidades, así como la evolución sufrida por este colectivo en el periodo 92-97. Para ello, hemos utilizado tres fuentes de información, no excluyentes entre sí:

En primer lugar, la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre de los años 92 y 97. No utilizamos las medias anuales porque no disponemos de la media del año 97, (los últimos datos disponibles son los del tercer trimestre). Elegimos los datos del primer trimestre de cada año para evitar el posible sesgo que se produce en la temporalidad y número de trabajadores en los trimestres tercero, por vacaciones estivales, y cuarto, por el posible exceso de demanda.

En segundo lugar, acudimos a la Revista Nueva Empresa, que publica anualmente un número monográfico dedicado a los equipos de dirección de las principales empresas españolas.

Finalmente, recurrimos al Boletín sobre el Panorama Sociolaboral de la mujer en España, elaborado trimestralmente por el Consejo Económico y Social desde julio del 95.

Hemos analizado los datos de los años 1992 y 1997 porque consideramos que este período de cinco años transcurridos entre los mismos es mínimo para apreciar cambios en la alta dirección.

Dentro de las instituciones que integran el sistema financiero diferenciamos la banca privada, las cajas de ahorro, las entidades aseguradoras y las sociedades de leasing, financieras y de cartera, que son las que incluimos en nuestra investigación. Dentro de la banca privada, se contemplan de forma separada las instituciones nacionales y la banca extranjera implantada en España.

Como característica común a todos los países de la U.E., es de destacar el hecho de que la mujer se incorpora mayoritariamente al sector servicios, existiendo una segregación ocupacional muy grande. Al examinar la composición del empleo en cada sector de acuerdo con el nivel de estudios se aprecia que la cualificación media de la mujer ocupada es generalmente superior a la del hombre (Noyales).

ANÁLISIS DE LOS DATOS

En los últimos años no se pueden negar los avances que se han producido al menos en cuanto a oportunidades de formación, poniéndose de manifiesto por la existencia de un mayor número de mujeres con estudios universitarios desde el 94, que suponen un total de 1.497,5 miles sobre 1.431,6 miles de hombres en 1997 (1º trimestre). Esta diferencia es especialmente notable en los estudios de Ciencias Sociales y Jurídicas, donde las mujeres superan a los hombres tanto en términos absolutos como relativos. Estos estudios son los más afines para trabajar en el sector bancario, por lo que cabría esperar un mayor número de mujeres empleadas en dicho sector.

Esta igualdad de oportunidades en formación no se corresponde con una igualdad en cuanto a oportunidades en el mercado laboral.

TABLA 1

(EN MILES)	AÑO 1992			AÑO 1997		
	Mujeres	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Hombres	Porcentaje
Estudios Universitarios						
Ingeniería y Tecnología	112	334	25,11211	39,4	376,6	9,47
Ciencias médicas y de la salud	187,6	138,2	57,58134	286,3	164,7	63,48
Humanidades	132,5	92,9	58,78438	192,4	116,9	62,20
Ciencias Sociales y Jurídicas	535,8	400,6	57,21914	828,5	570,3	59,23
Ciencias Exactas y Naturales	44,5	71,9	38,23024	85	118,2	41,83
Equivalentes	167	186,6	47,22851	53,3	53,6	49,86
Tercer Ciclo	4,4	14,3	23,52941	12,6	31,3	28,70
TOTALES	1183,8	1238,5	48,87091	1497,5	1431,6	51,12

El acceso al mundo laboral sigue siendo más difícil para las mujeres, reflejando las distintas tasas de la tabla 2 unas diferencias de casi el doble de participación laboral masculina. Por otro lado la tasa de temporalidad discrimina también, aunque en menor medida, a las mujeres, lo que puede deberse en parte a la concentración de mujeres en determinados sectores donde este tipo de contratos es más frecuente. El cálculo de las distintas tasas viene dado por el cociente entre el número de personas que se encuentra en la situación a la que se refiere la tasa y la población de 16 años o más, todo ello multiplicado por 100.

Por otro lado el trabajo a tiempo parcial es también mayoritariamente femenino, representando el número de contratos parciales el 29,2% del total registrados en el INEM para el colectivo femenino en el primer trimestre de 1997.

TABLA 2

1º TRIMESTRE	AÑO 1997	
	Mujeres	Hombres
tasa de actividad	37,2	62,9
tasa de empleo	26,6	52,2
tasa de paro	28,6	17
tasa de temporalidad	36,1	32,1

Si nos centramos en el sector financiero la EPA incluye en este apartado de intermediación financiera, los trabajos de seguros y planes de pensiones y las actividades auxiliares de la intermediación financiera, la diferencia en el número de ocupados de hombres y mujeres en el primer trimestre de 1997, asciende a 3.721,9 miles según la EPA representando el total de hombres ocupados casi el doble que el número de mujeres. Esta subrepresentación del sexo femenino se manifiesta también en el sector financiero, donde las diferencias entre hombres y mujeres son superiores a la media global de los ocupados. Por otro lado ya hemos comentado que el porcentaje de mujeres con estudios más vinculados a este sector es de 57,2% mientras que el de los hombres es 42,7%. Estos datos y la subrepresentación femenina en este sector nos llevan a pensar en una especial marginación de las mujeres en el mercado laboral financiero.

TABLA 3

Año 1992 (1er trimestre)					
		mujeres		hombres	
	Total	Miles	Porcentaje	Miles	Porcentaje
Ocupados	12.449	4.086,90	32,83	8.362,00	67,17
Sector financiero global	348,90	97,70	28,00	251,20	72,00
Intermediación financiera	236,60	54,00	22,82	182,60	77,18
Seguros y planes de pensiones	76,40	30,70	40,18	45,70	59,82
Actividades auxiliares	35,90	13,00	36,21	22,90	63,79

Año 1997 (1er trimestre)					
		mujeres		hombres	
	Total	Miles	Porcentaje	Miles	Porcentaje
Ocupados	12.576,40	4.427,30	35,20	8.149,20	64,80
Sector financiero global	329,4	101,2	30,72	228,1	69,25
Intermediación financiera	223	57,9	25,96	165,1	74,04
Seguros y planes de pensiones	96,6	39,7	41,10	57	59,01
Actividades auxiliares	9,7	3,6	37,11	6,1	62,89

La evolución desde el 92 según datos de la EPA es de 2,37 puntos porcentuales favorables a la mujer en términos de empleo total. Los datos del sector financiero no son perfectamente homogéneos ya que en el 92 la agrupación de este sector se hacía sin desglosar las actividades auxiliares de las inmobiliarias y debido a que en ese año el papel de los seguros y planes de pensiones no tenían la misma importancia que actualmente. Teniendo en cuenta esta limitación se puede observar una mejora de la participación de la mujer en el sector que se sitúa ligeramente por encima de la media global (2.72) debido fundamentalmente al aumento de empleo femenino en la intermediación financiera (por encima de 3 puntos porcentuales) si bien sigue siendo el subsector con mayor subrepresentación laboral de las mujeres, siendo el de seguros el más favorable a dicho sexo. Por otro lado la representación laboral de la mujer es muy baja en el sector, a pesar de la evolución favorable, manteniéndose por debajo de la media para el total de ocupados, lo que corrobora nuestro planteamiento de partida sobre la existencia de una especial discriminación de la mujer en este sector.

Es de destacar el hecho de que, a partir del año 1992, el número de mujeres con estudios universitarios superiores del área de las Ciencias Sociales y Jurídicas (nos centramos en este tipo de estudios, ya que los consideramos más afines al sector financiero) supera ampliamente al de los hombres. Sin embargo, esto no se traduce en un mayor nivel de ocupación de las mujeres en estas entidades, que a nivel global presentan una tasa de empleo en este sector sensiblemente inferior a la de los hombres, que representan más del 60% de la población ocupada por este sector.

Esta segregación ocupacional es causa también de un salario medio inferior para las mujeres, reflejo de que en general todavía ocupan niveles profesionales inferiores y realizan trabajos menos valorados socialmente.

TABLA 4

	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA
Total	179021	244.557	73,2%
Intermediación financiera (sector)	316267	422769	75,3%

Fuente INE Encuesta de salarios e industria

Con el objetivo de conocer la distribución de la mujer en la alta dirección dentro de los subsectores que componen el sector financiero, así como su evolución, procedemos a analizar los datos proporcionados por Nueva Empresa, relativos a los años 1992 y 1997. Consideramos interesante estudiar la evolución, puesto que queremos conocer si la tendencia es a un aumento de la importancia de la mujer,

una disminución, o bien se mantiene constante. En las tablas 5 y 6 se ofrece un análisis de los principales directivos de entidades financieras, clasificadas en tres grupos:

Banca : nacional, extranjera implantada en España y Cajas de Ahorro.

Aseguradoras

Otras entidades financieras: entidades de leasing, financieras y sociedades de cartera.

TABLA 5 AÑO 1992

SECTOR	ENTIDADES CON MUJERES		NÚMERO DE MUJERES	
	Total	%	Total	% sobre total de directivos
523 ENTIDADES				
BANCA	8	3,9	8	1,13
NACIONAL	3	3,1	3	0,85
EXTRANJERA	2	3,8	2	1,6
CAJAS AHORRO	3	5,2	3	1,28
SEGUROS	25	14,9	27	3,4
OTRAS ENTIDADES FINANCIERAS	16	10,7	17	3,22
LEASING	8	9,8	9	3
SOCIEDADES FINANCIERAS	5	12,8	5	3,5
SOCIEDADES DE CARTERA	3	10	3	3,5
TOTALES	49	9,3	52	2,5

A nivel global, tan sólo 49 entidades incluyen a mujeres es sus niveles de alta dirección, lo que representa un 9,3 % del total de organizaciones analizadas. En cuanto al desglose por subsectores, destaca, con más de la mitad de entidades con mujeres directivas, el de seguros. Esto también se reflejó en los datos de la EPA. El resto de subsectores se mantiene en unos niveles bastante más bajos.

El colectivo de mujeres directivas representa un 2,5 % del total de los directivos de entidades financieras. Es decir, por cada 100 directivos nos encontramos únicamente con 2,5 directivos del sexo femenino.

Por subsectores, la banca es la que menos mujeres contrata para estos puestos, con un índice que oscila desde el 0,85% para la banca nacional hasta el 1,6% de las entidades extranjeras implantadas en España.

Es destacable la posición del sector asegurador, que recurre en un porcentaje bastante representativo a las mujeres, estando muy por encima de la media del sector financiero.

Del resto de entidades destacar que se mantienen en la línea del sector seguros.

Por último, resaltar que de las entidades que recurren a las mujeres para ocupar puestos de alta dirección, la inmensa mayoría sólo cuenta con una de ellas en sus órganos de dirección.

Es decir, nos encontramos con una situación de partida de clara subrepresentación de la mujer, siendo esta situación algo mas favorable en las aseguradoras y otras entidades financieras. En lo que respecta a Bancos y Cajas de Ahorro, simplemente comentar que la situación de partida es, cuando menos, preocupante.

TABLA 6 AÑO 1997

SECTOR	ENTIDADES CON MUJERES		NÚMERO DE MUJERES	
	Total	%	Total	% sobre total de directivos
439 ENTIDADES				
BANCA	15	7,6	17	2,5
NACIONAL	8	8,5	10	2,7
EXTRANJERA	1	1,9	1	1,2
CAJAS AHORRO	6	11,7	6	2,6
SEGUROS	46	25	47	5,2
OTRAS ENTIDADES FINANCIERAS	7	11,4	10	4,29
LEASING	2	7,1	3	2,7
SOCIEDADES FINANCIERAS	4	17,3	6	7
SOCIEDADES DE CARTERA	1	10	1	2,7
TOTALES	68	15,48	74	4,08

Continuando con el análisis estático, destacamos de 1997 las siguientes cuestiones:

El número de entidades con mujeres asciende a 68, lo que representa un 15,48% sobre el total de empresas estudiadas. En cuanto al desglose por subsectores, destaca, con casi un 70% de las entidades con mujeres directivas, el de seguros.

El peso específico de la mujer continúa siendo muy bajo, situándose en torno al 4%. Debemos recordar que ya en el año 1992 el número de mujeres con estudios superiores del área de Ciencias Sociales y Jurídicas supera al de los hombres.

Analizando la presencia de la mujer por subsectores, apreciamos una mayor homogeneidad entre ellos, quedando concentrados la mayoría de los datos en el intervalo comprendido entre 8 y 18, excepción hecha de las entidades aseguradoras (cuyas cifras son esperanzadoras) y de la banca extranjera, ya que en esta última sólo una entidad cuenta en 1997 con mujeres en los niveles de alta dirección.

Aunque los datos correspondientes a 1997 arrojan una posición más favorable de la mujer en la alta dirección de las entidades financieras, los consideramos aún muy alejados de los que, por cualificación, deberían corresponder a este colectivo.

Una vez realizado el análisis estático de los datos, consideramos imprescindible realizar un análisis dinámico de los mismos, al objeto de estudiar la evolución y comprobar si realmente existe una tendencia favorable a la incorporación de la mujer a la alta dirección, o por el contrario la importancia concedida a la variable sexo es de tal magnitud que provoca un estancamiento o un retroceso en la proyección de carrera de las mujeres (tabla 7).

Somos conscientes de que los diferentes tamaños muestrales de los años objeto de estudio, nos fuerzan a rechazar la comparación en términos absolutos, ya que esto sólo contribuiría a desvirtuar la investigación. Por este motivo, la comparación se va a establecer entre valores relativos.

TABLA 6 EVOLUCIÓN 1992-1997

SECTOR	ENTIDADES CON MUJERES		VARIACIÓN	NÚMERO DE MUJERES		VARIACIÓN
	1992 %	1997 %		1992 %	1997 %	
BANCA	3,9	7,6	+ 3,7	1,13	2,5	+ 1,37
NACIONAL	3,1	8,5	+ 5,4	0,85	2,7	+ 1,85
EXTRANJERA	3,8	1,9	- 1,9	1,6	1,2	- 0,4
CAJAS AHORRO	5,2	11,7	+ 6,5	1,28	2,6	+ 1,32
SEGUROS	14,9	25	+ 10,1	3,4	5,2	+ 1,8
OTRAS ENTIDADES FINANCIERAS	10,7	11,4	+ 0,7	3,22	4,29	+ 1,07
LEASING	9,8	7,1	- 2,7	3	2,7	- 0,3
SOCIEDADES FINANCIERAS	12,8	17,3	+ 4,5	3,5	7	+ 3,5
SOCIEDADES DE CARTERA	10	10	0	3,5	2,7	- 0,8
TOTALES	9,3	15,48	+ 6,18	2,5	4,08	+ 1,58

El porcentaje de entidades que incorporan a la mujer en los puestos directivos ha sufrido una evolución positiva de más de 6 puntos porcentuales, aunque se observa una distribución irregular entre los diferentes subsectores de actividad. Así, son las entidades de seguros las que experimentan una evolución más favorable, aumentando en más de 10 puntos porcentuales el número de entidades que cuentan con las mujeres para el ascenso a la alta dirección. Aunque la evolución es menor, bastante interesante es a nuestro juicio la tendencia del sector bancario, especialmente de las entidades de carácter nacional, en las que se ha duplicado el número de entidades con mujeres directivas. En cuanto a las otras entidades financieras, consideramos el aumento poco significativo.

Esta evolución en el número de entidades no se corresponde con una tendencia similar en el porcentaje de mujeres sobre el total de directivos, que solo experimenta un aumento de 1,58 puntos porcentuales.

Por subsectores, las sociedades financieras son la que han experimentado una evolución más positiva con un aumento cercano a los 4 puntos porcentuales en cuanto a la proporción de mujeres en relación al total de directivos.

El único grupo de entidades para las que el aumento en la participación de la mujer supera al aumento en el número de entidades que incorporan mujeres en su equipo de dirección es el de *otras entidades financieras*, lo que indica que el número medio de mujeres por entidad en este grupo ha aumentado. Esto resulta aún más relevante si tenemos en cuenta que dentro de este grupo únicamente las sociedades financieras han presentado una evolución positiva, disminuyendo las restantes tanto en entidades como en mujeres.

A título ilustrativo, se ofrece una relación de los puestos de dirección que ocupan las mujeres en las entidades financieras estudiadas. Lo más destacable de estos datos es que la inmensa mayoría de las mujeres (en torno a un 58% para los dos años estudiados) desempeña su labor en las áreas funcionales de

la empresa, asumiendo cargos como Directoras Financieras, Comerciales y Administrativas. Es mínimo el número de ellas que asume responsabilidades como Presidentas, Vicepresidentas o Directoras Generales.

TABLA 7 AÑO 1992

PUESTOS 1992	BANCA NACIONAL	BANCA EXTR.	CC.AA	SEGUROS	LEASING	FRAS.	SOC. CART.	TOT	% PUESTO
INTERVENTORES			1			1		2	0,0384
D. FUNCIONALES				19	7	3	1	30	0,5769
PRESIDENTE	1			1				2	0,0384
DIRECTOR GENERAL	2	1		3	1	1		8	0,1538
CON. DELEGADA				2	1		1	4	0,0769
CON. DIRECCIÓN								0	0
SECRETARIA								0	0
VICEPRESIDENTE			2	2				4	0,0769
SUB. GRAL.		1					1	2	0,0384
TOTALES	3	2	3	27	9	5	3	52	
TOTAL DIRECTIVO	350	121	234	796	301	142	85	2029	
% MUJERES	0,00857	0,01652	0,0128	0,03391	0,0299	0,0352	0,0352	0,02	

TABLA 9 AÑO 1997

PUESTOS	BANCA NACIONAL	BANCA EXTR.	CC.AA	SEGUROS	LEASING	FRAS	SOC. CART.	TOT	% PUEST
INTERV.	1					1		2	0,02727
D. FUNCIONALES	3			32	3	5		43	0,58108
PTE.	1		1	3			1	6	0,08101
D.GRAL.	1	1		9				11	0,14864
CON. DELEGADA	2							2	0,02702
CON. DIRECT.	1							1	0,01351
SECRETARIA			2					2	0,02702
VICEPRESIDENTE	1		3	1				5	0,06756
SUB. GRAL.				2				2	0,02702
TOTALES	10	1	6	47	3	6	1	74	1
TOTAL DIRECTIVA	371	79	232	898	111	85	37	1813	
% MUJERES	0,0269541	0,012658	0,0258	0,05233	0,027027	0,070	0,0270	0,040	

CONCLUSIONES

El análisis llevado a cabo, nos lleva a extraer las siguientes conclusiones:

Existe una clara evidencia de desequilibrio de la mujer en este sector, ya que, a pesar de que superan en número a los hombres con estudios superiores afines, su presencia en el ámbito laboral es menor. Esto ocurre tanto en los niveles inferiores y medios de la escala jerárquica, como en los niveles de alta dirección, donde la subrepresentación de la mujer es más acusada.

Con respecto a las organizaciones del sector que cuentan con mujeres para la dirección, se aprecia una distribución irregular entre los distintos tipos de entidades. La mayoría se incluyen en el sector seguros y en otras entidades financieras, como las entidades de leasing, sociedades de cartera y sociedades financieras. Es mínimo el número de entidades bancarias que las incorporan en sus equipos directivos.

La presencia de mujeres en los equipos de dirección es prácticamente testimonial, siendo normal encontrar una por entidad. Es raro el equipo directivo que incorpora a más de una de ellas.

La evolución más favorable se produce en las *sociedades financieras*, tanto a nivel de entidades como de mujeres en la dirección.

En cuanto a los puestos que ocupan, en 1997 un 58% de las mujeres desempeñaba cargos de dirección en áreas funcionales, siendo, en su mayoría, directoras de departamentos administrativos. Destaca el hecho de que las entidades en las que existe un mayor número de mujeres son aquellas en las

que la mujer ocupa puestos de menor responsabilidad. Así, la mayoría de directivas de las entidades de seguros se encuentran en áreas funcionales, mientras que en los bancos y cajas de ahorro, acceden a puestos de mayor responsabilidad

Teniendo en cuenta la grave situación de partida, los datos parecen esperanzadores. Es obvio que existe un crecimiento, pero lo consideramos demasiado lento. Dado el lapso temporal que se produce entre la finalización de estudios superiores y el acceso a la alta dirección, confiamos que se produzca una mejora sustancial en los años venideros. Sin embargo, en la actualidad, si el objetivo es tratar de equiparar la situación de la mujer con la del hombre, aún queda bastante camino por recorrer.

Dado el carácter exploratorio del estudio las conclusiones obtenidas en esta investigación sirven de punto de partida para analizar, en futuras investigaciones, las posibles causas e implicaciones de este problema, planteándonos la posibilidad de ampliar el estudio a otros sectores de actividad.

BIBLIOGRAFÍA

- ANDREW, C.; CODERRE, C. Y DENIS, A. (1990): "STOP OR GO: REFLECTIONS OF WOMEN MANAGERS ON FACTORS INFLUENCING THEIR CAREER DEVELOPMENT". *JOURNAL OF BUSINESS ETHICS*, 9.
- BAMBERGER, P.; ADMATI-DVIR, M. Y HAREL, G. (1995): "GENDER-BASED WAGE AND PROMOTION DISCRIMINATION IN ISRAELI HIGH-TECHNOLOGY FIRMS: DO UNIONS MAKE A DIFFERENCE?". *ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL*, VOL. 38, Nº 6.
- CES. GABINETE ECONÓMICO DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1995-1998) *BOLETÍN SOBRE EL PANORAMA SOCIOLABORAL DE LA MUJER EN ESPAÑA*.
- DALTON, D. Y KESNER, I. (1993): "CRACKS IN THE GLASS: THE SILENT COMPETENCE OF WOMEN". *BUSINESS HORIZONS*, MARCH-APRIL.
- ELLIOT, A. (1995): "WOMEN IN BANKING". *AMERICA'S COMMUNITY BANKER*, VOL. 4, DECEMBER..
- EPA (ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA). RESULTADOS DETALLADOS. 1ª TRIMESTRE 1992.
- EPA (ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA). RESULTADOS DETALLADOS. 1ª TRIMESTRE 1997.
- GREENHAUS, J.; PARASURAMAN, S. Y WORMLEY, W. (1990): "EFFECTS OF RACE ON ORGANIZATIONAL EXPERIENCES, JOB PERFORMANCE EVALUATIONS, AND CAREER OUTCOMES". *ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL*, VOL. 33 Nº 1.
- LARWOOD, L. Y GATTIKER, U. (1989): "A COMPARISON OF THE CAREER PATHS USED BY SUCCESSFUL MEN AND WOMEN". *WOMEN'S IN CAREER DEVELOPMENT*.
- MOLTO, M.L. Y URIEL, W. (1997): "EL PROBLEMA DEL PARO EN LA UNIÓN EUROPEA POR SEXOS". *PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA*, Nº 72.
- NOVALES, A.: "LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA: PARTICIPACIÓN Y OCUPACIÓN."
- POWELL, G.N. Y BUTTERFIELD (1991): "WOMEN AND MEN IN MANAGEMENT". *STAGE*.
- SÁNCHEZ-APELLÁNIZ, M. (1997): "CULTURA Y ESTILOS DIRECTIVOS EN HOMBRES Y MUJERES: UN ANÁLISIS EMPÍRICO". *REVISTA EUROPEA DE DIRECCIÓN Y ECONOMÍA DE LA EMPRESA*, VOL. 6, Nº 1.
- THARENOU, P.; LATIMER, S. Y CONROY, D. (1994): "HOW DO YOU MAKE IT TO THE TOP? AN EXAMINATION OF INFLUENCES ON WOMEN'S AND MEN'S MANAGERIAL ADVANCEMENT". *ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL*, VOL. 37, Nº 4.
- WENTLING, R.M. (1992): "WOMEN IN MIDDLE MANAGEMENT: THEIR CAREER DEVELOPMENT AND ASPIRATIONS". *BUSINESS HORIZONS*, JANUARY-FEBRUARY.