

El proceso de reestructuración financiera desde una perspectiva de género

**La reestructuración del sector financiero ha precarizado el trabajo de las mujeres.** Esto es lo que se concluye del informe elaborado por Comfia-CCOO cuyo objeto es analizar, desde una perspectiva de género, este proceso en el sector financiero, así como hacer un diagnóstico que permita plantear recomendaciones ante futuras necesidades de reajuste y/o flexibilidad laboral.

En los últimos años el sector financiero en España ha experimentado una secuencia de fusiones-adquisiciones y un intenso proceso de reestructuración de plantillas. Esta reordenación ha afectado a alrededor de 50.000 empleos, y todo ello bajo un nuevo marco de relaciones laborales definido por la reforma del mercado laboral.

Del balance por sexo del impacto en las plantillas de las medidas adoptadas en el proceso de la reestructuración del sector financiero se deduce que Bancos y Cajas se benefician del papel que las mujeres juegan en el trabajo doméstico y de cuidados en el hogar, **utilizan a las trabajadoras para aligerar sus plantillas de forma socialmente menos conflictiva que si se tratara de trabajadores varones.**

La presencia de las mujeres en el sector financiero se ha incrementado a lo largo de los últimos años, incluso en un contexto de contención del empleo en el sector. Hoy las mujeres suponen **más del 45% de las plantillas.**

La consideración de que las mujeres están menos comprometidas con el empleo, debido a la percepción de que su salario es complementario del de su pareja, actúa en contra de la carrera profesional de las bancarias y forma parte de una cultura organizativa que, a priori, minusvalora el papel de las mujeres y las considera menos rentables y, por tanto, las sitúa **en mayor riesgo potencial de ser las primeras candidatas en los planes de reducción de plantillas.**

La información sobre cada medida, por empresa, en el periodo 2010/2013, y los gráficos resumen nos permiten tener una visión de conjunto de las repercusiones de la reestructuración del sector desde el punto de vista de género. Ver anexos:

1. [Gráficos](#)
2. [Balance por sexo de la aplicación de cada una de las medidas adoptadas el sector financiero por año y entidades.](#)

| SECTOR FINANCIERO      |         |       | TOTALES |       | Total  |
|------------------------|---------|-------|---------|-------|--------|
|                        | Mujeres | %M    | Hombres | %H    |        |
| Prejubilaciones        | 2.603   | 22,4% | 8.998   | 77,6% | 11.601 |
| Bajas voluntarias      | 3.797   | 46,5% | 4.371   | 53,5% | 8.168  |
| Bajas forzosas         | 291     | 47,9% | 316     | 52,1% | 607    |
| Suspensiones           | 454     | 52,2% | 415     | 47,8% | 869    |
| Reducciones de jornada | 993     | 96,1% | 40      | 3,9%  | 1.033  |
| Movilidad geográfica   | 1.049   | 42,0% | 1.451   | 58,0% | 2.500  |
| Excedencias            | 1.195   | 65,9% | 617     | 34,1% | 1.812  |
|                        | 10.382  | 39,0% | 16.208  | 61,0% | 26.590 |

A resulta de los datos la reestructuración en el sector financiero ha afectado a mujeres y hombres de forma distinta, desigual, aunque no se asocie a prácticas empresariales explícita y formalmente discriminatorias.

Los trabajadores, hombres, gozan del mismo derecho a la **reducción de jornada**, pero lamentablemente, son las mujeres trabajadoras las únicas que lo ejercen, más del 96% de las reducciones de jornada. Las empresas, conocedoras de esta realidad, son más reacias a ofrecer contratos indefinidos a mujeres en edad fértil; en su lugar contratan a hombres o hacen contratos temporales a mujeres jóvenes.

El aumento de la **movilidad geográfica** por razones laborales se encuentra vinculado con el incremento de la individualización y la autonomía de la vida familiar, existiendo efectos sobre las consecuencias que ésta tiene para la formación y dinámica de la familia (natalidad, relaciones familiares, conciliación, separaciones) y la calidad de vida, la integración social y el bienestar individual. Los efectos, por tanto, no son simétricos, los hombres presentan una mayor movilidad que las mujeres siendo éstas las que más a menudo sacrifican sus carreras laborales (**suspensiones, bajas**).

Hoy en día, la entrada, permanencia y carrera profesional en las entidades financieras se produce a través del buen cumplimiento del requisito de disponibilidad, sobre la que se ha construido una carrera profesional a medida de quienes solo tienen el empleo como proyecto central de vida.

La contratación temporal, los cambios en los procesos de acceso y de carrera y las distintas condiciones de trabajo que acompañan a las incorporaciones más recientes al empleo, motivan la fractura entre los antiguos y los nuevos trabajadores y trabajadoras. En el caso de las trabajadoras tal división parece más acusada al tratarse de mujeres de dos generaciones con distintas aptitudes y actitudes.

La mayor cualificación y orientación hacia el empleo, en detrimento de lo doméstico, son nuevos atributos que no encuentran correspondencia en las retribuciones salariales.

### Brecha salarial de género

#### Actividades financieras y de seguros

| Mujeres | Hombres | Ganancia relativa %H/M | Mujeres/total población asalariada |
|---------|---------|------------------------|------------------------------------|
| 35.428  | 46.859  | 1,32                   | 47,93%                             |

Fuente: INE. Encuesta Estructura Salarial 2011

Asimismo, el que haya más mujeres empleadas, no significa que su presencia sea relevante en toda la extensión de la carrera profesional. Las mujeres están entrando en el núcleo de la actividad del mundo financiero pero sigue habiendo **segregación laboral**.

La participación de las trabajadoras resulta más amplia en los puestos de carácter técnico, sobre todo en servicios centrales, siendo la carrera profesional tradicional en el sector un itinerario aún hoy masculino.

La difuminación de la segregación ocupacional **horizontal** se ve reforzada por la polivalencia que preside hoy el trabajo, sobre todo en oficinas. Sin embargo, permanecen los estereotipos que argumentan *el talento natural* de las mujeres (paciencia, amabilidad...) que justifica la masiva presencia de trabajadoras en nuevos servicios financieros de carácter comercial que hoy están desplazando a las tareas administrativas.

La segregación ocupacional **vertical** es tanta o más llamativa que la horizontal. El porcentaje de mujeres en categorías de jefatura está muy por debajo de su presencia en el conjunto de la plantilla.

Las razones aducidas acostumbran a insistir en cuestiones como una inadecuada cualificación, actitud hacia el empleo, falta de expectativas profesionales de las mismas mujeres y, una tradición y un contexto social externo que dificultaba la aceptación de la presencia de las mujeres en determinados puestos.

Actualmente responden más a cuestiones de tipo organizativo:

1. Exaltación de **la disponibilidad** como valor. Existencia de una cultura organizativa impregnada de una serie de estereotipos sobre el papel de la mujer en general y en el empleo en particular, la presunción de que todas las mujeres van a estar menos disponibles, van a tener menos dedicación, van a priorizar otras responsabilidades frente al empleo, así como que tampoco tienen unas expectativas profesionales definidas, ni un proyecto profesional claro.
2. La ausencia de mujeres en puestos idóneos para el posterior desarrollo de la carrera profesional ha contribuido a perpetuar su mayor desconocimiento de los canales de información y las pautas de comportamiento informal, de gran importancia en un tipo de organización donde la promoción pasa, en parte, por cuestiones tan poco formalizadas como **la confianza**.
3. **Ciertas prácticas u obligaciones sociales** tradicionalmente incorporadas a la idea de atención al cliente (tomar copas, comidas o cenas de trabajo, etc.), no forman parte de la cultura femenina, se tiene en cuenta a la hora de proponer a una mujer para determinados cargos y actúa como elemento disuasorio para las propias mujeres.

Las preconcepciones provocan que éstas sean consideradas como **una elección de riesgo** por parte de quienes tienen la responsabilidad de elegir a las personas a promocionar, es decir, elegir a una mujer se percibe como un riesgo para los electores, si la persona elegida no da los resultados esperados.

Por otra parte, a pesar de que entre las mujeres jóvenes la vida laboral tiene más importancia en su proyecto vital, la maternidad o crianza de los hijos e hijas condiciona su papel en el empleo.

La incorporación de los jóvenes se produce tras un periodo de estudios más largo y de un proceso de contratación temporal-aprendizaje más largo. La confluencia de ambos factores conduce a que su momento de consolidación profesional tienda a coincidir con el de consolidación familiar. Planificar ambos supone un gran esfuerzo, estas actitudes y prácticas positivas hacia ambos tipos de actividades, productivas y reproductivas pueden conferir a las mujeres el protagonismo en una utópica transacción hacia formas de organización social menos presididas por tan clara segregación de ámbitos y personas.

En las empresas del sector financiero existe un discurso no discriminatorio, se trata de un sector moderno respecto a las políticas de RRHH y supuestamente regido por criterios de eficiencia y profesionalismo. Esto hace más difícil a las propias trabajadoras percibir la discriminación que las afecta.

A ello se suma que la conciliación entre trabajo remunerado y reproductivo no remunerado, siempre presente en las trayectorias laborales de las mujeres, es considerada una responsabilidad exclusiva de éstas. Las mujeres sufren las consecuencias del fenómeno de la “**doble presencia**”, necesidad de estar en dos sitios a la vez, con los consiguientes riesgos para la salud.

El fenómeno de la doble presencia se produce por el hecho de que la incorporación de las mujeres al mercado laboral, no se ha visto acompañada de una incorporación equivalente de hombres a las tareas domésticas. Todavía son minoría los hombres que realizan tareas de este tipo, y generalmente se realizan bajo una perspectiva patriarcal de *ayudar* a la mujer en unas tareas que no sienten como una responsabilidad propia (falta de corresponsabilidad).

La doble presencia implica una gran dificultad para las mujeres, que tienen que responder ante una doble responsabilidad: hacia su familia y hacia su independencia, representada por el trabajo. Por ello la doble presencia implica también una doble ausencia, ya que se produce la sensación de que no se atiende plenamente ninguno de los dos ámbitos, lo que provoca frustración y estrés.

Por todos estos argumentos **la situación de las mujeres es distinta, desigual, aunque no se asocie a prácticas empresariales explícita y formalmente discriminatorias.**

Sin esperar que transformaciones sociales profundas aligeren esa carga, se ha de poner la atención en cuestiones tales como la eficacia, la planificación de tareas, la valoración objetiva de los méritos, la definición de itinerarios y requisitos claros de carrera como formas de estar y de medir los resultados de la entidad, en lugar de la tradicional dedicación y entrega, el **presentismo**.

**Las medidas de igualdad son una inversión en las empresas.** Una plantilla sana, motivada, implicada y comprometida es su mejor activo.

Desde CCOO demandamos Políticas públicas de igualdad. La falta de **la financiación necesaria en servicios públicos del cuidado (escuelas infantiles, atención a personas dependientes) y de fomento de la corresponsabilidad de hombres y mujeres**, hacen incompatible la vida laboral con la personal y familiar de las mujeres, en igualdad de trato y oportunidades que sus compañeros. **La falta de corresponsabilidad pública precariza el trabajo de las mujeres.**

Cada día **se pierden derechos sociales y laborales** y, con ellos, vías para la igualdad. Actualmente, la posibilidad de conciliar es cada vez más reducida, dado el aumento del tiempo de trabajo y de la movilidad.

Es necesario un cambio radical en las políticas públicas, el Gobierno ha reducido la inversión en escuelas infantiles y dependencia; y, en la última Ley de presupuestos ha retrasado hasta el 1 de enero de 2015 la entrada en vigor del **permiso de paternidad de 4 semanas**. La nueva Ley de educación tampoco ayuda, es imprescindible educar en la corresponsabilidad, y es la **coeducación** una estrategia de emancipación que combate la injusticia y el daño provocado por la discriminación sexista.

Así pues, se aplazan medidas adecuadas y se profundiza en las que han demostrado sus efectos negativos.

**En CCOO las políticas de igualdad son prioritarias.** En este sentido corregir los motivos de este desequilibrio, el desigual reparto de las responsabilidades familiares, las dificultades de conciliación, la falta de flexibilidad y de racionalización de horarios, así como la persistencia de ciertos estereotipos.

- Garantizar a través de la negociación colectiva el impulso de medidas y planes de igualdad, el empleo, la formación y promoción de las mujeres en las empresas, la eliminación de la segregación laboral, la discriminación salarial, promover la salud laboral de las mujeres y combatir la violencia de género, el acoso sexual y por razón de sexo.
- Impulsar mediante la sensibilización y la formación los necesarios cambios en las actitudes y valores socialmente adjudicados a mujeres y hombres, que contribuyan a una mayor corresponsabilidad familiar y laboral, eliminen la discriminación por razón de sexo.
- Defender los derechos alcanzados y apostar por un modelo de crecimiento social y económico mediante el fortalecimiento de servicios públicos de calidad, especialmente en educación, sanidad y atención a la dependencia, contrario a las actuales políticas de austeridad y recortes de marcado contenido antisocial.
- Promover la presencia y representación paritaria de las mujeres en el ámbito sindical, la economía, la participación política y la toma de decisiones, la dirección de las empresas y los consejos de administración, presencia imprescindible para conseguir la integración igualitaria de las mujeres en la sociedad.