ENTRE LA DIFERENCIA Y LA DESIGUALDAD: EL EMPLEO FEMENINO EN EL SECTOR FINANCIERO EN ESPAÑA

Pilar Carrasquer Oto
José Antonio Noguera Ferrer
Reyes Varella Martí

INDICE

1. INTRODUCCIÓN 1

2. LA PERSPECTIVA DE ANÁLISIS 6

2.1. Hipótesis 14

2.2. Estrategia y técnicas de investigación 16

3. LA EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN FEMENINA EN EL SECTOR FINANCIERO 19

3.1. La evolución del empleo: hacia una mayor presencia del empleo femenino en el sector financiero 20

3.2. La evolución de las plantillas en las entidades de banca y ahorro en España 34

4. LAS TRANSFORMACIONES EN EL TRABAJO Y EN LA GESTIÓN DEL EMPLEO: SUS EFECTOS SOBRE LA OCUPACIÓN FEMENINA 55

4.1. Los efectos de la informatización y la comercialización sobre el trabajo y el empleo 56

4.2. Los cambios en la gestión empresarial de la mano de obra 68

4.2.1. De la estabilidad de plantillas a la flexibilidad interna y externa 69

4.2.2. Los cambios en los mecanismos de promoción: de la idea de "antigüedad" y "confianza" a la idea de "competencia profesional" 84

5. LA PERCEPCIÓN DEL TRABAJO Y EL EMPLEO FEMENINO EN EL SECTOR FINANCIERO 88

5.1. La percepción de la situación del empleo en el sector 90

5.1.1. Las distintas percepciones de la "normalización" del empleo femenino en el sector 92

5.1.2. La identificación de distintas trayectórias femeninas de empleo

5.1.3. La percepción de similitudes y diferencias entre trayectórias de empleo femeninas y masculinas 118
5.2. El acceso a lugares de responsabilidad: la asignatura pendiente del empleo femenino en el sector 128
5.2.1. Las diversas explicaciones de la escasa presencia femenina en los puestos de responsabilidad 131
5.2.2. La disponibilidad: sus distintas facetas 149
5.3. Entre la percepción de la diferencia y la defensa de un igualitarismo inexistente 164
6. CONCLUSIONES 178
BIBLIOGRAFÍA 194
ANEXOS 201
I. Anexo metodológico 202
II. Anexo estadístico 215

INDICE DE TABLAS

Tabla nº 1. Principales magnitudes de la actividad femenina España (1980-1993)

Tabla nº 2. Principales magnitudes de la ocupación femenina España (1980-1993)

Tabla nº 3. Distribución de la población activa en el sect financiero (*) por sexo (1980-1993) (en porcentajes).

Tabla nº 4. Distribución de la población ocupada en el sect financiero por sexo (1980-1993) (en porcentajes)

Tabla nº 5. Participación de las Instituciones Financieras en l actividad de los servicios por sexo (1988, 1990, 1993) (e porcentajes).

Tabla nº 6. Población activa en las Instituciones Financieras respecto al total de la población activa en el Sector Financierc por sexo (1988, 1990, 1993) (en porcentajes).

Tabla nº 7. Distribución de la población ocupada en las Instituciones Financieras por sexo (1988-1993) (en porcentajes).

Tabla nº 8. Población parada en las Instituciones Financieras respecto al total de activos/as por sexo (1988-1993) (en porcentajes).

Tabla nº 9. Población empleada en la banca privada por sexo ((1984-1992)(valores absolutos y porcentajes).

Tabla nº 10. Evolución de la población ocupada en la Banca Nacional, Banca Regional, Banca Local y Banca Extranjera (1980 y 1992) (valores absolutos y porcentajes).

Tabla nº 11. Porcentaje de empleadas en la Banca Nacional, Banca Regional, Banca Local y Banca Extranjera (1980 y 1992) (valores absolutos y porcentajes).

Tabla nº 12. Población empleada en las entidades bancarias con plantillas superiores a 7.000 empleados/as (1980 y 1992) (valores absolutos).

Tabla nº 13. Concentración del empleo en las grandes entidades bancarias sobre el total del empleo en la banca española (1980 y 1992) (en porcentajes).

Tabla nº 14. Porcentaje de empleadas por entidad bancaria (1980 y 1992).

Tabla nº 15. Población empleada en las cajas de ahorro por sexo (1982-1992) (valores absolutos y porcentajes).

Tabla nº 16. Población empleada en las cajas de ahorro con plantillas superiores a 2.000 empleados/as (1985 y 1992) (valores absolutos).

Tabla nº 17. Concentración del empleo en las grandes cajas de ahorro sobre el total del empleo en las entidades de ahorro en España (1985 y 1992) (en porcentajes).

Tabla nº 18. Porcentaje de empleadas por entidad de ahorro (1985 y 1992).

Tabla nº 19. Población ocupada en las entidades bancárias por categorías laborales (1980, 1985, 1992) (valores absolutos y porcentajes).

Tabla nº 20. Población ocupada en las cajas de ahorro por categorías laborales (1983, 1985, 1992) (valores absolutos y porcentajes).

Tabla nº 21. Población ocupada en EBE1, EB2, EBC, EBA y en el total de entidades de banca española por sexo y categorías profesionales (1994) (en porcentajes).

Tabla nº 22. Población ocupada en EAC, EAA y en el total de entidades de ahorro españolas por sexo y categorías profesionales (diversos años) (en porcentajes).

Tabla nº 23. Población con más de seis años de antigüedad en la Intermediación Financiera y en el conjunto de las ramas de actividad por sexo (1993) (en porcentajes).

Tabla nº 24. Población ocupada en la Intermediación Financiera por sexo y antigüedad (1993) (en porcentajes).

Tabla nº 25. Población ocupada en EBE1, EBE2 y EBA por sexo y antigüedad (1994) (en porcentajes).

Tabla nº 26. Población ocupada en EBE1, EBE2, EBA, EAC y EAA por sexo y grupos de edad (1994) (en porcentajes).

Tabla nº 27. Tasa de temporalidad por sexo en el Sector Financiero, la Intermediación Financiera y el conjunto de los sectores de actividad (1988 y 1993).

Tabla nº 28. Población ocupada y población con contrato temporal en el Sector Financiero por sexo (1988 y 1993) (en porcentajes).

INDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO nº 1. Participación del sector finciero en la actividad terciaria por sexo (1980-1993).

GRAFICO nº 2. Participación femenina en la actividad, la ocupación y el paro en el sector financiero (1980, 1985, 1990, 1993) (en porcentajes)

GRAFICO nº 3. Distribución de la población ocupada en las Instituciones Financieras por sexo (1988-1993).

GRÁFICO nº 4. Población ocupada en el Sector Financiero y en las entidades de banca y ahorro por sexo (1985-1992).

GRÁFICO nº 5. Población empleada en la Intermediación Financiera por sexo y antigüedad (1993).

GRÁFICO nº 6. Población empleada en el Sector Financiero por sexo y tipo de contrato (1988-1993).

GRAFICO nº 7. Población con contrato temporal en la Intermediación Financiera por sexo y duración del contrato (1993)

1. INTRODUCCION

Las páginas que siguen a continuación reflejan los resultados obtenidos en la investigación sobre el empleo femenino en el sector financiero en España, realizada por quienes firman este texto a propuesta de la Federación Estatal de Banca y Ahorro de Comisiones Obreras, bajo convenio de colaboración con la Universidad Autónoma de Barcelona (*).

El interés por profundizar en este ámbito del empleo femenino venía en gran medida motivado por las especiales características que reviste en nuestro país la presencia femenina en este sector de actividad, en particular en las entidades de banca y ahorro, resumibles en un bajo nivel de ocupación femenina en relación a la masculina, que convertían al sector financiero en un sector atípico por lo que se refiere al empleo femenino en ocupaciones administrativas y en general en los servicios.

A ello se añadía la preocupación por un posible proceso de diferenciación del empleo en el sector observable, por un lado, en términos de polarización entre un empleo estable y un empleo más flexible y precario que podría afectar, sobre todo, aunque no en exclusiva, a las trabajadoras más recientemente incorporadas a ese sector. Y, por otro lado, en términos de la presencia de unos colectivos de trabajadoras ocupadas en puestos por debajo de su cualificación formal, con la consiguiente desmotivación y deterioro de las relaciones de trabajo en las entidades financieras que ello podría implicar. Esa situación también podría verse agravada por las dificultades de promoción y carrera profesional de las empleadas.

Este tipo de preocupaciones fueron las que nos llevaron a plantearnos, como objetivos generales de la

---

(*) Pilar Carrasquer Oto y José Antonio Noguera Ferrer son profesores del Departamento de Sociología de la UAB; Reyes Varella es profesora de la Escuela Univeritaria de Estudios Empresariales de Osona. La investigación se llevó a cabo entre 1994 y 1995, en el seno del Grup d'Estudis Sociològics sobre Vida Quotidiana i Treball del Departament de Sociologia de la UAB.

investigación, en primer lugar, conocer cuál es la situación del empleo femenino en el sector, es decir, cuántas mujeres trabajan en él, qué tipo de empleo tienen, qué lugar ocupan en la jerarquía ocupacional, qué similitudes o diferencias existen en relación al empleo masculino en el sector. En este sentido, en segundo lugar, nos interesaba poner de manifiesto aquellos factores que pudieran estar contribuyendo a definir la participación femenina en el sector financiero como distinta, y quizá también como desigual, respecto de la masculina. Esa desigualdad podría plasmarse en la mayor proclividad de las trabajadoras hacia el empleo "atípico" y en sus dificultades de acceso a puestos de responsabilidad. De modo que, por último, este mejor conocimiento de la situación pudiera facilitar, en su caso, el desarrollo de iniciativas encaminadas a paliar esa posible discriminación de las trabajadoras en el sector.

Conviene destacar que nuestro interés no se agotaba en un análisis de las cifras de empleo disponibles. Por el contrario, nuestro interés se orientaba también muy especialmente hacia conocer el parecer de las propias trabajadoras y de los interlocutores en las relaciones laborales respecto de la situación y características de la ocupación femenina en el sector. Dicho de otro modo, nuestro principal objetivo era conocer cómo se percibe el empleo femenino en el sector financero español y, en concreto, en las entidades de banca y ahorro.

La investigación se llevó a cabo en dos fases. En un primer momento nuestro esfuerzo se centró en describir las principales características de la evolución del empleo en el sector, a partir de los datos estadísticos disponibles, así como en realizar una primera aproximación a cómo es percibido el empleo femenino en el mismo, a partir de la opinión de informantes cualificados.

Los resultados obtenidos en esa fase del estudio nos iban a permitir orientar el desarrollo de la segunda fase de la investigación, en un doble sentido. Por un lado, los datos sobre la evolución del empleo, nos iban a facilitar

tanto la elección de las entidades a estudiar como el perfil de las trabajadoras y trabajadores que iban a participar en los grupos de discusión previstos. Por otro lado, la información obtenida de las entrevistas sobre percepción del empleo, nos iba a permitir afinar nuestras hipótesis iniciales sobre la situación, características y trayectorias de empleo femeninas en el sector.

En efecto, en la segunda parte de la investigación, nos propusimos abordar el estudio de la situación de las trabajadoras en el sector financiero mediante el análisis en profundidad de seis instituciones financieras, representativas de la diversidad del sector, localizadas en dos comunidades autónomas, Andalucía y Catalunya, ilustrativas, a su vez, de distintos procesos de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en España.

Mediante su análisis hemos intentado dar respuesta a interrogantes como ¿hasta qué punto podemos caracterizar el empleo en el sector como sexuado?, es decir, ¿existen itinerarios de empleo y de carrera profesional más habitualmente desarrollados por hombres o por mujeres?, si es así, ¿qué factores contribuyen a definirlos como tales?, ¿se trata de factores derivados de los contenidos de las tareas a desarrollar, de estereotipos sobre la idoneidad de uno u otro sexo para llevarlos a cabo o de los propios mecanismos de acceso y de carrera existentes en las entidades?, ¿o se trata más bien de que hombres y mujeres tienen una distinta percepción del empleo y de la profesión que influye tanto en la búsqueda del mismo como en la definición de sus expectativas profesionales?.

Contenido del volumen

El texto consta de cuatro capítulos (además de esta introducción). En el capítulo 2 se argumenta, como suele ser habitual, la perspectiva de análisis en la que nos

basamos para realizar esta investigación. Tras este breve apartadado destinado a explicar el punto de vista teórico y metodológico que ha orientado la investigación, en el capítulo 3 centramos nuestra atención en la evolución del empleo en el sector financiero español durante los últimos años, deteniéndonos en particular en la trayectoria y situación actual del empleo femenino en el mismo.

El capítulo 4 se dedica a presentar y analizar algunas transformaciones relativamente recientes en las políticas empresariales de gestión de la mano de obra en el sector, así como la percepción que los y las implicadas tienen de las mismas; en concreto, se presta especial atención a los posibles impactos que tales transformaciones pueden estar teniendo sobre la situación de las trabajadoras del sector.

En el capítulo 5, se analizan las principales dimensiones que se perciben como distintivas del trabajo y del empleo en el sector, especialmente del trabajo y del empleo femeninos, resaltando las similitudes y diferencias de los distintos puntos de vista expresados. Aquí se presentan las principales líneas argumentales con que las personas entrevistadas han caracterizado el empleo femenino en el sector, su trayectoria reciente y su posible proyección futura.

Por último, en el capítulo dedicado a las conclusiones se realiza un balance final de los resultados del conjunto de la investigación.

Agradecimientos

Antes de finalizar estas páginas introductorias, quisiéramos agradecer muy sinceramente la colaboración que en todo momento hemos recibido por parte de los Departamentos de Recursos Humanos de las entidades estudiadas y de las personas entrevistadas (responsables de dichos departamentos, trabajadoras y trabajadores y delegadas y delegados sindicales). La voluntad expresa de anonimato que hemos querido respetar a lo largo del estudio, nos impide plasmar por escrito lo que sería una

larga lista de entidades y de personas sin cuya buena disposición esta investigación no hubiera sido posible.

2.- LA PERSPECTIVA DE ANALISIS

El análisis del empleo femenino en el sector financiero no ha constituido hasta ahora el eje central de las investigaciones llevadas a cabo en nuestro país sobre el trabajo y el empleo en el sector. Aunque también es cierto que algunas aportaciones han puesto de manifiesto la existencia de un proceso más o menos acusado de incremento de la presencia de las trabajadoras en las plantillas de las instituciones financieras, su concentración en las categorías profesionales más bajas y su dificultad para acceder a puestos de mayor responsabilidad, junto a su mayor exposición a formas de empleo precarias como la contratación temporal o el empleo a tiempo parcial.

En efecto, disponemos en España de algunas investigaciones sobre la evolución del sector financiero, sobre el impacto de la innovación tecnológica en el sector (Castells, 1986; Castaño, 1990) o sobre los procesos de reestructuración económico-financiera del sector (ver el monográfico nº 6 de revista "Papeles de Economía Española" nº 54, 1994). También disponemos de un conjunto de estudios, por lo general de carácter comparativo e impulsados por organismos internacionales, que nos facilitan una descripción de la situación y cambios en el sector financiero ya sea desde el punto de vista de la organización y condiciones de trabajo, ya sea desde el punto de vista del empleo y de la estructura ocupacional (Heertje, 1988; OIT, 1992; OIT 1993; VVAA, 1984). Estudios estos últimos que si bien no siempre se refieren explícitamente a la situación en España, sí que nos permiten situar las principales tendencias de cambio en los contenidos y características del empleo en el sector financiero. En cualquier caso, la problemática específica de las trabajadoras no constituye el centro de atención de esas distintas aportaciones, pues

parten de unos planteamientos no permeables a las diferencias o desigualdades de género.

Paralelamente a este tipo de estudios, otras investigaciones se han interesado por explicar uno de los rasgos más notorios de la presencia femenina en el mercado de trabajo en las sociedades de capitalismo "tardío" como es la abrumadora concentración del empleo femenino en los servicios. En estos casos, se parte de presupuestos teóricos donde, a diferencia de los anteriores, la desigualdad por razón de género es una de las principales dimensiones en la explicación de la distinta participación femenina en la actividad productiva y, en concreto, en el empleo en el sector terciario. Cabe decir, sin embargo, que desde esta perspectiva, el trabajo de las mujeres en el sector específico de banca y de ahorro tampoco ha suscitado la atención preferente de las expertas y expertos en estos temas. Presumiblemente porque dentro del sector servicios, en sentido amplio, y más concretamente del "trabajo de oficina" o trabajo administrativo, el trabajo en el sector financiero parece presentar algunas peculiaridades que le han hecho tradicionalmente menos permeable a la presencia mayoritaria de mujeres (Chalude, 1982; Crompton, 1986). En este sentido, mientras que la feminización de los servicios ha sido y es objeto de numerosos análisis (Lowe, 1987; Srole, 1987), el empleo femenino en banca y ahorro, y, en general en el sector financiero, ha tendido a estudiarse vinculado al debate sobre el impacto de las nuevas tecnologías (Nakano Glenn y Feldberg, 1979; VVAA, 1983) y al proceso de cualificación/ descualificación que a veces se estima lleva consigo. Aunque otras investigaciones también insisten en la importancia que pueden tener los factores "socioculturales" que hasta ahora han contribuido a caracterizar el sector financiero como sector eminentemente masculino, como por ejemplo G. Gasparini (1982).

Más recientemente, la preocupación por la situación de las trabajadoras en el sector se ha decantado hacia el

análisis de las dificultades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Una dificultad común a la de otras ocupaciones (Instituto de la mujer, 1989; 1990; 1990), pero que en el sector financiero parece adquirir una especial significación dado, entre otras razones, el peso que la movilidad geográfica suele tener para poder promocionar especialmente en las entidades financieras. Aquí se destacan las responsabilidades de cuidado del hogar y de la familia socialmente atribuidas a las mujeres, como el origen de dichas dificultades (Culpan, 1992).

El modelo producción/reproducción

En nuestro caso nos hemos planteado profundizar en estos aspectos tomando como punto de partida la desigualdad por razón de género como una de las principales dimensiones a tener en cuenta en la explicación de la distinta participación femenina en la actividad productiva y, en concreto, en el empleo en el sector financiero. Bajo este punto se vista se justifica el uso del modelo de *producción/reproducción* como el marco general que nos parece más oportuno para analizar el empleo femenino (Torns, Carrasquer, Romero, 1995). Adoptar esta perspectiva supone, en primer lugar, partir de un concepto amplio de trabajo que engloba tanto las actividades orientadas hacia la producción de bienes y servicios reguladas por el mercado (trabajo productivo), como aquellas actividades orientadas hacia la atención y el cuidado del hogar y de la familia (trabajo reproductivo), de tal manera que el protagonismo en uno u otro tipo de actividad va a repercutir en la participación de ambos sexos en el mercado de trabajo. En segundo lugar, adoptar este punto de vista implica considerar que la participación mayoritaria de uno y otro sexo en cada tipo de trabajo no es fruto del azar o de la libre elección individual, sino de una socialización que tiende a conformar

a las mujeres como centralmente dedicadas al trabajo de la reproducción y a los hombres como centralmente dedicados al trabajo productivo. De ahí que, en tercer y último lugar, las mujeres abordarían su participación en el trabajo de la reproducción desde la "naturalidad" de su protagonismo en el mismo; mientras que su actividad productiva se produciría de forma complementaria o subordinada a la anterior o, en todo caso, a pesar de ella. En este sentido, mientras que para los varones el empleo pasaría a constituir el eje central de su actividad adulta, para las mujeres el empleo podría ser visto bien como "ayuda" monetaria para el bienestar familiar, bien como "complemento" a su actividad principal, aunque también necesario para su propio desarrollo como persona. El concepto de "doble presencia" resulta de gran utilidad para describrir la manera cómo las mujeres comparten producción y reproducción (Balbo, 1979; Bimbi y Pristinger, 1985).

La "centralidad reproductiva" de las trabajadoras, y esta es una de las hipótesis barajadas, supone una dificultad objetiva para compaginar producción y reproducción. Los tiempos, los ritmos y la disponibilidad de las personas vienen definidos por las exigencias de la organización de la producción. Unas exigencias que socialmente predominan sobre las de la reproducción y que tienden, además, a hacer incompatibles los tiempos, ritmos y disponibilidades entre ambos tipos de trabajo. Los tiempos del trabajo de la reproducción están pautados por el ciclo de vida y el ciclo de vida familiar; de tal manera que los momentos de mayor exigencia del trabajo de la reproducción son también los momentos de consolidación de la participación en la actividad productiva.

Asimismo, una socialización orientada hacia la reproducción y la dedicación efectiva a este trabajo tienen como consecuencia la dificultad para adquirir y consolidar las pautas típicas que configuran la actividad laboral (disponibilidad, continuidad, consolidación y reconocimiento

de cualificación profesional). Todo ello ha contribuido a configurar una oferta de trabajo femenina especialmente expuesta a los vaivenes del mercado de trabajo, relegada a puestos de trabajo poco cualificados y en sectores poco dinámicos (Rubery, 1993). La excepción a esta norma propia del sector privado de la industria y de los servicios, viene dada por la incorporación masiva de las mujeres a aquellos sectores vinculados al desarrollo del estado del bienestar (sanidad, educación, administración pública), aunque también aquí en los puestos de menor responsabilidad.

Este punto de vista nos parecía especialmente indicado para abordar el análisis de la participación de las mujeres en un sector de actividad donde, por un lado, la "disponibilidad" horaria y geográfica aparecen como consustanciales al empleo en el mismo. Y, por lo tanto, donde el posible conflicto entre empleo y familia, o entre trayectorias o expectativas profesionales y trayectorias y expectativas vinculadas al ciclo de vida familiar puede manifestarse con toda claridad (Belloni, 1995; Gerson, 1985). Hasta el punto de que el sector financiero ha sido cualificado como exponente privilegiado de la imposibilidad de desarrollar una "doble carrera profesional" por parte de los cónyuges. Pues el papel crucial que parece tener este tipo de movilidad puede actuar no sólo como obstáculo directo a la presencia femenina en lugares de responsabilidad, sino que, además, como sostienen algunas especialistas, la plena disponibilidad masculina se vería beneficiada en el caso de que la esposa no desarrollara una actividad laboral, o esta actividad fuese secundaria a la del esposo (Crompton, 1986). Pero, por otro lado, también es este un sector donde el empleo se ha asociado a un conjunto de valores, incluso de estereotipos, que tienden a simbolizar un determinado modo de estar presente en la actividad laboral: dedicación, continuidad, adquisición de los conocimientos propios de la actividad a través de la permanencia ininterrumpida en la misma, etc. Y donde,

finalmente, la posibilidad de carrera profesional está nítidamente relacionada con ese mismo tipo de valores y de estereotipos, o cuando menos así parece haberlo estado hasta ahora. En definitiva, donde ha existido una cultura y unas prácticas laborales que han tendido a excluir o dificultar la presencia femenina en el sector, especialmente en puestos de responsabilidad.

Este panorama parece estar sufriendo algunos cambios. En nuestro país, con más lentitud que en otras latitudes, las cifras de empleo femenino en el sector muestran un incremento notable, sobre todo si tenemos en cuenta su situación de partida. Asimismo hoy es posible detectar una cierta presencia femenina en puestos de relativa responsabilidad -si bien en la mayoría de casos tal presencia no sólo es relativa sino más bien anecdótica-. ¿A qué se deben estos cambios? ¿Hasta qué punto se trata de cambios sustanciales que afectan tanto a las características del trabajo como al papel que éste juega entre las propias mujeres?.

Aportaciones recientes han puesto de manifiesto cómo el trabajo extra-doméstico está pasando a ser cada vez más parte constitutiva de la identidad femenina (Braun, Scott y Alwin, 1992 y 1994; Sarraceno, 1993), ya sea por su valor más instrumental de independencia económica, ya sea entendido en su dimensión de proyección social o de realización personal. Sea cual sea la razón, el empleo estaría ganado terreno a la centralidad del hogar como elemento definidor de la identitad de las mujeres. Este proceso redundaría en una mayor "socialización hacia el empleo" de las mismas.

Desde otros puntos de vista se mencionan factores más convencionales, pero que no cabe duda de que también pueden contribuir a ese cambio de escenario: el creciente acceso de las jóvenes a estudios superiores más idóneos para el mundo empresarial convertiría a las mujeres en un recurso a no despreciar. En términos de motivación e implicación en el

empleo, supuestas asignaturas pendientes de las mujeres, el disponer de una titulación superior favorecería que éstas quisieran "rentabilizar" su inversión educativa inicial, afianzando su papel en la actividad productiva. En algunas versiones, más optimistas que las anteriores, se llega a sugerir que esa mayor predisposición hacia el empleo junto a la permanencia de valores y actitudes vinculados a su papel tradicional (hogar-maternidad), revestiría a las mujeres de una identidad más rica y compleja, expresándose ello en el terreno profesional, en unas actitudes y aptitudes especialmente indicadas para puestos de responsabilidad (Tanton, 1994).

No obstante, siguen siendo las mujeres quienes soportan el peso del trabajo doméstico y quienes disfrutan de menos oportunidades de empleo. En especial, de acceso a lugares de responsabilidad. De tal manera que éste último se está definiendo hoy como el exponente de que el discurso socialmente hegemónico sobre la "igualdad de oportunidades" entre ambos sexos, no se corresponde con una práctica respetuosa con su contenido. Presumiblemente porque bajo la idea de "igualdad de oportunidades" subyace el presupuesto de una igualdad de partida que rara vez se observa entre ambos sexos. La existencia de un "techo de cristal" difícilmente traspasable para las mujeres denotaría el mantenimiento de prácticas discriminatorias hacia el empleo femenino -aunque tales prácticas fueran tan sutiles e invisibles como gráficamente sugiere esa imagen-.

La definición de esta distinta situación en el empleo no suele plantearse bajo la premisa de una discriminación por razón de género. Más bien, respecto de la problemática específica del acceso a lugares de responsabilidad, se barajan otros factores explicativos como los ya mencionados: un nivel de cualificación inadecuado, un menor entrenamiento para ese tipo de puestos, un compromiso y una dedicación aún insuficientes. Los límites que los argumentos anteriores presentan para dar cuenta de una realidad más compleja que

trabajadoras con una cierta cualificación formal en puestos de trabajo por debajo de dicha cualificación.

Respecto de la promoción profesional, la escasa presencia femenina en lugares de responsabilidad puede estar relacionada con la estructura de las categorías profesionales y con los mecanismos de promoción establecidos. Así, por ejemplo, el peso de la antigüedad como factor que favorece la promoción hasta ciertos niveles del escalafón organizativo, redundaría en contra de la mayoría de trabajadoras cuya incorporación es más reciente. No obstante, junto a este tipo de factores, el hecho de que tal incorporación se haya producido mayoritariamente en el contexto de un proceso de transformación del sector (descentralización-diversificación de los productos financieros) puede haber influido en que las trabajadoras no se hayan beneficiado de las posibles mejoras derivadas de la reordenación de puestos de trabajo y de la redistribución de la plantilla en los mismos.

Sin embargo, por último, las dificultades de promoción de las trabajadoras pueden estar relacionadas con estereotipos culturales sobre la participación femenina en la actividad productiva. En este sentido, la consideración de las mujeres como absentistas potenciales o la percepción de su menor disponibilidad y vinculación hacia el trabajo productivo, actuarían negativamente en las posibilidades de promoción, especialmente en aquellos puestos de mayor responsabilidad. Asimismo, la propia percepción de las trabajadoras respecto de su actividad productiva redundaría en una cierta falta de definición de expectativas y de proyecto profesional. La mayor o menor definición de tal proyecto y de tales expectativas estaría relacionada con la específica socialización hacia el trabajo, la experiencia y trayectoria laboral y con su origen y situación familiar.

de argumentar sobre los contenidos del trabajo que realiza, sus expectativas profesionales, si las tiene, sobre qué ventajas o limitaciones percibe para llevarlas a cabo, y ello sin la coerción que supone un cuestionario de entrevista previamente "cerrado" (Ortí, 1986).

En concreto estudiamos en profundidad seis entidades financieras, cuatro de banca y dos de ahorro, ilustrativas de la diversidad del sector. Con objeto de caracterizar los procesos de acceso al empleo y de promoción profesional, en cada una de estas entidades realizamos entrevistas semidirigidas a los interlocutores en las relaciones laborales (responsables de los Departamentos de Recursos Humanos y miembros de los Comités de y Secciones sindicales Empresa). De cara a conocer la percepción que de tal situación tienen sus protagonistas se llevaron a cabo tres grupos de discusión con trabajadores y trabajadoras de cada una de las entidades: uno con trabajadoras que ocupan puestos de responsabilidad, otro con trabajadoras que no ocupan puestos de responsabilidad y un tercero con trabajadores ilustrativos de ambas situaciones. Los criterios de selección de las entidades y de las personas entrevistadas se detallan en forma de anexo.

Por último, además de profundizar en el análisis de la información estadística elaborada en la primera fase de la investigación, tal información pudo ser mejorada con los datos facilitados por cada una de las seis entidades elegidas, con objeto de caracterizar el perfil ocupacional de tales entidades (distribución de plantilla en términos de sexo, edad, estado civil, nivel de estudios, antigüedad y categoría profesional). Esta información se completó con la obtenida de los convenios colectivos y de las propias memorias de las entidades.

3. LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL SECTOR FINANCIERO ESPAÑOL ENTRE 1980 Y 1993

Una de las constantes que sobresalen en los discursos sobre cómo los distintos colectivos perciben la situación del empleo femenino en el sector financiero es la idea de tendencia a la "normalización", entendiendo por ello un proceso que va a desembocar en la paridad en el empleo entre ambos sexos. Esta idea queda en entredicho a la luz de las cifras disponibles. Justamente, en este capítulo nos proponemos, por un lado, mostrar en qué medida estamos asistiendo a ese proceso de "normalización" respecto a la participación femenina en el empleo en este sector y, por otro lado, trataremos de mostrar si tal proceso, en caso de producirse, afecta por igual al conjunto del sector o bien presenta algunas particularidades entre las distintas actividades o subsectores que conforman el sector financiero. En concreto, nos interesa contrastar si esa percepción incial tan extendida se corresponde a la realidad del empleo femenino en aquel ámbito que constituye nuestro objeto particular de análisis: las entidades de banca y ahorro en España. Para ello en este capítulo nos ocuparemos, en primer lugar, de describir la evolución del empleo femenino en el conjunto del sector, para, en la segunda parte del mismo, perfilar cuál es la participación femenina en banca y ahorro y si tal participación se distribuye de manera homogénea entre los distintos tipos de entidades. En definitiva, pretendemos mostrar dónde las presencias o ausencias femeninas son más o menos acusadas.

3.1. La evolución del empleo: hacia una mayor presencia del empleo femenino en el sector financiero

Una de las características que definen la actividad en las así llamadas sociedades de capitalismo avanzado es la pérdida de protagonismo del empleo en el sector industrial y, paralelamente, el incremento del peso del empleo en los servicios. Así mismo, otro de los rasgos comunes a este tipo de sociedades es que el sector terciario tiende a acoger buena parte del empleo femenino, de tal manera que se suele establecer una relación entre el desarrollo de los servicios y la mayor o menor presencia femenina en la actividad productiva.

España participa de este doble proceso. Entre 1980 y 1993, la población activa en el sector servicios pasa del 41,60% al 52,70%, es decir, en 1993 más de la mitad de la población activa española se incluía en este sector. Al mismo tiempo, en España este proceso de terciarización coincide con el aumento de la tasa de actividad femenina, que ha pasado de suponer el 26,76% de las mujeres mayores de 16 años en 1980, al 34,29% en 1993, de modo que, en el primer trimestre de ese año, representaban el 36.44% de la población activa española. También en nuestro país buena parte de las 1.696.000 nuevas activas se incorporan a los servicios durante ese periodo. En ese momento, 1993, las trabajadoras suponen el 45,02% de la población activa en los servicios. Este sector concentra el 65,10% de la actividad femenina y el 76,39% de las ocupadas en nuestro país, con lo cual el terciario se convierte, de hecho, en el principal foco de ocupación femenina. Las tablas nºs 1 y 2 resumen las principales magnitudes que han caracterizado la evolución reciente de la ocupación femenina española en el periodo objeto de nuestro análisis.

Tabla 1. Principales magnitudes de la actividad femenina en España (1980-1993)

	1980	1985	1990	1993
Tasa de actividad femenina	26,76	27,82	33,15	34,29
Porcentaje de participación femenina en la población activa	29,25	30,24	34,85	36,44
Porcentaje de participación femenina en el conjunto de la actividad del sector servicios	38,92	39,28	43,05	45,02
Porcentaje de población activa en el sector servicios	41,60	43,30	49,40	52,70
Porcentaje de activas en el sector servicios respecto al total de activas	58,34	56.24	61,05	65,13

Fuente: EPA Primer Trimestre y elaboración propia.

Tabla nº 2. Principales magnitudes de la ocupación femenina en España (1980-1993)

	1980	1985	1990	1993
Tasa de ocupación femenina	87.38	74.95	75.24	71.65
Porcentaje de participación femenina en la población ocupada	28.78	29.08	31.49	33.36
Porcentaje de participación femenina en el conjunto de la ocupación del sector servicios	38.5	38.81	41.75	43.54
Porcentaje de población ocupada en el sector servicios	44.43	49.34	54.34	58.39
Porcentaje de ocupadas en el sector servicios respecto al total de ocupadas	59.67	65.86	71.71	76.39

Fuente: EPA Primer Trimestre y elaboración propia.

Aunque la pauta de incremento de la actividad y ocupación femenina en España es la misma que en el resto de paises europeos, la participación de las activas en el conjunto de la actividad en el sector servicios todavía no nos equipara a la proporción observada en la Europa comunitaria[1]: en 1990 los doce países de la comunidad presentaban una media de participación de las activas en el sector servicios del 49%. Sin embargo, la realidad europea no es homogénea. En los extremos tendríamos los países del norte de Europa con una proporción de mujeres en ese sector superior al 50%; mientras que Grecia e Italia estarían por debajo del 40%. Según esa misma fuente, en esa disparidad de proporciones influirían tres factores que podrían aplicarse a la situación española: el mantenimiento del peso del empleo femenino en la agricultura, un bajo desarrollo de los servicios y unos niveles de actividad femenina también reducidos. En el caso italiano se apunta además la hipótesis del fuerte desequilibrio territorial que caracteriza la actividad productiva de ese país y, por lo que aquí nos interesa, que caracteriza también la participación femenina en el mercado de trabajo.

Lo cierto es que, es España, estamos lejos de poder hablar de un proceso generalizado de feminización de los servicios: lo que se observa es un proceso de concentración de las trabajadoras en actividades terciarias concretas como la enseñanza, la sanidad, la limpieza, el comercio o la restauración; es decir, actividades relacionadas con el desarrollo del Estado del Bienestar, por un lado, y aquellas menos cualificadas, por otro. Como veremos a continuación, el sector financiero, a diferecia de otras tareas administrativas, no es precisamente uno de los principales receptores del empleo femenino.

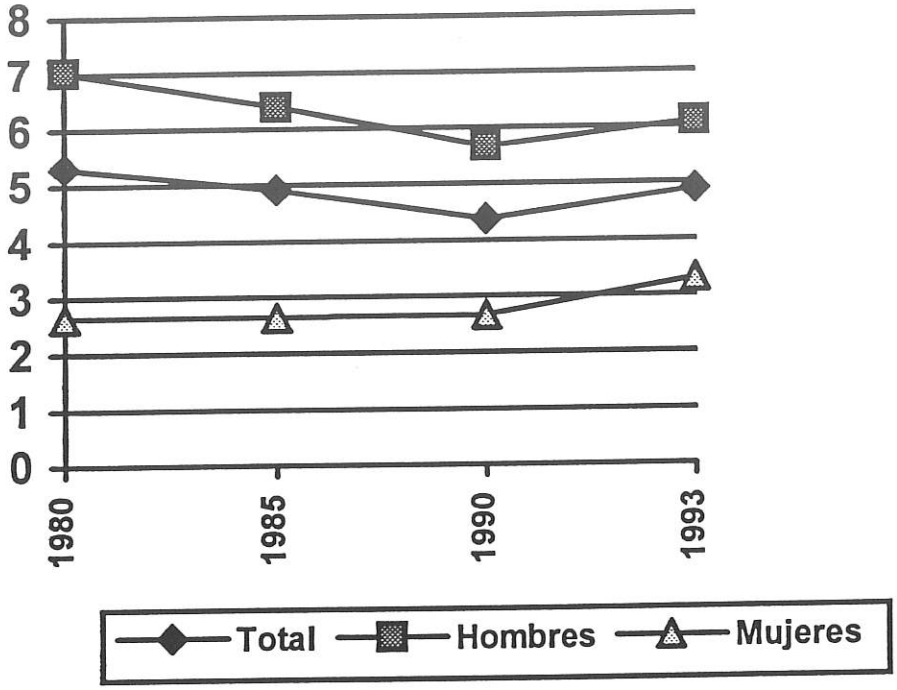
En 1993, el sector financiero supone el 4.88% del empelo en los servicios, proporción que ha sufrido un ligero pero paulatino descenso desde 1980. Tradicionalmente, el sector financiero ha

---

[1].- El empleo en Europa (1992).

tendido a ocupar a mano de obra masculina, de tal manera que, el peso de la actividad masculina en el sector es siempre superior al de la actividad femenina. Así, en 1993 el 6,08% de los activos en el sector servicios estaba en el sector financiero, mientras que sólo un 3,31% de las activas en el terciario pertenecían al mismo. En este sentido podemos decir que la actividad masculina en dicho sector está sobrerepresentada, mientras que a la actividad femenina el sucede todo lo contrario: está por debajo de la media del sector (ver Gráfico 1).

Gráfico 1. Participación del sector financiero en la actividad terciaria por sexo (1980-1993) (*)



Fuente: EPA Primer Trimestre y elaboración própia
(*): Ver Tabla 1 del anexo estadístico.

No obstante a pesar de ser escasas, las cifras de actividad y de ocupación femeninas en el sector financiero muestran una evolución de signo positivo. Los cambios en la composición por sexo de la participación en el sector financiero ejemplifican esta tendencia: entre 1980 y 1993 la participación femenina en la actividad en el sector financiero se incrementa en algo más de un 10%; de ahí que, al final de ese periodo, el 31,16% de la población activa en el sector sean mujeres, tal como se puede observar en la tabla 3. La distribución de la población ocupada muestra, sin embargo, una evolución algo menos favorable para las trabajadoras, al pasar de un 18.92% en 1980 al 29,37% de ocupadas sobre el total de población ocupada en el sector en 1993 (ver tabla 4).

Tabla 3. Distribución de la población activa en el sector financiero(*)[2] por sexo (1980-1993) (en porcentajes).

	1980	1985	1986	1987	1988
Hombres	80,70	78,82	78,79	81,05	77,49
Mujeres	19,30	21,18	21,30	18,95	22,51
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

	1989	1990	1991	1992	1993
Hombres	75,32	73,68	70,15	70,63	68,84
Mujeres	24,68	26,32	29,85	29,37	31,16
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: EPA Primer Trimestre y elaboración propia.

[2] (*) Tal y como detallamos en el anexo metodológico, el contenido de la etiqueta "**SECTOR FINANCIERO**" sufre modificaciones de contenido durante el periodo estudiado, (80-93), debido a los cambios metodológicos introducidos por la propia EPA. De ahora en adelante por "SECTOR FINANCIERO" entenderemos:

- 1980-1987: "Finanzas, Seguros y Actividades Inmobiliarias".
- 1988-1992: El resultado de sumar: "Instituciones Financieras", "Seguros" y "Actividades Inmobiliarias".
- 1993: El resultado de sumar: "Intermediación Financiera, excepto Seguros y Planes de Pensiones", "Seguros y Planes de Pensiones", "Actividades auxiliares a la Intermediación Financiera" y "Actividades Inmobiliarias".

Tabla 4. Distribución de la población ocupada en el sector financiero por sexo (1980-1993) (en porcentajes)

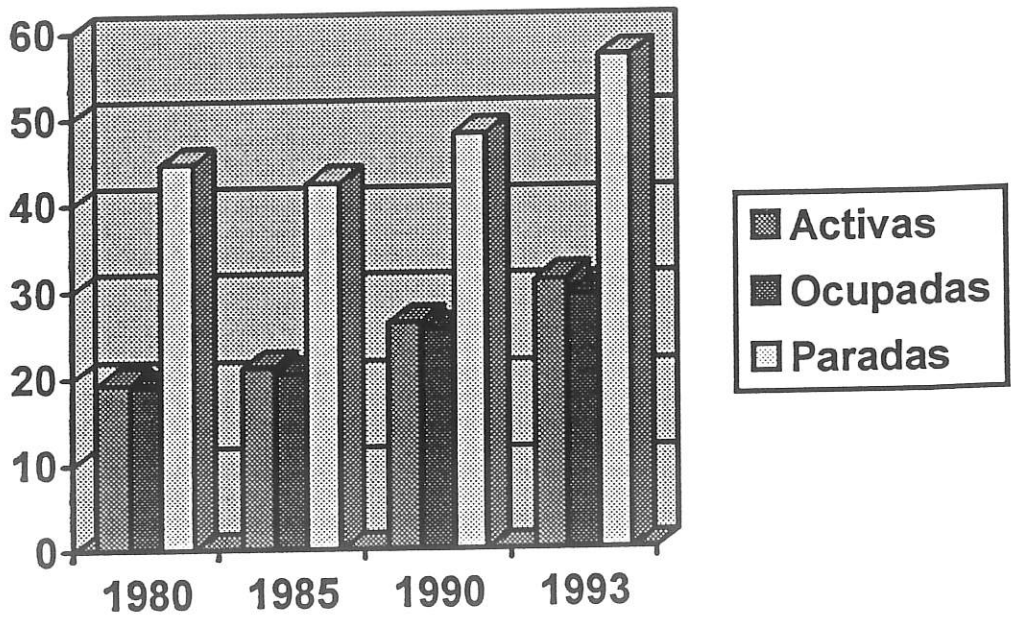
	1980	1985	1986	1987	1988
Hombres	81,08	79,64	79,89	81,40	78,53
Mujeres	18,92	20,36	20,11	18,60	21,47
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

	1989	1990	1991	1992	1993
Hombres	75,99	74,58	71,73	71,88	70,63
Mujeres	23,98	25,42	28,27	28,12	29,37
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: EPA Primer Trimestre y elaboración propia.

Por último, si la actividad y la ocupación en el sector financiero han sido y siguen siendo una realidad mayoritariamente masculina, el desempleo tiende a estar protagonizado por mujeres: de cada 100 personas paradas en el sector, algo más de la mitad, el 57.06%, son mujeres. El gráfico 2 ilustra con claridad como, además, la proporción de paradas es siempre superior a la de activas y ocupadas en el sector.

Gráfico 2: Participación femenina en la actividad, la ocupación y el paro en el sector finaciero (1980, 1985, 1990 1993) (en porcentajes)(*).



Fuente: EPA Primer Trimestre y elaboración propia.

(*) Ver Tabla 2 en el anexo estadístico.

En definitiva, estas cifras muestran una presencia femenina en el sector financiero bastante alejada de los valores observados en la Unión Europea y en otros países industrializados como Canadá o EEUU. Así, en Alemania, Dinamarca, Francia o Inglaterra, alrededor de la mitad de las personas empleadas en el sector financiero son mujeres (El empleo en Europa, 1992). Una proporción que, por otra

parte, resulta claramente inferior a la de EEUU o Canadá donde, ya en 1984, 7 de cada 10 personas empleadas en el sector eran trabajadoras (OIT, 1992). Pero muestran, a su vez, otro de los que van a ser los rasgos distintivos del empleo femenino en conjunto del sector financiero en España: el mayor impacto del desempleo entre las trabajadoras que entre los trabajadores del sector.

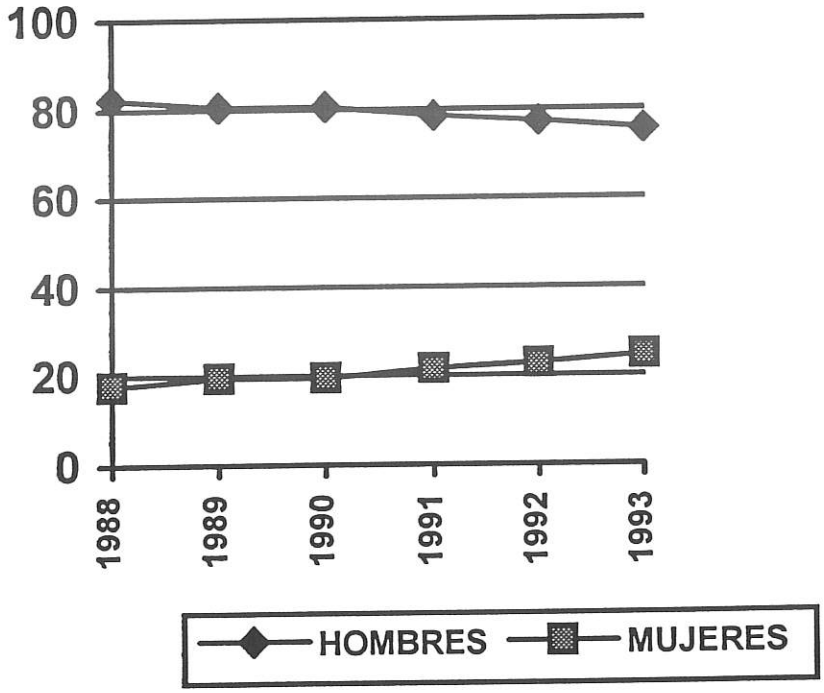
La evolución del empleo en las Instituciones Financieras en España

Una vez descritas las principales magnitudes del empleo femenino en el sector financiero, en este apartado vamos a focalizar nuestra atención en el empleo en las instituciones financieras. La razón es que la categoría de "Sector Financiero" aún siendo la comúnmente utilizada a la hora de ofrecer cifras sobre actividad, ocupación y paro en el sistema financiero español, presenta ciertas limitaciones a la hora de precisar la interpretación de los datos, por la heterogeneidad de su contenido como ya hemos indicado -véase nota 2-. Por esta razón hemos querido describir de manera más fidedigna la evolución del empleo en el sector centrándonos en la información más desagregada que, bajo el nombre de "Instituciones Financieras", la EPA ofrece a partir de 1988, pues su contenido se corresponde mejor con nuestro interés específico por las entidades de banca y ahorro.

Como vamos a tener ocasión de comprobar de inmediato, la evolución del empleo en las instituciones financieras presenta una trayectoria similar a la observada en el sector financiero, en particular por lo que se refiere al empleo femenino. Sin embargo, cabe señalar desde el inicio que, a medida que nos aproximamos al núcleo central del sistema financiero, las entidades de banca y ahorro, la presencia femenina va siendo proporcionalmente cada vez más reducida, aunque el número global de trabajadoras en este subsector aumente a lo largo del perido estudiado.

En efecto, entre 1988 y 1993, la población activa en las Instituciones Financieras se incrementa en casi catorce mil personas, en buena medida como resultado de la evolución positiva de la actividad femenina, (+ 21.000 activas), que sirve para compensar el carácter negativo de la evolución de la actividad masculina en este subsector (- 7.300 activos), tal como puede apreciarse en el gráfico 3.

GRAFICO 3 Distribución de la población ocupada en las Instituciones Financieras por sexo (1988-1993)(*)



Fuente: EPA Primer Trimestre y elaboración propia.

(*): Ver Tabla 3 en el anexo estadístico.

Sin embargo, esta trayectoria positiva del empleo no impide la pérdida de importancia del empleo en las instituciones financieras tanto en relación al conjunto del sector terciario como en relación al propio sector financiero. Esta evolución se manifiesta a su vez en un pérdida de importancia de las Instituciones Financieras en la actividad masculina en el conjunto de los servicios y, pararelamente, en el incremento relativo del peso que para las activas tiene esta rama de actividad. A pesar de ello, mientras que el empleo masculino en las instituciones financieras supone el 3.14% de su empleo en los servicios, tal porcentaje se traduce enn un 1.78% en el caso de las trabajadoras (ver tabla 5).

Tabla 5. Participación de las Instituciones Financieras en la actividad de los servicios por sexo (1988, 1990, 1993) (en porcentajes).

	1988	1990	1993
Total	3,30	3,16	3,14
Hombres	4,89	4,41	4,24
Mujeres	1,54	1,50	1,79

Fuente: EPA Primer Trimestre y elaboración propia.

Estas cifras son todavía más elocuentes cuando nos fijamos en dónde se ubican el empleo masculino y el empleo femenino en el sector financiero: de hecho mientras las instituciones financieras concentran el 70.53% del empleo en el sector, ello sólo ocurre para el 53.94% de las trabajadoras empleadas en el mismo. En otras palabras, la proporción de activas y de activos no se distribuye de forma homogénea entre las diversas actividades del sector, pues los hombres tienden a concentrar su actividad en las instituciones

financieras, cuando las mujeres suelen tener una mayor presencia en actividades ajenas a la intermediación financiera en sentido estricto -ver tabla 6-.

Tabla 6. Población activa en las Instituciones Financieras respecto al total de la población activa en el Sector Financiero por sexo (1988, 1990, 1993) (en porcentajes).

	1988	1990	1993
Total	71,01	72,19	65,37
Hombres	74,93	75,68	70,53
Mujeres	57,50	57,93	53,94

Fuente: EPA Primer Trimestre y elaboración propia.

La trayectoria postiva del empleo femenino se ha traducido en un rápido aumento de la participación femenina en la distribución por sexo de la ocupación en las Instituciones Financieras. Entre 1980 y 1993, las trabajadoras han pasado de suponer el 17.64% de la mano de obra ocupada a constituir el 24,43% de la misma. En este sentido, las cifras parecerían indicar que ciertamente el empleo femenino se encontraría inmerso en el proceso de "normalización" al que no hemos referido al inicio del capítulo. Sin embargo la distancia existente entre la ocupación femenina y la masculina nos hace dudar del posible alcance de este proceso (ver tabla 7).

Tabla 7. Distribución de la población ocupada en las Instituciones Financieras por sexo (1988-1993) (en porcentajes).

	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Hombres	82,35	80,37	80,34	78,53	77,18	75,57
Mujeres	17,64	19,63	19,66	21,47	22,82	24,43
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: EPA Primer Trimestre y elaboracion propia.

Sin embargo, también en las Instituciones Financieras, el paro presenta un perfil femenino. Entre 1988 y 1993 el crecimiento del desempleo es constante para ambos sexos. No obstante, de nuevo, el impacto que este fenómeno tiene entre las trabajadoras es superior a su efecto sobre el empleo masculino. Respecto del paro, en este subsector observamos el mismo proceso que hemos comentado para el conjunto del sector financiero. En este caso, la proporción de paradas sobre el conjunto de activas es del 8.88%, una cifra muy superior a la del conjunto del subsector, y que contrasta con el 2.73% correspondiente a los trabajadores -ver tabla 8-. Con todo, conviene destacar que la tasa de paro en las instituciones financieras se sitúa claramente por debajo de la tasa de paro en España, por lo que en términos comparativos las instituciones financieras aparecen como un sector relativamente poco afectado por el desempleo. En este sentido, las mujeres constituirían un colectivo "atípico" en las instituciones financiera tanto por su limitada presencia como por el efecto que el desempleo tiene sobre ellas.

Tabla 8. Población parada en las Instituciones Financieras respecto al total de activos/as por sexo (1988-1993) (en porcentajes).

	1988	1989	1990	1991	1992	1993
A.Sexos	2,10	2,16	3,03	2,56	3,42	4,30
Hombres	1,39	1,76	2,04	0,98	2,14	2,73
Mujeres	5,31	3,73	6,90	7,93	7,53	8,88

Fuente: EPA Primer Trimestre y Elaboración Propia.

En definitiva, a tenor de los datos manejados hasta ahora podemos concluir lo siguiente:

En primer lugar, la participación femenina en el Sector Financiero en España está lejos de alcanzar las proporciones que hoy tiene en países de nuestro entorno. La trayectoria positiva que en los últimos años presenta el empleo femenino en este sector, además de modesta, se produce en un contexto de contención del empleo en el mismo.

En segundo lugar, el proceso que acabamos de describir puede hacerse extensivo a las Instituciones Financieras, con el agravante de que éstas se están mostrando aún menos dinámicas que el conjunto del sector financiero en lo que se refiere al volumen de población activa que engloban. Ello podría ser indicativo de un cierto estancamiento en la generación de empleo, siempre en relación a lo que sucede en el conjunto de las actividades financieras y en los servicios en general.

En tercer lugar, la trayectoria positiva en cuanto a la participación femennina en la actividad y en la ocupación en el sector financiero y en las instituciones financieras, va acompañada también por una mayor exposición al paro de la mano de obra femenina. En este sentido, la paulatina incorporación de las mujeres a este sector de actividad se produce en un contexto de crecimiento del aumento del paro en el que las trabajadoras llevan la peor parte.

Por último, cabe mencionar la segregación ocupacional que se intuye bajo las cifras presentadas. En realidad, las Instituciones Financieras se configuran como ocupaciones netamente masculinas, mientras que en el resto de actividades que conforman el sector financiero el protagonismo femenino sería más acusado. En este sentido la escasa permeabilidad hacia el empleo femenino que hasta fechas muy recientes ha mostrado el núcleo central del sector financiero, o sea, las Instituciones Financieras, contribuiría a explicar la baja participación femenina en el conjunto del sector financiero en España.

3.2. La evolución de las plantillas en las entidades de banca y ahorro en España

Una vez conocidos los principales rasgos que caracterizan el empleo femenino en el sector financiero español, vamos a centrar nuestra atención ahora en la presencia femenina en las actividades de banca y ahorro, objeto específico de nuestro análisis.

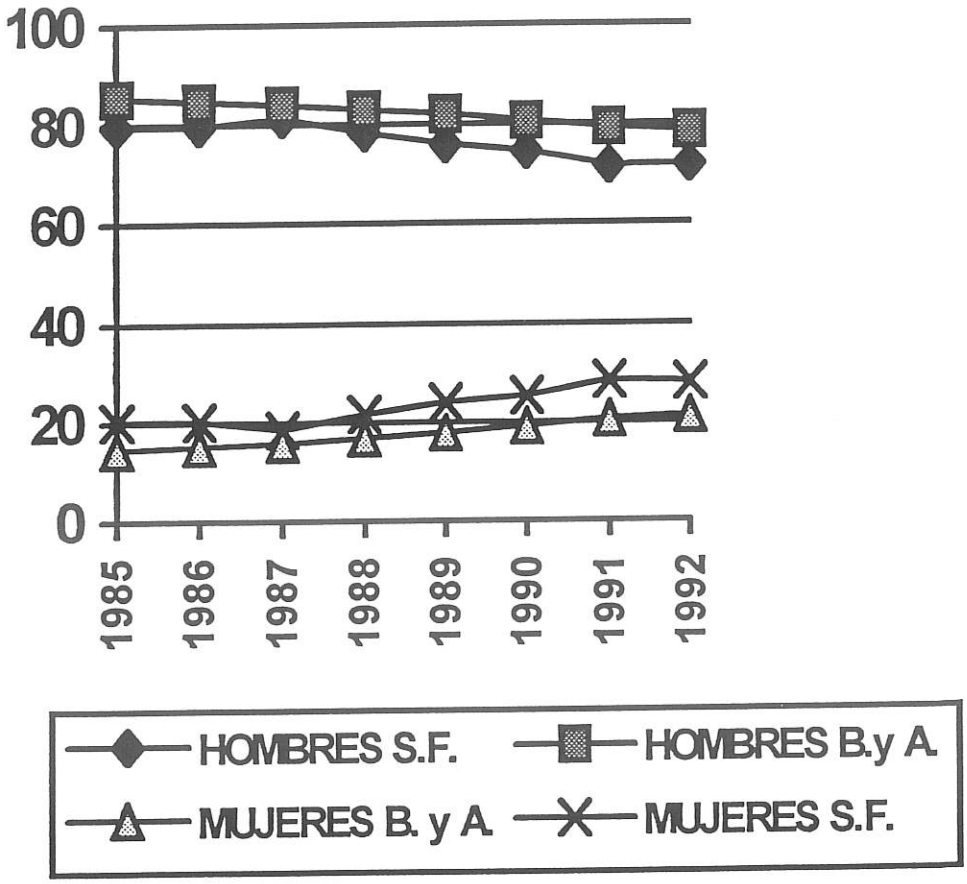
Entre 1985 y 1992, la población empleada en las entidades financieras de banca y ahorro en España experimenta un crecimiento, en números absolutos, de 6.359 personas, lo que supone un incremento del empleo del 0,28% respecto a 1985[3], o, mejor dicho, ante lo que nos encontramos de hecho es ante el estancamiento del empleo en estas entidades. Esta mímina variación en el saldo global de las plantillas esconde un impacto en el empleo bien distinto para ambos sexos. En realidad podemos observar como el pequeño crecimiento del empleo se refleja positivamente en el número de empleadas pero no en el de empleados. En 1992 tenemos un 50,51% más mujeres ocupadas en el sector que en 1985 (+16.697 en números absolutos). Pero ha disminuido, en cambio, el número de empleados en un 5,33% (- 10.338 empleados) -ver Tabla 4 del anexo

[3].- Siempre según las cifras sobre la plantilla empleada que facilitan los Anuarios Estadísticos de la Banca Privada y las Cajas de Ahorro.

estadístico-. De tal manera que en 1992, de las 233.157 personas empleadas en las entidades bancarias y de ahorro en España, 183.404 son hombres y 49.753 son mujeres.

En términos porcentuales, la distribución por sexo de la población empleada en las entidades de banca y ahorro refleja ese comportamiento diferenciado. Así mientras que la proporción de ocupados masculinos desciende en 6,72 puntos situándose en 1992 en un 78,70%, las ocupadas aumentan su nivel de participación en la ocupación del sector, pasando de un 14,58% en 1985 hasta un 21,30% en 1992. Sin embargo, estas cifras, que parecerían indicar una relativa tendencia hacia una feminización del sector, deben ser matizadas. Pues la proporción de empleadas sigue presentando valores muy alejados no sólo respecto de los observados en otros países comunitarios, sino también muy por debajo su participación en el conjunto de la actividad productiva España, y, más significativamente, muy por debajo de su presencia en el conjunto del sector financiero y en los servicios en general. En realidad, el llamativo crecimiento de la participación femenina en las entidades de banca y ahorro más bien es producto de una presencia notablemente escasa a principio de la década de los ochenta. El gráfico 4 ilustra este proceso de cambio en la composición de las plantillas en las entidades de banco y ahorro.

GRÁFICO 4. Población ocupada en el Sector Financiero y en las entidades de banca y ahorro por sexo (1985-1992) (*).



Fuente: EPA Primer Trimestre, Anuarios de Banca y Ahorro y elaboración propia.

(*): Ver Tabla 4 en este capítulo y Tabla 4 en el anexo estadístico.

Las entidades de banca y ahorro comparten los parámetros de evolución del empleo femenino que se acaben de mencionar, pero se ditinguen por dos cuestiones relevantes. La primera de ellas es que la participación femenina ha sido por lo general más acusada en las entidades de ahorro que en las bancarias. La segunda es que el

empleo femenino tampoco ha presentado una trayectoria similar según el tamaño de las entidades. A estas cuestiones nos referimos a continuación con más detalle.

La evolución del empleo en las entidades bancarias

En 1992, las entidades bancarias españolas ocupaban al 65,2% del total de los empleados en banca y ahorro. Es decir, las entidades bancarias acumulaban la mayor parte del empleo en las entidades financieras del país.

En estas entidades, el índice de variación de la población empleada entre 1984 y 1992 fue de -7,02%. Es decir, que en 1992 se había perdido un 7,02% de empleo respecto a 1984. Traducido a números absolutos, dicho porcentaje supone la reducción de las plantillas en 16.732 puestos de trabajo .

Al contrario de lo que es aplicable al conjunto del sistema financiero español, en las entidades bancarias, el aumento del empleo femenino (+ 7.859) no es suficiente para compensar la reducción de las plantillas, debido a la importante pérdida de empleo entre los varones (- 24.591). Este fenómeno supone, pues, una tendencia a la baja de la proporción de empleados masculinos en las entidades bancarias, que desciende de un 86,86% en 1984 a un 80,26% en 1992; por el contrario la proporción de empleadas asciende de un 13,13% en 1984 a un 19,74% en 1992 - ver Tabla 9-.

Tabla 9.- Población ocupada en la banca privada por sexo (1984-1992) (*).

a) Valores absolutos

	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Hombres	146.595	141.603	136.889	134.018	132.664	131.158	129.936	127.907	122.004
Mujeres	22.162	21.982	22.348	22.783	23.820	25.898	28.224	29.804	30.021
Total	168.757	163.585	159.237	156.801	156.484	157.056	158.160	157.711 (a)	152.025

b) Porcentajes

	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Hombres	86,86	86,56	85,96	85,47	84,78	83,51	82,15	81,10	80,26
Mujeres	13,13	13,44	14,03	14,52	15,22	16,49	17,84	18,89	19,74
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Anuario Estadístico de la Banca Privada.
(a): Incluido Banco Exterior de España.

(*): Ver Tabla 5 en el anexo estadístico.

Esta evolución general es compartida tanto por la Banca Nacional como por la Regional y Local, pero no así por la Banca Extranjera que opera en España. En efecto la Banca Nacional pierde 28.428 empleos entre 1980 y 1992, lo que a su vez supone la disminución de su importancia relativa en el conjunto de la banca española, siempre en términos de empleo. De hecho la Banca Nacional pasa de ocupar al 80,19% de la población empleada en la banca española en 1980 al 73,45 % del total del empleo bancario en 1992 (ver tabla 10).

Tabla 10.- Evolución de la población ocupada en la Banca Nacional, Banca Regional, Banca Local y Banca Extranjera (1980 y 1992) (valores absolutos y porcentajes) (*)

	1980		1992	
	valores absolutos	Porcentajes	Valores absolutos	Porcentajes
Banca Nacional	139.652	77.14	111.224	73.44
Banca Regional	18.373	10.15	17.114	11.30
Banca Local	20.472	11.31	19.930	13.16
Banca Extranjera	2.551	1.41	3.169	2.09
Total	181.048	100.00	151.437	100.00

Fuente: Anuario Estadístico de la Banca Privada y elaboración propia.

(*): Ver Tabla 5 en el anexo estadístico.

La composición de las plantillas en la Banca Nacional sufre un cambio sustancial. Si en 1980 había 122.650 hombres empleados, esa cifra desciende a 90.670 trabajadores en 1992 (- 31.980 empleos), mientras que de 17.002 empleadas se pasó a un total de 20.554

durante ese mismo periodo (+ 3.552). De ahí el notable incremento de la proporción de mujeres ocupadas en la Banca Nacional respecto al volumen total de empleo (de un 12,17% en 1980 a un 18,47% en 1992) -véase tabla 11-.

También la Banca Regional y la Local pierden empleo durante la década de los ochenta, aunque en menor medida que la Banca Nacional. Ello explica el ligero incremento de su peso en el conjunto de la ocupación en las entidades bancarias. En particular, en el caso de la Banca Local.

Precisamente la Banca Local es la que ha experimentado un crecimiento más significativo en la proporción de mujeres empleadas, de tal forma que en 1992 pasaron a representar el 27,01% del total del empleo en este tipo de entidad. En este sentido, mientras en esa fecha la Banca Local suponía el 13,10% del empleo en las entidades bancarias, la proporción de trabajadoras en la Banca Local ascendía al 17,93% del conjunto del empleo femenino en el sector.

La Banca Extranjera presenta una pauta distinta a la observada en las entidades de origen español. No sólo es el único tipo de entidad que aumenta su volumen de empleo, si bien sólo levemente, sino que también muestra una proporción de mujeres empleadas muy por encima de la media española. En 1992, el 35,56% de la plantilla empleada eran mujeres.

Así pues, con la excepción de la Banca Extranjera, el resto de la entidades bancarias, ya sean éstas de la Banca Nacional, Local o Regional, pierden empleo. En concreto se pierde ocupación masculina, porque la participación femenina en el volumen de empleo aumenta en los cuatro tipos de entidades.

Tabla 11.- Porcentaje de empleadas en la Banca Nacional, Banca Regional, Banca Local y Banca Extranjera (1980 y 1992) (valores absolutos y porcentajes) (*).

	1980	1992
Banca Nacional	12,17%	18,47%
Banca Regional	12,78%	16,45%
Banca Local	14,77%	27,01%
Banca Extranjera	28,62%	35,56%
Total	12,76%	19,74%

Fuente: Anuario Estadístico de la Banca Privada y elaboración propia.

(*) Ver Tabla 6 en el anexo estadístico.

¿Hasta qué punto esos datos indican un proceso de substitución de mano de obra masculina por femenina?. A partir de la información disponible resulta aventurado responder positiva o negativamente a esta pregunta. En realidad, el incremento de participación femenina en las entidades bancarias tiende a producirse cuando confluyen dos factores. El primero, lógicamente, es que se genere empleo, y que, a diferencia de lo que ocurría en el pasado, parte de los nuevos empleos son ocupados por trabajadoras. El segundo factor es que la restructuración de las plantillas haya afectado más al empleo masculino que al femenino, independientemente de que parte de esos nuevos empleos hayan podido ser también ocupados por hombres.

Con objeto de comprobar estas apreciaciones podemos analizar con mayor detalle el comportamiento de las principales entidades bancarias, por lo que al volumen de empleo se refiere.

En 1980, como también hoy, las entidades con plantillas más numerosas pertenecen a la denominada Banca Nacional. Entre ellas, hemos centrado nuestra atención en aquellas con una plantilla

superior a 7.000 empleados y empleadas en 1980. En concreto nos referimos al Banco Hispano Americano, Banco Central, Banco de Bilbao, Banco de Vizcaya, Banco Español de Crédito y Banco Popular. En conjunto, en 1980, estas entidades representaban 3/4 partes del empleo en la Banca Nacional. En 1992, este porcentaje tiende a mantenerse (tabla 12).

Tabla 12. Población empleada en las entidades bancarias con plantillas superiores a 7.000 empleadas/os (1980 y 1992) (valores absolutos). (*)

	1980			1992		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Hispano Americano	15.665	3.032	18.697	22.980	5.104	28.084
Central	18.139	1.516	19.655			
Bilbao	14.404	2.967	17.371	16.710	3.758	20.468
Vizcaya	9.649	913	10.562			
Español de Crédito	18.522	1.677	20.199	12.989	2.941	15.930
Santander	9.995	745	10.740	9.503	1.765	11.268
Popular Español	8.357	526	8.883	7.034	520	7.554
Total	94.731	11.376	106.107	69.216 (-25.515)	14.088 (+2.712)	83.304 (-22.803)
% Respecto Total Empleo B.Nacional	77,24%	66,96%	75,97%	76,84% (-0,4%)	68,55% (+1,59%)	74,89% (-1,08%)

Fuente: Anuario Estadístico de la Banca Privada y elaboración propia.

(*) Ver Tabla 7 en el anexo estadístico.

Estas siete entidades acumulan el mayor volumen de ocupación femenina, lo cual supone algo menos del 70% de las empleadas en la Banca Nacional. Porcentaje que referido al conjunto del empleo femenino en las entidades bancarias supone, también, algo menos de la mitad. A pesar del protagonismo que estas entidades tienen en cuanto a la concentración de empleo femenino, su aportación es menor que la que les correspondería por su nivel de empleo. En este sentido, se confirmaría que las principales instituciones financieras han sido menos permeables al empleo femenino que otro tipo de entidades, por lo menos hasta 1992. Pero si comparamos las diferentes trayectorias referidas al comportamiento que tales entidades han tenido respecto a la contratación de trabajadoras, observamos como los grandes bancos del país no ofrecen trayectorias y comportamientos homogéneos por lo que al empleo femenino se refiere.

Tabla 13. Concentración del empleo en las grandes entidades bancarias sobre el total del empleo en la banca española (1980 y 1992) (en porcentajes) (*).

	1980		1992	
	Total	Empleadas	Total	Empleadas
Hispano Americano	13,39	17,83	25,25 (a)	24,84 (a)
Central	14,07	8,98	(a)	(a)
Bilbao	12,44	17,45	18,40 (b)	18,28 (b)
Vizcaya	7,56	5,37	(b)	(b)
Español Crédito	14,46	9,86	14,32	14,31
Santander	7,69	4,38	10,13	8,59
Popular Español	6,36	3,09	6,79	2,23
Total	75,97	66,96	74,89	68,55

Fuente: Anuario Estadístico de la Banca Privada y elaboración propia.

(a): En 1991 el Banco Hispano Americano se fusiona con el Banco Central y adoptan el nombre de Banco Central Hispano.
(b): En 1988 el Banco de Bilbao se fusiona con el Banco de Vizcaya y adoptan el nombre de Banco Bilbao Vizcaya.

(*): Ver Tablas 7 y 8 en el anexo estadístico.

Cuatro de estas siete entidades se han visto implicadas en procesos de fusión hasta 1992: por un lado, el Banco de Bilbao y el Banco de Vizcaya (BBV a partir de 1988) y, por otro, el Banco Hispano Americano y el Banco Central (BCH desde 1991). Estos procesos han tenido como resultado una pérdida significativa de empleo, cuyo impacto se deja notar en el volumen de empleo masculino, sólo compensada en parte por un ligero incremento del

empleo femenino. No obstante, la reducción de plantillas ha afectado también al resto de estas entidades, se hayan fusionado o no, aunque que sólo en estas siete entidades bancarias el empleo masculino ya se reduce en 25.515 empleados[4]. Por el contrario, el empleo femenino se ha incrementado en 2.712 mujeres, repartidas entre todas las entidades, con la excepción del Banco Popular, pero como ya hemos apuntado anteriormente no de un modo homogéneo en todas ellas.

Tal heterogeneidad en el comportamiento de estas entidades respecto a la contratación de mujeres, nos permite diferenciar tres tipos de entidades (ver tablas 12, 13 y 14). Por un lado, tenemos aquellas entidades que ya en 1980, por ser este nuestro primer año de referencia, presentaban un porcentaje de participación femenina superior a la media del sector. Formarían parte de este grupo el Banco Hispano Americano (BHA) y el Banco de Bilbao (BB). Estas entidades, tras sus respectivos procesos de fusión - ahora ya como Banco Central Hispano (BCH) y Banco Bilbao Vizcaya (BBV) -, siguen manteniendo el liderazgo en cuanto al volumen de mujeres empleadas en sus plantillas. En 1992, aunque a bastante distancia del BCH y BBV, también se incluiría en este grupo el Banco Español de Crédito (Banesto)[5]. Por otro lado, tenemos las entidades cuyo porcentaje de empleadas se sitúa en la media del sector. En 1980 integraban este categoría el Banco Español de Crédito y el Banco Central, y que posteriomente abandonarían para integrarse en el anterior, quedando en 1992 únicamente el Banco de Santander como entidad que conforma esta segundo grupo. Por último, están las entidades bancarias que

---

[4].- A pesar de la magnitud de las cifras de pérdida de empleo en las entidades que se han fusionado durante este periodo (el BHA y el BC pasan a tener conjuntamente a 38.352 personas empleadas en 1980 a ocupar a 28.084 en 1992; y el B. Bilbao y el B. Vizcaya pasan de 27.933 a 20.486 entre las mismas fechas), la pérdida de empleo no puede ser imputada sólo a ese fenómeno. Más bien la pérdida de empleo, común a la mayoría de las entidades bancarias, formaría parte de una proceso más amplio de redimensionalización de las plantillas.

[5] Posteriormente a nuestro periodo de estudio, el Banco Español de Crédito ha sido adquirido por el Banco de Santander, con lo que de los siete grandes bancos, en términos de plantilla, presentes en 1980, sólo el Banco Popular mantiene su entidad.

tienen un porcentaje de empleadas por debajo de la media. A este último grupo pertenece el Banco Popular (BP), entidad donde la presencia femenina ha sido y es muy limitada: tanto es así que es la única de las siete entidades bancarias que en números absolutos ha perdido ocupación femenina durante el período de tiempo analizado (1980-1992) -ver tabla 12-.

Tabla 14. Porcentaje de empleadas por entidad bancaria (1980 y 1992).

	1980	1992
Hispano Americano	19.35	22.21
Central	8.36	
Bilbao	20.60	22.49
Vizcaya	9.46	
Español de Crédito	9.05	22.64
Santander	7.45	18.57
Popular Español	6.29	7.39
Total	12.00	20.35

Fuente: Anuario Estadístico de la Banca Privada y elaboración propia.

En resumen, las cifras que acabamos de comentar hablan de un doble fenómeno que ha caracterizado la evolución del empleo en las instituciones bancarias españolas. Por un lado, estas cifras denotan que, de hecho, no se ha creado empleo neto en la banca entre 1980 y 1992, esto es, las nuevas contrataciones, en caso de producirse, no bastan para cubrir la eliminación efectiva de empleo observada durante ese periodo. Por otro lado, la participación

femenina en el núcleo del sistema financiero español, a pesar de su incremento, es aun más limitada que en el conjunto de ese sector, especialmente en las grandes entidades bancarias.

La evolución del empleo en las Cajas de Ahorro

El otro pilar sobre el que descansa el sistema financiero español son las cajas de ahorro. Su comportamiento, en lo que a la evolución de las plantillas se refiere, es bien distinto al de las entidades bancarias.

Un indicador de esta diferencia es que entre 1985 y 1992, el procentaje de personas empleadas en las cajas de ahorro sobre el conjunto de la ocupación en las entidades de banca y ahorro se ha incrementado en un 7%, pasando del 27.87% al 34.80%. Este dato apunta hacia un mayor dinamismo en la creación de empleo en estas entidades.

En efecto, en el decenio 1982-1992, la variación relativa de la población empleada en las cajas de ahorro fue del 31,85%. Esto es, en 1992 habían incrementado su empleo en 23.828 personas respecto a 1982. Este incremento se reparte casi equitativamente entre empleados (+ 13.530) y empleadas (+ 10.289). En términos porcentuales, el número de empleadas pasa de representar el 16,46% del empleo en las entidades de ahorro en 1985, a suponer el 24,32% de las personas empleadas en este tipo de entidad en 1992. De hecho, durante esta década se ha doblado el número de empleadas, si bien es cierto que en 1982 se partía de la modesta cantidad de 9.334 empleadas, que han pasado a convertirse en 19.732 en 1992.

Tabla 15.- Población empleada en las cajas de ahorro por sexo (1982-1992) (valores absolutos y porcentajes).

a) Valores absolutos

	1982	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Hombres	47870	52139	53434	53956	56035	59.099	59.697	60.224	61.400
Mujeres	9.434	11.074	11.762	12.532	14.555	15.861	17.181	18.678	19.732
Total	57.304	63.213	65.196	66.488	70.590	74.960	76.878	78.902	81.132

b) Porcentajes

	1982	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Hombres	83,54	82,48	81,96	81,15	79,38	78,84	77,65	76,33	75,68
Mujeres	16,46	17,52	18,04	18,85	20,62	21,16	22,45	23,67	24,32
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Anuario Estadístico de las Cajas de Ahorro Confederadas. 1992.

El crecimiento del empleo, junto al crecimiento sostenido de la ocupación femenina, tienen como resultado el aumento del peso del empleo femenino en las entidades de ahorro en relación al total de empleo femenino en las entidades financieras españolas. Así, mientras en 1985 las cajas de ahorro aportaban el 28,54% del empleo femenino, en 1992 tal cantidad había ascendido al 39,66%, manteniéndose la diferencia entre bancos y cajas por lo que al empleo femenino se refiere.

Las cajas de ahorro también han protagonizado procesos de fusión a lo largo de los últimos años, siguiendo una tendencia similar a la observada en las entidades bancarias. Tales procesos han contribuido a reforzar el liderazgo de las grandes entidades de ahorro, pero también han permitido la aparición de nuevos grupos importantes en relación a su volumen de empleo. Este es el caso de la Caja de Castilla-La Mancha, la Bilbao Bizkaia Kutxa, la de Galicia o la Caja de Ahorros del Mediterráneo. En efecto, las cajas de ahorro que en 1985 poseían las plantillas más numerosas, (superiores a 2.000 personas empleadas), eran, por orden de mayor a menor, las siguientes: Barcelona y Baleares, Madrid, Valencia, Barcelona, Zaragoza y Rioja, Murcia y Alicante, Ronda y Cataluña. Estas ocho entidades concentraban, en esa fecha, el 42,32% del empleo en las cajas de ahorro.

Como puede apreciarse, a diferencia de lo que ocurría en las grandes corporaciones bancarias, son las entidades de ahorro con mayor número de personas empleadas las que tienden a agrupar el mayor número de mujeres empleadas (45,10% del total del empleo femenino en ahorro) - ver Tabla 16 -. Dicho de otro modo, mientras el empleo femenino estaba subrepresentado en las grandes entidades bancarias, las grandes entidades de ahorro son las que mayor proporción de trabajadoras tienen en plantilla.

Tabla 16. Población empleada en las cajas de ahorro con plantillas superiores a 2.000 empleados/as (1985 y 1992) (valores absolutos) (*).

	1985			1992		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Barcelona	2.346	590	2.936	8.537 (a)	2.287 (a)	10.824 (a)
Barcelona y Baleares	5.132	1.257	6.389	(a)	(a)	(a)
Cataluña	2.144	97	2.241	2.703	811	3.514
Murcia y Alicante	1.943	580	2523	975 (b)	216 (b)	1.191 (b)
Madrid	3.681	1.1.8	4.789	5.560	3.121	8.681
Ronda	1.854	409	2.263	3.387 (c)	1.101 (c)	4.488 (c)
Valencia	2.570	501	3.071	2.972 (d)	912 (d)	3.884 (d)
Zaragoza y La Rioja	2.074	452	2.526	2.523	821	3.344
Total	21.744	4.994	26.738	26.657 (+4.913)	9.269 (+4.275)	35.926 (+9.188)
% Total Empleo en Cajas	41,07%	45,10%	42,32%	43,42% (+2,35%)	46,97% (+1,87%)	44,28% (+1,96%)

Fuente : Anuario Estadístico de las Cajas de Ahorro y elaboración propia.
(a): Caja de Pensiones para la Vejez y el Ahorro de Cataluña y Baleares (LA CAIXA).
(b): Incluye sólo Caja de Ahorros de Murcia.
(c): UNICAJA: Monte de Piedad y Cajas de Ahorro de Ronda, Cádiz, Almería, Málaga y Antequera.
(d): BANCAJA: Cajas de Ahorro de Castellón, Valencia y Alicante.
(*): Ver Tabla 9 en el anexo estadístico

De acuerdo con su protagonismo en el sector, estas 8 entidades aportan el 38,56% del incremento global del empleo. Su aportación es especialmente relevante respecto al crecimiento del empleo femenino (41,55%); mientras que dicha aportación es menos significativa en relación al empleo masculino (36,31%). De tal

manera que en 1992 sólo en estas ocho entidades tenemos 9.000 empleados más que en 1985, repartidos casi al 50% entre ambos sexos - ver Tabla 16 -.

Tabla 17.- Concentración del empleo en las grandes cajas de ahorro sobre el total del empleo en las entidades de ahorro en España (1985 y 1992) (en porcentajes) (*).

	1985		1992	
	Total	Empleadas	Total	Empleadas
Barcelona	4,64	5,33	13,34 (a)	11,59 (a)
Barcelona y Baleares	10,11	11,35	(a)	(a)
Cataluña	3,55	0,88	4,33	4,11
Murcia y Alicante	4,00	5,24	1,47 (b)	1,09 (b)
Madrid	7,58	10,01	10,70	15,82
Ronda	3,58	3,69	5,53 (c)	5,58 (c)
Valencia	4,86	4,52	4,79 (d)	4,62 (d)
Zaragoza y La Rioja	4,00	4,08	4,12	4,16
Total	42,32	45,10	44,28	46,97

Fuente: Anuario Estadístico de las Cajas de Ahorro y elaboración propia.

(a): Caja de Pensiones para la Vejez y el Ahorro de Cataluña y Baleares (LA CAIXA).
(b): Incluye sólo Caja de Ahorros de Murcia.
(c): UNICAJA: Monte de Piedad y Cajas de Ahorro de Ronda, Cádiz, Almería, Málaga y Antequera.
(d): BANCAJA: Cajas de Ahorro de Castellón, Valencia y Alicante.

(*): Ver tablas 9 y 10 del anexo estadístico.

Sin embargo, el comportamiento de las grandes entidades de ahorro respecto a la contratación de trabajadoras no es homogéneo, como tampoco lo es en las entidades bancarias. En este sentido,

podemos distinguir tres tipos de entidades. Por un lado, aquellas que ya en 1985, por tomar nuestro punto de partida, presentaban unos porcentajes de participación femenina superiores a la media de las entidades de ahorro. Formarían parte de este grupo la Caja de Madrid que, además ha seguido una evolución netamente positiva en este aspecto. Siendo, junto a "La Caixa", las entidades que en 1992 mayor porcentaje de empleadas presentan. Por otro lado, tendríamos las entidades que tradicionalmente han estado por debajo de la media del sector. Aquí el ejemplo más notorio es la Caja de Cataluña, aunque esta entidad ha experiemtado un cambio sustancial en la composición de su plantilla, de forma que, en 1992, la proporción de mujeres empleadas roza la media de las entidades de ahorro. Esta evolución es similar a la observada por la Caja de Ronda, que ahora forma parte del grupo UNICAJA. Entre ambos extremos tendríamos, por último, a las entidades cuyo porcentaje de empleadas se sitúa en la media del sector, como es el caso de la caja de Zaragoza y La Rioja (ver Tabla 18).

Tabla 18. Porcentaje de empleadas por entidad de ahorro (1985 y 1992).

	1985	1992
Barcelona	25.15	26.79 (a)
Barcelona y Baleares	24.49	(a)
Cataluña	4.52	30.00
Murcia y Alicante	29.85	22.15 (b)
Madrid	30.10	56.13
Ronda	22.06	32.51 (c)
Valencia	19.49	30.69 (d)
Zaragoza y La Rioja	21.79	32.54
Total	22.96	34.77

Fuente : Anuario Estadístico de las Cajas de Ahorro y elaboración propia.

(a): Caja de Pensiones para la Vejez y el Ahorro de Cataluña y Baleares (LA CAIXA).
(b): Incluye sólo Caja de Ahorros de Murcia.
(c): UNICAJA: Monte de Piedad y Cajas de Ahorro de Ronda, Cádiz, Almería, Málaga y Antequera.
(d): BANCAJA: Cajas de Ahorro de Castellón, Valencia y Alicante.

En definitiva, la norma que caracteriza la presencia femenina en las entidades de ahorro, sería la de un mayor protagonismo en las cajas con mayor volumen global de empleo. La existencia de unos servicios centrales que requieren de un importante volumen de mano de obra, la existencia, también, de unos empleos anexos a los estrictamente financieros vinculados a la dimensión "social" de estas entidades, así como su mayor implantación en áreas urbanas, contribuirían a explicar ese mayor protagonismo. No obstante, esta norma no reduce la diversidad que las entidades de ahorro presentan

respecto a su comportamiento sobre el empleo femenino. Las políticas explícitas de contratación y la evolución de las distintas entidades son significativas de cara a tipificar el empleo femenino en este tipo de instituciones financieras. En el capiítulo siguiente tendremos ocasión de abordar algunas de estas cuestiones a través del análisis de las características del empleo femenino en el sector y en las entidades en que hemos basado nuestro estudio.

4. LAS TRANSFORMACIONES EN EL TRABAJO Y EN LA GESTION DEL EMPLEO: SUS EFECTOS SOBRE LA OCUPACION FEMENINA

Las cifras presentadas en el capítulo anterior permiten responder a los primeros interrogantes planteados en esta investigación: qué número de mujeres trabaja en el sector financiero, cuál ha sido la evolución reciente del empleo femenino en el sector, y en qué tipo de entidades bancarias y de ahorro resulta la presencia femenina más o menos acusada. En este capítulo vamos a centrar nuestra atención en algunas características del trabajo y el empleo en el sector con objeto de mostrar en qué medida se pueden perfilar situaciones y trayectorias laborales distintas entre hombres y mujeres.

En concreto, centraremos nuestra atención en dos transformaciones que actualmente están diferenciando las estrategias empresariales de gestión de personal en el sector respecto de las que eran más tradicionales: se trata, por un lado, de la política de flexibilidad (tanto a nivel de contratación como a nivel funcional y geográfico), y, por otro, del cambio en los mecanismos de promoción (de la antigüedad y la "confianza" a la "competencia" y la "profesionalidad"). Las causas de estos dos procesos de cambio son sin duda alguna complejas. En los discursos de las personas entrevistadas, sin embargo, aparecen casi unánimemente dos de ellas: la informatización del trabajo administrativo y rutinario, y la progresiva comercialización de la actividad en las entidades financieras; a estos dos factores se les suele responsabilizar de profundos cambios en los contenidos de las tareas, en la estructura de categorías profesionales de la plantilla, y en el nivel de cualificación de la misma. Estos cambios estarían, entonces, directamente

relacionados con las estrategias de flexibilidad y de promoción por "competencia".

Con todo, es necesario insistir en que tal explicación de los citados cambios es únicamente la *percepción* que los sujetos entrevistados expresan mayoritariamente. Pues no cabe duda de que reducir las causas de las estrategias empresariales a factores como la informatización o la diversificación de productos adolecería de un cierto determinismo tecnológico, en el primer caso, y de una visión managerial de tales estrategias como puras "respuestas a las demandas del mercado", en el segundo. Desde un punto de vista más sociológico, y si se quiere explicar globalmente tales procesos, deberían enfatizarse sobre todo los intereses empresariales de control de la mano de obra y de reducción de costes laborales que se encuentran detras de estas estrategias pretendidamente "neutras" a efectos sociales. En este sentido, llama la atención hasta qué punto la mayoría de los trabajadores y trabajadoras entrevistadas se centran más bien en las explicaciones del primer tipo que en las del segundo (aunque estas últimas tampoco falten).

Hechas estas precisiones, nos referiremos a continuación, en primer lugar, a los factores que habitualmente se perciben como causantes de esos cambios en las estrategias empresariales, para pasar, en segundo lugar, a analizar los cambios en sí y cómo son valorados por los colectivos entrevistados.

4.1. Los efectos de la informatización y la comercialización sobre el trabajo y el empleo

Dos son los factores que se perciben como generadores de profundos cambios en los contenidos y organización del trabajo y en la estructura del empleo en las entidades de banca y ahorro: la generalización del

uso de la informática, tanto a nivel de la gestión interna como a nivel de la relación con la clientela, y la difusión de nuevos productos financieros. Todo ello se daría en un contexto dominado por los procesos de reestructuración del sector y de concentración de entidades que han repercutido, entre otras cosas, en su volumen de empleo, tal y como hemos visto en el apartado anterior.

De las opiniones manifestadas no se desprende una relación unívoca de causa/efecto entre cada uno de dichos factores y los cambios organizativos y en los contenidos de las tareas mencionados. Por el contrario, sería más bien la confluencia de ambos la que contribuye a dibujar el perfil de las transformaciones en el sector. En este sentido, en las explicaciones en torno a las mismas -como ya se apuntó al inicio de este capítulo- se mezclan un cierto determinismo tecnológico (importancia de la aplicación informática) con la percepción de un cambio en la estrategia empresarial (que se plasmaría en una mayor orientación hacia la ampliación y captación de los mercados financieros en un contexto más competitivo que antes).

La innovación tecnológica y la diversificación de productos, así como los cambios que ambas han podido suponer para el trabajo en el sector, merecen, en términos generales, una valoración positiva para las personas entrevistadas. Pero se plantean dudas referentes a la repercusión que todo ello ha podido tener sobre los contenidos y el volumen del empleo. Respecto de esta cuestión no existe una opinión unánime, pues estos procesos se han producido en nuestro país en un contexto caracterizado por la fuerte concentración de las entidades financieras, que, como se vio, sí ha tenido efectos claros sobre el volumen de empleo en el sector[1].

---

[1].- En efecto, en el estudio dirigido por C.Castaño (1990) se pone de manifiesto que no parece existir una relación directa entre

La informatización y la diversificación de productos han afectado a los contenidos de las tareas, a la distribución de las mismas y a los requisitos necesarios para llevarlas a cabo. Al mismo tiempo, parecen diluirse las diferencias existentes entre entidades bancarias y de ahorro, tanto por lo que hace a los objetivos y tipos de mercado que tales entidades persiguen, como en lo relativo a las políticas de gestión empresarial que llevan a cabo[2].

Una primera consecuencia de los citados cambios es la reducción del trabajo administrativo repetitivo, que ha modificado la imagen del trabajo en las entidades financieras. Quizás donde tal reducción se percibe con mayor intensidad es en el trabajo en las oficinas (bancarias y de ahorro), pero también ha afectado al conjunto de servicios centrales propios de las entidades. En ambos casos, oficinas y servicios centrales, las tareas administrativas auxiliares que configuraban buena parte del trabajo y del empleo en el sector, tienden a pasar a un segundo plano respecto de las actividades de índole más comercial y de atención a la clientela. Los comentarios sobre este punto son elocuentes:

---

innovación tecnológica y pérdida de empleo. Todo lo contrario, sus resultados apuntan hacia una relación positiva entre innovación y creación de ocupación, pues aquellas entidades más dinámicas desde el punto de vista tecnológico son también aquellas que han generado empleo. Con todo, como se vio en el capítulo anterior, los datos de los anuarios del Consejo Superior Bancario y de la Confederación de Cajas de Ahorro indican que, de forma más o menos acusada, la pérdida de empleo en la banca española ha sido una constante desde 1980. Esa pérdida de empleo ha tendido a afectar a las grandes entidades, con la excepción puntual del Banco de Santander y del Banco Español de Crédito -ver Tabla 7 del anexo estadístico-.

[2].- Sin embargo, otras diferencias persisten: por ejemplo, el mayor número de oficinas por entidad en el caso de las cajas de ahorro, fenómeno vinculado a su tradicional captación del ahorro familiar, y que puede tener consecuencias de cara a la organización del trabajo y a la distribución de la plantilla. También persisten diferencias en las condiciones de trabajo de las respectivas plantillas (remuneración, jornada, etc.).

"Y con ese desplazamiento de las tareas administrativas a trabajo de gestión y de atención al cliente, el trabajo de trastienda cada vez tiene menos peso".

"Pasamos de un tipo de faena más mecánico o manufacturero a lo que es la atención al público".

En cambio, la diversificación de productos y la reducción de plantilla, especialmente del número de personas empleadas por oficina, parece incrementar la necesidad de polivalencia del personal contratado. De hecho, como menciona, entre otros C. Castaño (1990), el lema que definiría el cambio en las necesidades del trabajo en las entidades financieras sería el de "especialización vs. polivalencia". No obstante, convendría precisar hasta qué punto los distintos puestos de trabajo de las entidades financieras se están viendo afectados en igual medida por este fenómeno, pues parece ser una opinión ampliamente difundida la de que la exigencia de polivalencia incide en la organización y distribución del trabajo en los puestos más vinculados a la relación con la clientela, pero no se constata con la misma contundencia que afecte en igual medida a otro tipo de actividades[3].

Asimismo, la ampliación del área comercial derivada de los cambios en la oferta de productos favorecería el incremento del personal técnico o del personal con un cierto nivel de responsabilidad. Las opiniones de alguna de las personas entrevistadas ilustran este punto:

"Por ejemplo hace unos años, cuentas corrientes, pues había un jefe y quince personas haciendo un trabajo mecánico. Hoy en día la cosa mecánica no se

---

[3].- Por lo general, los estudios sobre el sector financiero y, en concreto sobre las entidades bancarias -las de ahorro han sido mucho menos investigadas-, suelen centrar su atención bien sea en la dinámica global del sector o de las entidades, bien sea en las oficinas, pero acostumbran a dedicar menos esfuerzo a los servicios centrales, lo que dificulta el poder comparar los contenidos y cambios en el trabajo en unas y en otros.

hace y la principal función de un jefe es abrir quince libretas al día".

"Y el resto depende de la realidad del banco: el cincuenta y pico jefes y el cuarenta y pico administrativos".

Esa percepción, por otra parte, tiende a encajar con las cifras disponibles sobre este particular. Entre 1980 y 1992, tanto en las entidades de banca como en las de ahorro, el peso del número de personas contratadas bajo la categoría de "jefes" en el conjunto de la plantilla experimenta un crecimiento notable. Ello ocurre especialmente en las primeras, donde se invierte la estructura piramidal del empleo de tal forma que dicha categoría pasa a englobar el 49.13% de la plantilla, frente a un 21.31% en las entidades de ahorro. Las categorías de "auxiliares administrativos" y "subalternos" son las que mayor protagonismo han perdido a lo largo de este periodo -ver Tablas 19 y 20-. Con todo, conviene destacar que los "titulados", como tal categoría, no sufren una modificación sustancial en ninguno de los dos tipos de entidades; cabe deducir, entonces, que si efectivamente se hubiera contratado en los últimos años un número mucho mayor de jóvenes con titulación, su presencia no estaría reconocida como tal, sino que estaría engrosando cualquiera de las demás categorías, más convencionales en el sector.

Tabla 19.- Población ocupada en las entidades bancarias por categorías laborales (1980, 1985, 1992) (valores absolutos y porcentajes).

	1980		1985		1992	
	V.ABSOL.	%	V.ABSOL.	%	V.ABSOL.	%
TOTAL	180270	100,00	163591 (*)	100,00	152025 (**)	100,00
JEFES	53442	29,65	60603	37,05	74686	49,13
TITULADOS	1085	0,60	819	0,50	942	0,62
OFICIALES	71949	39,91	76401	46,70	56927	37,45
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	27864	15,46	9408	5,75	16535	10,88
SUBALTERNOS	21608	11,99	12924	7,90	1159	0,76
OTROS	4326	2,40	3430	2,10	1726	1,14

Fuente: Anuario Estadístico de la Banca Privada.

(*): Sin distribuir 6 personas por categorías laborales.
(**): Sin distribuir 50 personas por categorías laborales.

Tabla 20.- Población ocupada en las cajas de ahorro por categorías laborales (1983, 1985, 1992) (valores absolutos y porcentajes).

	1983		1985		1992	
	V.ABSOL.	%	V.ABSOL.	%	V.ABSOL.	%
TOTAL	59481	100,00	63213	100,00	81135	100,00
JEFES	8498	14,29	9600	15,19	17290	21,31
OFICIALES	24946	41,94	30026	47,50	35813	44,14
AUXILIARES	16034	26,96	14119	22,34	19097	23,54
TITULADOS	408	0,69	477	0,75	672	0,83
INFORMATICA	1674	2,81	1961	3,10	2906	3,58
AYUDANTE	4411	7,42	3962	6,27	2893	3,57
OTROS	3510	5,90	3068	4,85	2464	3,04

Fuente: Anuario Estadístico de las Cajas de Ahorro.

En su momento, el desproporcionado peso de las trabajadoras en las tareas administrativas y auxiliares hizo que algunos estudios se interesaran por el posible impacto que los cambios en los contenidos y en la organización del trabajo, derivados fundamentalmente de la innovación tecnológica, podían tener sobre el empleo femenino, tanto en relación a su volumen como a su ubicación en la estructura ocupacional. Por esa razón se reclamaba una atención específica hacia este colectivo. En el caso español, debemos referirnos una vez más al estudio de C. Castaño (1990), donde se apunta que, contrariamente a lo que se temía, las trabajadoras han incrementado su presencia relativa en las categorías intermedias de la jerarquía ocupacional. Con todo, un factor a tener en cuenta a la hora de valorar este

posible fenómeno es que, como hemos visto, la presencia femenina en el sector era absolutamente minoritaria hasta fechas muy recientes; de ahí que cualquier incremento en su nivel de participación en una u otra categoría ocupacional resulta extraordinariamente vistoso[4].

Sin embargo, lo cierto es que algunos datos, referidos a algunas de las seis entidades en que se ha centrado la parte intensiva de este estudio, indican que la presencia femenina en categorías intermedias y en cargos de responsabilidad sigue siendo proporcionalmente muy inferior a la masculina, con independiencia de la evolución que haya podido sufrir en los últimos años (merced o no a los cambios mencionados). Como puede observarse en los Tablas 21 y 22, la pauta común a estas entidades sigue siendo una notable sobrerrepresentación de las mujeres en las categorías administrativas, y su correspondiente infrarrepresentación en los cargos de jefatura: ello configura, en mayor o menor grado según la entidad de que se trate, una jerarquía ocupacional claramente segregada en base al género, que puede servir para relativizar todos los discursos sobre la "igualación" entre los sexos y la "normalización" de la presencia femenina en el sector. Estos datos son tanto más significativos en cuanto que confirman también el elevado peso relativo de las jefaturas en la estructura de las plantillas, mostrando que el posible incremento

---

[4].- En este sentido, no ha sido posible verificar cómo empleados y empleadas han podido verse afectados por estos cambios. Ni el Consejo Superior Bancario ni la Confederación de Cajas de Ahorro facilitan los datos sobre distribución de la plantilla según categoría profesional desagregados por sexo. Las cifras disponibles para el caso español, como las empleadas por Castaño, provienen de entrevistas o de información facilitada por algunas de las entidades financieras. Por otro lado, los datos obtenidos de las seis entidades estudiadas en profundidad en esta investigación no permiten establecer series temporales que muestren la evolución de las plantillas por sexo y categoría profesional, sino que se refieren únicamente a un determinado año - Tablas 21 y 22-.

del mismo durante los últimos años no ha sido, a todas luces, un proceso "neutro" a efectos de género.

Tabla 21.- Población ocupada en EBE1, EBE2, EBC, EBA, y en el total de entidades de banca españolas, por sexo y categoría profesional (1994) (porcentajes).

	EBE1			EBE2*			EBA			EBC**	TOTAL BANCA ***
Categoría	H	M	T	H	M	T	H	M	T	T	
Jefes	53.05	21.21	46.43	57.91	32.75	51.80	48.60	7.9	45.53	55.1	49.75
Administrativos	46.71	78.78	53.39	40.35	64.40	44.93	50.86	85.7	53.53	43.3	48.33
Subalternos	0.22	----	0.18	1.73	2.84	1.95	0.45	6.34	0.90	1.6	1.90
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* La categoría de "jefes" incluye "cargos y titulados".
** Datos de 1993 y no disponibles por sexo.
*** Datos de 1992 y no disponibles por sexo. La categoría de "jefes" incluye "titulados", y la de "subalternos" incluye "otros".

Fuente: Memorias anuales y Areas de Recursos Humanos de las entidades, Anuario Estadístico de la Banca Privada, y elaboración propia.

Tabla 22.- Población ocupada en EAC, EAA y en el total de entidades de ahorro españolas, por sexo y categoría profesional, diversos años (porcentajes).

	EAC*			EAA**			TOTAL CAJAS***
Categoría	H	M	T	H	M	T	
Jefes	61.53	25.64	53.24	27.29	3.31	15.91	22.14
Administrativos	36.96	63.87	43.17	72.70	96.68	73.02	71.25
Subalternos	1.52	10.49	3.59			11.04	6.62
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100

* Datos para 1993. La categoría de "jefes" incluye "cargos y titulados".
** Datos para 1995. No disponible desagregación entre "administrativos" y "subalternos".
*** Datos para 1992, y no disponibles por sexo. La categoría de "jefes" incluye "titulados"; la de "subalternos" incluye "otros" e "informática".

Fuente: Memorias anuales y Areas de Recursos Humanos de las entidades, Anuario Estadístico de las Cajas de Ahorro, y elaboración propia.

Uno de los aspectos de interés que se intuye bajo el incremento del peso de las categorías intermedias[5] es la confluencia de dos tipos de colectivos distintos en las mismas. Por un lado, el colectivo que incluiría el "tradicional" cargo medio en las entidades financieras, es decir, aquél que incorporaría cierta capacidad de decisión y de "mando" respecto de su área de competencia. Por otro, estas categorías intermedias incluirían también a un colectivo de personas, más vinculadas a tareas de

[5].- Aunque el contenido de la categoría "jefes" no distingue entre los distintos niveles que tal categoría incluye, las personas entrevistadas tienden a distinguir entre puestos que implican mayor o menor grado de responsabilidad. Por esta razón empleamos el concepto de "categoría intermedia" para referirnos, dentro de la categoría "jefes", a aquellos niveles con un nivel medio de responsabilidad, aún siendo conscientes de la imprecisión que ello pueda suponer.

tipo comercial, que por su cualificación y las actividades que realizan accederían directamente al empleo con esa categoría, pero que, de algún modo, serían vistas como ajenas a lo que hasta ahora había sido el mundo financiero.

La influencia que todas estas transformaciones tienen sobre la cualificación profesional no se expresa de forma unánime, ni parece existir una opinión bien definida al respecto. Más bien se observa una cierta prudencia a la hora de valorar los efectos de esas transformaciones, lo que no resulta extraño si tenemos en cuenta la complejidad que suele caracterizar a estos procesos. En general, en el discurso se reproducen los términos del debate en torno a la cualificación/descualificación que han venido caracterizando los análisis sobre el impacto de la innovación tecnológica en el trabajo y el empleo. En este sentido, la disminución del trabajo más rutinario y la ampliación de tareas en algunos puestos de trabajo se perciben como positivas. Sin embargo, existen ciertas dudas respecto de que, en el contexto actual, las nuevas exigencias impliquen, en términos generales, una mayor cualificación.

> "...durante la mecanización masiva se ha producido también un proceso de descualificación, que ahora se está traduciendo en un proceso de re-cualificación, porque como se están tocando muchas cosas, la gama de productos que tiene el banco es más completa y más compleja, y como además se plantean un servicio, pues yo creo que de nuevo se vuelve a necesitar un personal más cualificado, más formado que en otros sectores".

> "...hoy por hoy la gente trabaja constantemente con terminales. Esa es una técnica que lógicamente hay que aprender (...) Quizás ahí son los que más años llevan trabajando en la empresa los que a lo mejor no conocían lo típico del ordenador. Sin embargo el personal que entra hoy está mucho más hecho a este tipo de técnicas".

Como puede observarse a través de estos ejemplos, se distingue entre lo que puede suponer la adquisición de nuevas capacidades en el contexto del trabajo en el sector financiero (facilidad de trato, captación de clientela, conocimiento de los productos financieros, etc.), de lo que puede suponer emplear un terminal, por citar un elemento llamativo en el proceso de innovación. Así, aunque el uso de esa herramienta pueda precisar de un cierto entrenamiento en el lugar de trabajo, se percibe como menos novedoso y más habitual entre las personas más jóvenes. En este caso, lo que quizás para las personas de una cierta edad podría suponer una mejora de sus conocimientos iniciales, y por tanto una mejora de su cualificación, entre las personas más jóvenes ello formaría parte de sus conocimientos básicos, por lo que no supondría ninguna mejora: este sería hoy el nivel común exigido.

La antigüedad en las entidades, por tanto, puede tener un papel importante en la manera en que estos cambios pueden afectar al empleo femenino. Las estrategias empresariales de gestión de la mano de obra que a partir de aquí surgen (flexibilización del empleo y cambios en los mecanismos de promoción) configuran crecientemente dos tipos de colectivos dentro de las plantillas. A ello dedicamos la siguiente sección.

4.2. Los cambios en la gestión empresarial de la mano de obra

Una de las constantes en las entrevistas es la percepción de cambios en la gestión de las entidades financieras. Tales cambios pueden sintetizarse en la idea de que se ha pasado de una forma de gestión de tipo burocrático (más identificada con el ámbito de los servicios públicos y de la administración) a otra

presidida por los mismos criterios de "rentabilidad" y "eficacia" que caracterizarían el mundo de la empresa privada (podríamos añadir, de los que solían considerarse más propios de la empresa privada industrial). Gráficamente, la percepción es que en la actualidad "cada oficina es una empresa".

Con ello no se pretende, obviamente, indicar que las entidades financieras no hayan actuado hasta ahora con una estrategia orientada hacia el beneficio. Lo que se desea resaltar es que hoy ese objetivo tiende a conseguirse en buena medida mediante el uso de políticas de gestión de la mano de obra consideradas como novedosas en el sector financiero español. Dos son los aspectos de esas nuevas políticas que emergen con más insistencia. El primero es la búsqueda de flexibilidad, bien sea a través de la contratación temporal, la subcontratación, o, más recientemente, la descentralización de ciertos servicios. El segundo son los cambios en los mecanismos de promoción profesional, entendidos, además, como exponentes de un cambio de carácter más amplio en la política de gestión empresarial de la mano de obra. Veamos cada uno de ellos con mayor detalle.

4.2.1. De la estabilidad de plantillas a la flexibilidad interna y externa

Hasta fechas muy recientes el empleo en el sector financiero podría ser caracterizado por la antigüedad y por la estabilidad. Es decir, por trayectorias de empleo marcadas por la permanencia continuada en una entidad bancaria o de ahorro concreta y desarrolladas en un contexto de "certidumbre" respecto de la situación contractual y laboral. En estos últimos años, estos dos rasgos distintivos del empleo en el sector parecen estar sufriendo un proceso de erosión. Si en el capítulo

anterior nos referíamos al impacto que los procesos de reestructuración del sector habían tenido sobre el volumen de empleo, especialmente sobre la reducción del empleo masculino, en este apartado nos referiremos a los posibles efectos que las nuevas políticas de gestión empresarial, desarrolladas bajo el lema de la flexibilidad, están teniendo sobre el mismo y en cómo pueden estar contribuyendo a la diferenciación entre el empleo femenino y masculino en el sector.

La antigüedad: un fenómeno eminentemente masculino

Una de las conclusiones que se desprenden de los datos analizados hasta el momento, es que la incorporación de las trabajadoras, tanto al Sector Financiero como a las Instituciones Financieras, ha sido en general más reciente que la de los hombres. Cabe esperar, por ello, que la antigüedad media de las primeras sea menor que la de los segundos.

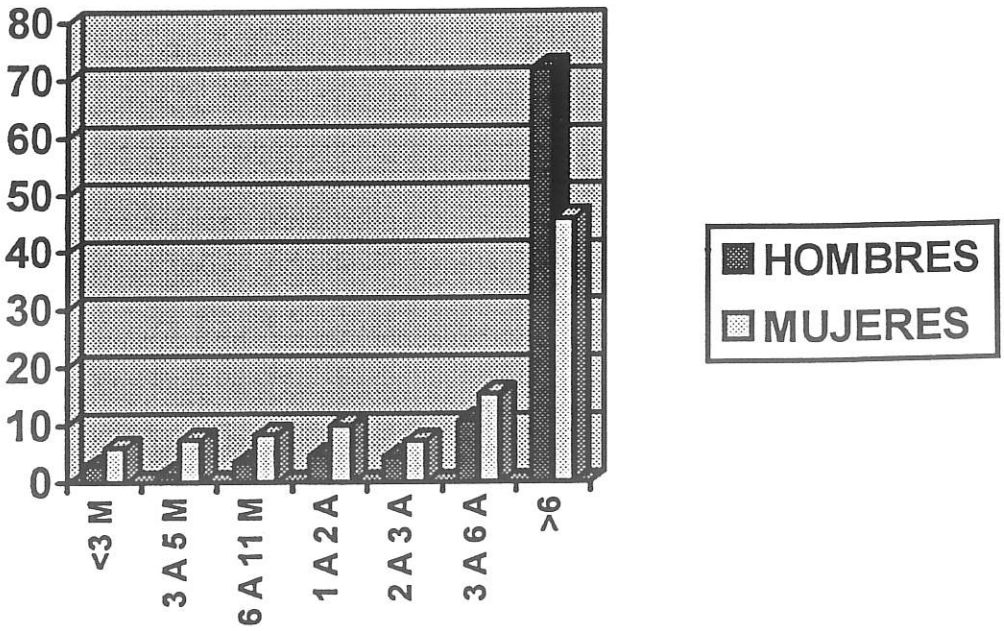
En efecto, según datos de la EPA[6] para 1993, el porcentaje de trabajadores de la Intermediación Financiera que tienen una antigüedad mayor a 6 años es mucho mayor que el de trabajadoras en esa misma situación. Por el contrario, en todos los grupos de

---

[6].- Recordamos de nuevo que en 1993 la EPA introduce un nuevo cambio en la presentación de los datos referidos al Sector Financiero, empleando la categoría de "Intermediación Financiera" en lugar de "Instituciones Financieras" para mostrar la evolución del empleo en el sector de manera más desagregada. Estas dos categorías no son del todo equivalentes: "Intermediación Financiera" incluye "Seguros y Planes de Pensiones" y "Actividades Auxiliares a la Intermediación Financiera", y excluye "Actividades Inmobiliarias", "Alquiler de Bienes e Inmuebles" y "Servicios Prestados a las Empresas"; en cualquier caso, su contenido está más próximo al de "Instituciones Financieras" que al del conjunto del sector financiero, tal y como puede verificarse si se comparan los respectivos datos de actividad, ocupación y paro entre los años 1992 y 1993 (cuando se introduce el cambio). En concreto, los datos que se presentan a continuación son los agrupados bajo el epígrafe de "Población ocupada por tiempo que lleva en el empleo actual en la Intermediación Financiera", equivalentes, por tanto, a la antigüedad en el empleo en ese subsector.

antigüedad inferiores a 6 años, el porcentaje de mujeres es siempre más elevado que el de hombres (ver Gráfico nº 5, y Tablas 23 y 24).

GRAFICO nº 5: Población ocupada en la Intermediación Financiera por sexo y antigüedad (1993) (*).



Fuente: EPA Primer Trimestre y elaboración propia.

(*): Ver Tabla 11 en el anexo estadístico.

Tabla 23.- Población con más de 6 años de antigüedad en la Intermediación Financiera y en el conjunto de las ramas de actividad por sexo (1993) (porcentajes).

	Intermediación Financiera	Total ramas de actividad
Hombres	72.00	54.90
Mujeres	45.73	45.42
Ambos sexos	64.63	51.74

Fuente: EPA Primer Trimestre y elaboración propia.

Tabla 24.- Población ocupada en la Intermediación Financiera por sexo y antigüedad (1993) (porcentajes).

	Más de 6 años	Menos de 6 años	Total
Hombres	80.14	56.94	71.94
Mujeres	19.86	43.06	28.06
Ambos sexos	100.00	100.00	100.00

Fuente: EPA Primer Trimestre y elaboración propia.

La Tabla 23 muestra que la antigüedad del empleo en la Intermediación Financiera es superior a la de la del conjunto de la población ocupada española, lo cual apoya la idea de que este sub-sector se ha caracterizado especialmente por una mayor estabilidad en el empleo. Sin embargo, el Tabla también pone de manifiesto que esa mayor antigüedad caracteriza *únicamente* al empleo masculino, mientras que la antigüedad del empleo femenino es prácticamente idéntica a la del conjunto de los sectores productivos. Si se observa la Tabla 24, esta tesis se refuerza: las trabajadoras están infrarrepresentadas, respecto de su peso global en el sector, en el intervalo de antigüedad superior a 6 años, mientras que su representación en el intervalo de menor antigüedad es mucho mayor que la que les correspondería de acuerdo con su peso en plantilla.

Como se dijo, estos datos no resultan sorprendentes a la luz de los ya expuestos sobre evolución del empleo

femenino, que mostraban que la mayoría de las trabajadoras del sector se han incorporado al mismo de forma relativamente reciente. En definitiva, no sólo la incorporación de las trabajadoras a la Intermediación Financiera es reciente, sino que se produce en un contexto fuertemente caracterizado por el empleo masculino estable.

Estas afirmaciones pueden matizarse con algunos datos referidos a tres de las cuatro entidades bancarias que se han estudiado de forma intensiva[7]. Como puede apreciarse en la Tabla 25, existen considerables diferencias en el grado de antigüedad de las mujeres respecto del de los hombres según la entidad concreta de que se trate. En particular, en el Tabla se reflejan tres casos "típicos" bien distintos: en el primero, la antigüedad del empleo femenino sería considerablemente inferior a la del masculino (EBE1); en el segundo, con una plantilla globalmente más antigua, la mayoría de las mujeres tendría una antigüedad mediana, pero aun así ligeramente inferior a la de los hombres (EBE2); y en el tercero, representado por EBA, el grueso de las mujeres se encontraría situado en intervalos de antigüedad más elevados que el grueso de los hombres, configurando una plantilla femenina mucho más veterana que en los otros dos casos[8].

---

[7].- No ha sido posible disponer de datos similares de antigüedad por sexo para las entidades de ahorro estudiadas ni para EBC.

[8].- Esta diversidad cualitativa de las plantillas de las tres entidades mencionadas, independientemente de su representatividad en el conjunto del sector, es, en parte, lo que ha conducido a seleccionarlas para un estudio más intensivo que busca documentar los diversos "tipos" de presencia femenina en el sector, y cuyos resultados se exponen en el capítulo 5.

Tabla 25.-Población ocupada en EBE1, EBE2 y EBA por sexo y antigüedad (1994) (porcentajes).

	EBE1			EBE2			EBA		
Interv. antig.	H	M	T	H	M	T	H	M	T
< 10	8.70	30.16	13.16	2.84	11.23	4.43	21.75	8.73	20.78
11-15	37.68	30.65	36.22	4.84	4.20	4.72	23.78	0.79	22.04
16-20				26.52	20.92	25.46	23.26	22.22	23.18
21-25	40.10	36.34	39.32	28.65	34.03	29.68	15.26	42.85	17.35
26-30				21.18	23.80	21.68	9.61	23.01	10.63
> 30	13.50	2.82	11.28	15.63	5.81	13.78	6.28	2.38	6.00
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Memorias anuales y Areas de Recursos Humanos de las entidades, y elaboración propia.

Los datos de antigüedad por sexo que se acaban de presentar concuerdan bastante bien con los de edad por sexo que pueden observarse en la Tabla 26. Allí se advierte, en efecto, que la edad configura básicamente dos colectivos de mujeres empleadas en el sector -según su mayor o menor juventud-, y dos tipos de entidades: aquellas cuya plantilla femenina tiene mayoritariamente menos de 35-40 años (EBE1 y, especialmente, EAC), y aquellas en las que el grueso de las mujeres tienen más de 40 años (EBE2, pero sobre todo EBA)[9]. En cualquier caso, debe destacarse también que, en las cuatro entidades, un importante contingente de empleadas se incluye en el intervalo entre 35 y 45 años, que suele ser clave por lo que hace a las cargas reproductivas. Puede observarse también que, con la significativa excepción de EBA, las plantillas masculinas tienden a concentrarse en intervalos de edad más avanzada, lo que se ajusta a la conclusión de que su antigüedad en el sector es globalmente mayor que la del empleo femenino.

---

[9].- No se dispone de datos similares de edad por sexo para EAA ni para EBC.

Tabla 26.- Población ocupada en EBE1, EBE2, EBA, EAC y EAA por sexo y grupos de edad (1994) (porcentajes).

	EBE1			EBE2			EBA			EAC*			EAA**
Interv. edad	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	T
< 30	5.14	22.17	8.68	1.36	7.02	2.44	14.16	7.93	13.69	8.78	19.19	11.18	21.02
31-35	29.91	32.80	30.51	5.87	8.11	6.30	8.64	1.58	8.10	18.68	30.03	21.30	21.04
36-40				19.39	23.35	20.15	20.33	12.69	19.76	23.66	23.70	23.67	19.95
41-45	45.61	37.48	43.92	26.73	31.87	27.70	22.28	30.15	22.88	21.78	10.76	19.24	13.43
46-50				22.51	21.42	22.30	15.65	27.77	16.58	13.96	6.53	12.24	10.86
> 50	19.32	7.52	16.86	24.14	8.23	21.11	18.9	19.83	18.98	13.1	9.79	12.35	13.64
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* Datos de 1993
** Datos de 1993 y no disponibles por sexo

Fuente: Memorias anuales y Areas de Recursos Humanos de las entidades, y elaboración propia.

La contratación temporal: un fenómeno mayoritariamente femenino

Si el contrato indefinido puede ser considerado como indicador de estabilidad en el empleo, la ocupación en el sector financiero español puede definirse como más estable que en el conjunto de la economía española, lo cual ha podido contribuir a reforzar la imagen de un sector en el que predomina la gestión "burocrática" de la mano de obra, en términos similares a los de la administración pública[10]. Ello no ha impedido que el sector financiero también haya dado cabida al espectacular aumento de la contratación temporal que ha caracterizado la evolución del empleo en nuestro país en los últimos años, aunque en 1993 la tasa de temporalidad del sector se mantenía todavía por debajo de la media española (Tabla 27). Esta evolución del empleo en el sector hacia mayores cotas de temporalidad se ha dado, además, en un breve periodo de tiempo: como se aprecia en el mencionado Tabla, sólo entre 1988 y 1993 se ha más que doblado la proporción de contratos temporales en el sector; el ritmo de aumento de la temporalidad durante esta etapa ha sido, por tanto, mucho mayor que el registrado en el conjunto de las ramas de actividad (donde ha aumentado en un 50%).

Tal como muestran este Tabla y el Gráfico nº 6, esa evolución afecta tanto a los trabajadores como a las trabajadoras. No obstante, la creciente temporalidad sigue afectando a los primeros en una proporción mucho menor que a las segundas. En ello puede tener alguna influencia el hecho, señalado en el epígrafe anterior, de que los varones tienen, por lo general, una mayor antigüedad en el sector. Pero además, el crecimiento de

---

[10].- Como podrá apreciarse en el capítulo 5, esta imagen se encuentra todavía presente en los discursos de algunas de las personas entrevistadas.

la temporalidad entre las mujeres ha sido mucho mayor que entre los hombres, y supera también al observado en el conjunto de la población asalariada: de hecho, a diferencia de lo que ocurre con la tasa global del sector -y con la masculina-, la tasa de temporalidad femenina se ha situado al mismo nivel que la estatal. Por su parte, los datos referidos a la Intermediación Financiera para 1993 presentan tasas de temporalidad menores que las del sector financiero en su conjunto -se trata, por tanto, de un empleo más estable-, pero ello no impide que, una vez más, la temporalidad femenina supere ampliamente a la masculina.

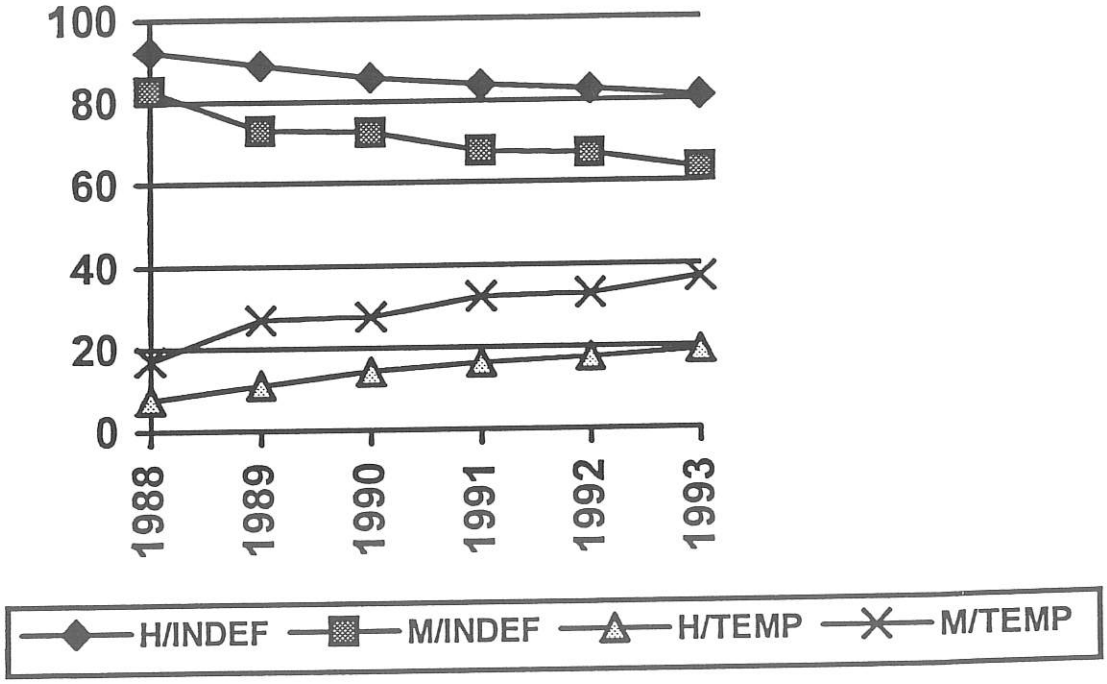
Tabla 27.- Tasa de temporalidad(*) por sexo en el S.F., la I.F. y el conjunto de los sectores de actividad (1988 y 1993).

	Sector financiero		Intermediación Financiera		Total ramas de actividad	
	1988	1993	1988	1993	1988	1993
Hombres	7.55	18.88	ND	11.45	19.37	29.61
Mujeres	17.21	36.73	ND	24.36	25.24	36.67
Total	9.96	25.28	ND	13.01	21.13	31.98

(*) Tasa de temporalidad = Contratos temporales/Total de contratos x 100.

Fuente: EPA Primer Trimestre y elaboración propia.

GRAFICO nº 6: Población ocupada en el Sector Financiero por sexo y tipo de contrato (1988-1993) (*).



H/INDEF: Hombres con contrato indefinido.
M/INDEF: Mujeres con contrato indefinido.
H/TEMP: Hombres con contrato temporal.
M/TEMP: Mujeres con contrato temporal.

Fuente: EPA Primer Trimestre y elaboración propia.

(*): Ver Tabla 12 en el anexo estadístico.

Aunque el crecimiento de la precariedad contractual afecte a ambos sexos, la temporalidad deviene, de hecho, una forma mayoritariamente femenina de estar en el sector financiero. La Tabla 28 permite contrastar esta idea: las proporciones de hombres y mujeres en la plantilla con contrato temporal se han invertido en este período: si en 1988 los hombres eran mayoritarios, en 1993 pasan a serlo las mujeres. Este dato es tanto más significativo por cuanto, como también se observa en el Tabla, el

protagonismo de las mujeres en la contratación temporal siempre es proporcionalmente muy superior a su presencia en la ocupación en el sector; o, dicho de otro modo, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas entre la población asalariada temporal, e infrarrepresentadas entre la indefinida (y ello tanto en 1988 como en 1993).

Tabla 28.- Población asalariada y población con contrato temporal en el Sector Financiero por sexo (1988 y 1993) (porcentajes).

	1988			1993		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Asalariados/as en S.F.	75,06	24,96	100,00	60,17	39,83	100,00
Ocupados/as con contrato temporal	59.90	43.10	100,00	43.74	56.30	100,00

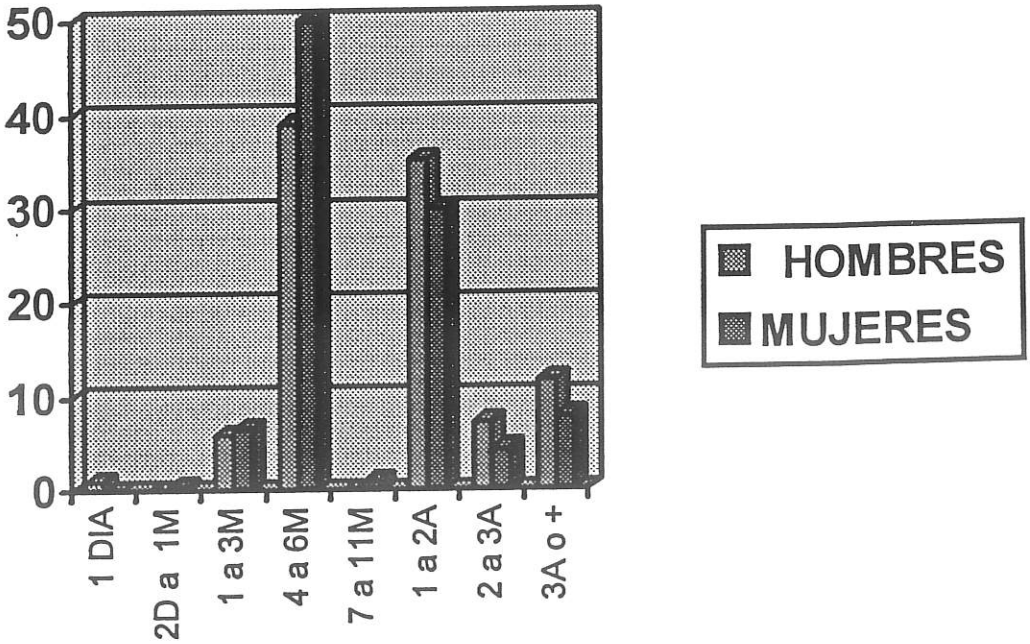
Fuente: EPA Primer Trimestre y elaboración propia.

Los datos anteriores parecen confirmar la hipótesis de que en el sector financiero durante los últimos años se ha dado un cierto proceso de "sustitución" de personal masculino indefinido por personal femenino con contrato temporal: el aumento del volumen de empleo femenino en el sector se habría producido por tanto, en buena medida, al precio de una elevada precariedad contractual. Cabe insistir, además, en que si bien la temporalidad global del sector es menor a la media española, esa situación de relativo "privilegio" no afecta a las trabajadoras, cuyas tasas de temporalidad ascienden a niveles habituales en el conjunto del Estado.

Si nos centramos específicamente en la población con contrato temporal en la Intermediación Financiera, la distribución de ambos sexos según la duración de los contratos arroja un perfil más parecido (ver Gráfico nº 7). En ambos casos, la población tiende a concentrarse en los contratos de 4 a 6 meses y en los de 1 a 2 años. Pero, significativamente, conforme aumenta la duración del contrato, disminuyen los porcentajes de mujeres y aumentan los de hombres. Ello indica que incluso dentro del colectivo de trabajadores/as temporales, las mujeres

se encuentran generalmente en una posición más débil que los hombres.

Gráfico nº 7: Población con contrato temporal en la Intermediación Financiera por sexo y duración del contrato (1993) (*).



2D a -1M: De 2 días a menos de 1 mes.
1 a 3M: De 1 a 3 meses.
4 a 6M: De 4 a 6 meses.
7 a 11M: De 7 a 11 meses.
1 a 2A: De 1 a menos de 2 años.
2 a 3a: De 2 a menos de 3 años.
3A o +: 3 años o más.

Fuente: EPA Primer Trimestre y elaboración propia.

(*): Ver Tabla 13 en el anexo estadístico.

Aparte de que la contratación temporal se perfila como un mecanismo habitual de acceso a un empleo en el sector financiero, la subcontratación de tareas se percibe también como una de las principales formas con

que las entidades financieras se dotan de mayor flexibilidad, al tiempo que reducen notablemente los costes de la mano de obra.

Si bien la subcontratación no es un fenómeno del todo nuevo en el sector, sí que aparece como novedosa tanto por su volumen como por el contenido del trabajo que se subcontrata, pues se amplía el alcance de las actividades subcontratadas a tareas que tradicionalmente se han llevado a cabo con personal de las propias entidades:

> "De todas maneras, las subcontrataciones se están dando, cada vez más, para actividades que hasta ahora siempre había hecho la plantilla".

> "... el negocio bancario en España hasta hace poco era de intermediación (...) Ahora (...) está ofreciendo productos nuevos (...): en esos periodos de presentación de campaña, la banca está haciendo uso de una fuerza de trabajo ajena (...) a lo que son sus propias plantillas, que son subcontrataciones con empresas de servicios de promoción, etc., en las que se utiliza de forma muy general a las mujeres".

Así mismo, la descentralización de servicios que eran considerados cruciales en las entidades, como el informático, se percibe como un cambio notable respecto del pasado.

Todas estas estrategias de flexibilización, que por lo general suelen vincularse a un contexto de menor estabilidad y mayor competitividad en los mercados financieros (OIT, 1993), guardan cierta similitud con los observados en otros países. Sin embargo, parecen sobresalir dos líneas de divergencia con respecto de éstos: la importancia de la subcontratación y el escaso uso del horario y la jornada laboral como mecanismos de flexibilización, que pueden repercutir en la también distinta situación del empleo femenino en el sector. En efecto, el recurso a la subcontratación de algunas tareas

(correo, valores) parece ser más significativo en nuestro país, mientras que, por el contrario, en otros países se insiste en conseguir esa flexibilidad a través del empleo a tiempo parcial para cubrir "puntas" de trabajo, no abordables por una plantilla a tiempo completo relativamente reducida (O´Reilly, 1992). Aparte de que el trabajo a tiempo parcial está poco extendido en general en España, el horario dominante de trabajo en las entidades bancarias y de ahorro (jornada continuada de mañana) y el recurso a las horas extraordinarias más o menos "informales" (retribuidas/compensadas o no) por la tarde, podrían hacer innecesario buscar otro tipo de soluciones:

> "...el trabajo que se pueda acumular, por ejemplo, a principio o final de mes, lo cubre la misma gente que hay, dedicándole más horas".

Este fenómeno contribuiría a explicar, aunque sea en parte, los distintos niveles de participación femenina en el sector financiero que se dan en España y en otros países europeos, pues en estos últimos las trabajadoras son las protagonistas del trabajo a tiempo parcial en este sector.

En suma, las nuevas políticas de gestión empresarial orientadas hacia la flexibilidad de la mano de obra provocarían un triple efecto sobre el empleo femenino. En primer lugar, dado que la incorporación de las trabajadoras al sector es relativamente reciente, el recurso a la contratación temporal favorece que tal incorporación se produzca en un contexto de mayor inestabilidad en el empleo que en el pasado. En segundo lugar, y en parte como consecuencia de lo anterior, el peso de la contratación temporal en el empleo femenino es bastante mayor del que tiene en el masculino, es decir,

que en términos generales el empleo femenino sería más inestable que el masculino. Por último, la subcontratación a empresas ajenas a las entidades de banca y ahorro de actividades más o menos puntuales que en su mayor parte serían llevadas a cabo por mujeres, favorecería la presencia de un contingente de empleo femenino vinculado a las entidades financieras pero que no disfrutaría de los beneficios que puede suponer el disponer de un empleo, aunque sea precario, en tales entidades.

4.2.2. Los cambios en los mecanismos de promoción: de la idea de "antigüedad" y "confianza" a la idea de "competencia profesional"

Finalmente, el segundo de los cambios en la gestión de la mano de obra que se percibe con más insistencia es el relacionado con la promoción y la carrera profesional en las entidades financieras. La idea que preside el cambio es el paso de un sistema de promoción basado en la antigüedad y la "confianza" a otro donde prima la profesionalidad y donde, por lo menos así es visto, se amplía el recurso a captar personal externo a la propia entidad para cubrir puestos de trabajo cualificados. De algún modo, se rompe la idea de "mercado interno" de trabajo que a menudo ha caracterizado hasta nuestros días al sector financiero (OIT, 1993).

En efecto, la norma en las entidades financieras españolas era la entrada en los niveles inferiores del escalafón, acompañada de la posibilidad de promocionar hasta el nivel superior de la escala administrativa (u oficial 1ª) a partir de un determinado periodo de permanencia en la entidad. Para los niveles de mayor responsabilidad, las entidades solían recurrir al propio personal, encauzando su promoción, si era preciso, a través de una formación específica.

Aunque la promoción automática hasta un cierto nivel de ningún modo implicaba el desarrollo de una carrera profesional posterior, esta posibilidad formaba parte del imaginario del trabajo en el sector financiero, con lo que se podían satisfacer las expectativas de por lo menos un sector de la plantilla, ya fuera en términos simbólicos (cierto reconocimiento profesional y de la labor realizada por parte de la empresa) o en términos materiales (mejora de la remuneración), sin necesidad de mayor inversión en completar la formación y cualificación iniciales o de concursar por un puesto de trabajo de superior categoría. De esta manera, el incentivo de la promoción, por poco tangible que fuera, junto a la seguridad de un empleo fijo ("de por vida"), podían contribuir a reforzar la integración en la entidad (Gasparini, 1982).

La pauta que acabamos de señalar se rompe a lo largo de la segunda mitad de los años ochenta[11], por dos motivos complementarios que parecen formar parte de una misma estrategia empresarial: la racionalización de la gestión y la reducción de costes laborales. Como consecuencia de estas estrategias, por un lado, desaparece la norma de la promoción por antigüedad en la escala administrativa, y así se refleja en los convenios colectivos de las entidades. Por otro, se tiende a recurrir a la contratación externa de personal específico, bien sea para su incorporación inmediata en puestos de responsabilidad vacantes, bien sea para formar futuro personal potencialmente promocionable. La pauta aquí sería disponer de una mayor "capacitación profesional". La siguiente afirmación ilustra tal extremo:

---

[11].- Auque situemos tal ruptura durante ese periodo, la realidad es que las personas entrevistadas matizan que ésta se ha producido, o se está produciendo, según las características específicas de la entidad, su evolución reciente y su estructura de empleo (así ocurre, en cualquier caso, en las seis entidades estudiadas más en detalle).

"El que da el perfil y cumple se le renueva el contrato y se le da esa responsabilidad, y el que no, pues el contrato tiene su límite y va fuera".

Conviene resaltar, sobre este particular, que la promoción a puestos de responsabilidad mediante este tipo de mecanismos, más discrecionales que los tradicionalmente vigentes, supone una mayor exigencia para las personas promocionables en la línea de asumir las directrices y filosofía empresariales. En este sentido, la promoción en la empresa -como, por otra parte, también la contratación-se plantearía cada vez más en términos de relación individual entre la empresa y el trabajador o trabajadora en cuestión. Esta creciente individualización de las relaciones laborales, como se verá en el apartado 5, pondría sobre la mesa la necesidad de una mayor objetividad y transparencia en los mecanismos de promoción, planteada por algunas mujeres y representantes sindicales.

Se contrata a "prueba", así como de forma más individualizada, a jóvenes con estudios medio-altos (nivel universitario o de diplomado), de tal manera que ha aumentado también el nivel de cualificación formal en el momento de acceso a la entidad. Estos jóvenes podrían incorporarse a un determinado nivel de responsabilidad en un plazo relativamente corto, independientemente de la categoría profesional que hubieran tenido a su entrada.

De todos estos cambios emerge la percepción de que coexisten dos generaciones de personal en las entidades financieras: aquella que ha llegado a un tope en sus posibilidades de promoción (y en las expectativas que sobre ello pueda tener al respecto), y aquella más recientemente incorporada que ha accedido al empleo con ese incentivo específico y con vistas a su cumplimiento a corto plazo. Algunas personas entrevistadas definen a la

primera generación no sólo como difícilmente promocionable, sino también como un colectivo de "alto riesgo" de baja en la empresa, debido al elevado coste laboral que para ésta pueda suponer.

> "Yo diría incluso que los empleados con mucha antigüedad tienen menos posibilidades de promoción".
>
> "A medio plazo va a ser un hándicap el ocupar un puesto intermedio en las empresas".
>
> "Yo creo que la realidad es que somos una población de alto riesgo en banca los que tenenos antigüedad (...) somos empleados caros".

Sólo una pequeña parte de las trabajadoras ha tenido hasta ahora la posibilidad de formar parte de este colectivo. El segundo grupo, por el contrario, tiene al parecer una composición más igualada a nivel de sexo. Esta diferente condición socio-laboral de ambos colectivos de trabajadoras tiene también, como se expone en detalle en el capítulo siguiente, su correspondiente reflejo en la manera en que ambos definen y valoran su situación en las entidades y sus expectativas socio-profesionales.

5. LA PERCEPCIÓN DEL TRABAJO Y EL EMPLEO FEMENINO EN EL SECTOR FINANCIERO

Vamos a dedicar las páginas siguientes a exponer las principales líneas argumentales con que los distintos colectivos entrevistados han caracterizado su percepción de la situación del empleo femenino en las entidades de banca y ahorro. Nos interesa resaltar aquí las coindicencias y divergencias que se dan en los razonamientos esgrimidos para definir la presencia femenina en el sector, analizar sus condicionantes, y valorar sus perspectivas de futuro.

Como ya hemos apuntado, la definición de esa presencia tiende a ser homogénea entre las personas entrevistadas. La "tendencia hacia la normalización" domina el discurso. No obstante, variables básicas desde el punto de vista organizativo como el tamaño y el ámbito territorial de actuación preferente, introducen diferencias perceptibles en el valor explicativo otorgado a un factor generalmente visto como muy significativo en el empleo femenino: la movilidad geográfica. Asimismo, el lugar que se ocupa en la organización (según se ejerzan cargos de responsabilidad o no) y el sexo y la edad de las personas entrevistadas están en la base de posicionamientos relativamente divergentes respecto de las trayectorias femeninas y de su posible evolución futura. De todas estas cuestiones vamos a dar cuenta en las páginas siguientes.

Para ello hemos organizado la información disponible según el siguiente esquema: *En primer lugar*, trataremos de cómo las personas entrevistadas perciben la situación general del empleo femenino en el sector, su diagnóstico y los factores aducidos para justificar sus puntos de vista. *En segundo lugar*, nos detendremos en lo que para todas las personas entrevistadas constituye hoy la asignatura pendiente del empleo femenino en el sector, el acceso a lugares de responsabilidad, aunque, como veremos, los argumentos utilizados para ello alcanzan un menor consenso que los utilizados respecto a la valoración general de la situación. *Por último*, mostraremos la opinión que para las personas

entrevistadas merece una posible actuación orientada a paliar una situación definida más como distinta que como desigual.

Previamente conviene aludir a algunos aspectos de carácter metodológico para situar en su justa medida los resultados que presentamos a continuación. La estrategia de investigación que hemos utilizado tiene la ventaja de facilitar el acceso a la percepción que tienen las personas respecto de la problemática planteada, lo que nos ha permitido cubrir el principal objetivo de la investigación: conocer la opinión de los protagonistas del trabajo y del empleo en el sector. Hay que tener en cuenta que una de las características de un tipo de aproximación "intensiva" como esta, es que su validez no depende de criterios cuantitativos de representatividad entendida en términos estadísticos. El estudio de casos que hemos realizado en algunas entidades escogidas, y los grupos de discusión y entrevistas en ellas desarrolladas, tienen como objetivo hacer aflorar a la superficie el "estado de opinión" o los distintos tipos de mentalidad y de discurso que se hallan presentes en el sector estudiado, más allá incluso de las peculiaridades concretas de cada entidad particular, pero sin ignorarlas. En una palabra, se trata de captar los discursos hegemónicos en el sector, atendiendo al mismo tiempo a los perfiles específicos que puedan presentar. El supuesto de base de este tipo de aproximación es que tales técnicas permiten poner de manifiesto unas estructuras subyacentes a la configuración de los distintos discursos observados, una especie de esquemas generales de percepción, definición y valoración de situaciones y problemas, que sin embargo muestran matices de acuerdo con las situaciones concretas de quienes los incorporan. En esta línea, el proceso de elección tanto de las entidades como de las personas a entrevistar ha intentado asegurar que unas y otras respondiesen a las distintas situaciones "típicas" observables en el sector. De hecho, el grado de "saturación" alcanzado en las entrevistas, o dicho de otra forma, la reiteración de las ideas-clave en las mismas, sólo matizadas por las características estructurales de entidades y personas, nos permite afirmar que los resultados

obtenidos tienden a abarcar las posibilidades -los discursos- que hubiéramos obtenido de realizar el mismo procedimiento en todas y cada una de las entidades. Es en este sentido que los resultados pueden considerarse ilustrativos del sector en general[1].

5.1. La percepción de la situación del empleo femenino en el sector

Todas las personas y colectivos entrevistados (responsables de los Dptos. de Recursos Humanos, representantes sindicales, trabajadoras y trabajadores) son de la opinión de que la presencia femenina en el sector tiende a *normalizarse*. Tal opinión permite intuir ya desde el primer momento lo que van a ser tres constantes en los discursos estudiados. La primera, en un plano más concreto, nos indica la percepción de que tal situación no era "normal" en un pasado reciente. En segundo lugar, tal "tendencia a la normalidad" es expresada en mayor medida por las personas de más edad y antigüedad en el empleo que por las más jóvenes, independientemente del sexo, categoría profesional y tipo de entidad. Por último, esa "tendencia a la normalidad" expresa tanto la percepción de una realidad "numérica" (hay más mujeres empleadas hoy que ayer), como, y esto es lo que se quiere resaltar, una valoración normativa: que *socialmente* las cosas *deben* ser así. En otras palabras, se asume que hoy hombres y mujeres *deben* tener idéntico papel en el empleo, y que las entidades de banca y ahorro no deben ser excluidas de este proceso.

Esta última asunción es significativa, puesto que, años atrás, estos mismos colectivos no se habrían planteado la cuestión de si había pocas o muchas mujeres empleadas en el sector financiero, dado que la situación femenina en el empleo

---

[1].- En el anexo metodológico podrá hallarse información más detallada sobre el proceso de selección de las entidades estudiadas y de las personas entrevistadas.

no constituía una problemática a tener en cuenta: la percepción socialmente hegemónica del papel de las mujeres era otra -"ama de casa" y ocasionalmente, empleada-. De alguna manera, la idea de "normalización" está expresando en muchos casos una racionalización, una explicación *a posteriori* de los hechos, a la luz de lo que en este momento se considera socialmente admisible y "políticamente correcto". Sin embargo, también hay que hacer notar la relevancia de este cambio de orientación. Pues el mismo está expresando un *cambio hacia una mentalidad que aprueba una mayor proyección femenina hacia el exterior del hogar, pero,* como veremos, *sin modificar substancialmente su protagonismo doméstico. En este sentido, la nueva imagen que se tiene es la de la mujer que trabaja dentro y fuera del hogar.*

Los argumentos dominantes sobre los factores que están contribuyendo a esa "normalización" pivotan, fundamentalmente, sobre dos cuestiones ajenas al propio trabajo en el sector y a la propia dinámica organizativa en el mismo. La primera es una cuestión de carácter general -el cambio de "mentalidad" social hacia el empleo femenino- que también habría impregnado al mundo financiero. La segunda, de carácter más particular -el cambio en las propias mujeres-, se identifica sobre todo por un mayor nivel formativo y, en relación con éste, por una mayor "orientación" hacia el empleo, entendida esta última como un cambio de actitud de las propias mujeres según el cual el empleo dejaría de ser algo marginal para ellas. Ese cambio cualificaría hoy a las mujeres como un recurso humano de interés para las empresas, al igual que al parecer siempre han sido los trabajadores masculinos. Ambos argumentos, sobre los cuales ha existido un amplio consenso entre todas las personas y entidades participantes en la investigación, sirven para construir la mayor parte de discursos sobre la situación y perspectivas del empleo femenino en general y en el sector en particular.

Junto a estos factores cabe añadir otros más específicos de la realidad del sector que en un momento u otro han sido apuntados por alguno de los colectivos entrevistados: los cambios en los contenidos de las tareas (de administrativas a

comerciales), la mayor o menor tradición de contratar trabajadoras en las diversas entidades, o la mayor o menor objetividad en los procesos de selección. Esta última cuestión, como veremos, es vista por casi todo el mundo como básica para explicar el crecimiento del empleo femenino, y como algo respetado en los procesos de acceso a las entidades. Sin embargo, tal argumento resulta más controvertido al aplicarse al acceso a puestos de responsabilidad. Veamos todos estos aspectos con mayor detalle.

5.1.1. Las distintas percepciones de la "normalización" del empleo femenino en el sector

La idea de "normalización" se expresa con el argumento de que hoy entran a trabajar tantas mujeres como hombres, pues ambos están igualmente preparados para responder a las exigencias del sector. Esta "normalización" sería ya un hecho constatable en el acceso al empleo, aunque seguramente quedaría como asignatura pendiente el acceso a puestos de responsabilidad. Esta asignatura pendiente se explicaría más por razones de herencia del pasado (falta de motivación, de preparación idónea, de "tradición", etc) que por prácticas actuales (véase *infra*, 5.1.2.).

Sin embargo, la percepción general sobre el alcance de la "normalización" de la presencia femenina en el sector no acaba de ajustarse a las cifras. Situándonos en el ámbito específico de las entidades estudiadas, existe un desajuste notable entre lo que las trabajadoras y trabajadores perciben y la realidad de los datos sobre el número de trabajadoras existentes en las mismas. A parte de quienes están en disposición de tener cifras de empleo (Departamentos de RR.HH. y sindicatos), sólo una de las personas entrevistadas manifiesta un cierto escepticismo respecto del optimismo general. Y en este caso se trata también de una persona con un conocimiento directo del tema pues está adscrita al

Departamento de personal de su entidad. Asimismo, cabe destacar que incluso en una entidad donde la presencia de trabajadoras se sitúa muy por debajo de la media del sector, las trabajadoras y la dirección de la entidad soslayan esa situación "anormal", remitiéndose paradójicamente al discurso general de "normalización". No ocurre así con dos de los sindicatos más representativos de esa entidad, que asumen el discurso general, pero manifiestan fuertes discrepancias respecto de que tal sea la situación específica en su empresa.

En general, la percepción es que hay más mujeres empleadas y más mujeres en lugares de responsabilidad de las que efectivamente existen, quizá por el salto cualitativo que supone la incorporación hoy más numerosa de mujeres respecto a las bajas cifras iniciales. Pero seguramente también juegan en esa percepción sesgada dos factores adicionales. Por un lado, la imagen de "igualitarismo" con que es vista la situación de ambos sexos ante el empleo (que no ante el paro: sobre este particular sí que se perciben diferencias). Esa imagen general se traslada injustificadamente a lo que sucede en sus propias organizaciones. Por otro lado, la gran atomización en pequeños centros de trabajo que caracteriza al sector: se conoce lo que sucede en las oficinas o departamentos en los que se está, pero no lo que sucede en el conjunto de la organización.

La percepción de la "normalización" varía según el diferente grado de conocimiento preciso de las cifras de empleo, pero también según el lugar que se ocupa en las propias organizaciones. Las trabajadoras entrevistadas que ocupan un lugar de responsabilidad y que han desarrollado una carrera profesional en "oficinas" tienen una visión más pesimista de la situación que aquellas que han seguido itinerarios más "técnicos", o que las más jóvenes cuyas carreras han seguido nuevas pautas de incorporación y de promoción. También esas mismas trabajadoras, las que ocupan un lugar de responsabilidad, muestran cierta conciencia de constituir un grupo específico, aunque no lleven a cabo ninguna práctica como tal. Por ejemplo, en varias ocasiones se declaran satisfechas por el nombramiento de una nueva mujer para algún tipo de cargo de responsabilidad, manifestándose

interesadas por conocer lo que sucede en otras entidades[2]. En general, estas trabajadoras constituyen un grupo especial, "atípico" -tal y como ellas mismas se auto-califican-, tanto por el lugar que ocupan en la organización como por su situación doméstica.

Esta "conciencia de grupo", así como el mencionado pesimismo, no se encuentran en la misma medida entre las trabajadoras que no ocupan cargos de responsabilidad, y en particular en las más jóvenes. Podemos sugerir tres motivos que explicarían esa distinta actitud. Primero, sencillamente, por su menor acceso a cierta información: estas trabajadoras tienen una idea vaga de la composición y distribución de la plantilla. Segundo, porque no se han planteado esa problemática, bien sea porque sus expectativas profesionales ya han sido cumplidas (caso de las más veteranas) bien sea porque su incorporación a la entidad es vista como en pie de igualdad con la de los trabajadores. Tercero, e igualmente importante, porque las más recientemente incorporadas al sector tienen unas expectativas profesionales definidas, pero más "bajas" que las de sus colegas que ya ostentan algún cargo: llegar hasta oficial 1ª o el nivel inmediatamente superior, niveles en los cuales la presencia femenina ya es más habitual. Ello parece darles pie a pensar que sucede lo mismo en el resto de niveles jerárquicos o, por lo menos, que cuando ellas quieran plantearse subir en el escalafón las cosas habrán mejorado. De hecho, las trabajadoras más jóvenes son las que en mayor medida apoyan la idea de "normalidad" en el empleo femenino en relación al masculino, y también las que, a ojos de los demás, constituyen el exponente más claro de ese proceso "normalizador".

Sin embargo, el grupo mayoritario de mujeres en el sector no está constituido por trabajadoras recientemente incorporadas ni por aquellas que han logrado acceder a puestos de responsabilidad. El amplio colectivo de empleadas con una edad mediana, una cierta antigüedad, y escasas posibilidades y

---

2.- También ha sido este colectivo el que ha mostrado más interés en conocer los resultados del estudio.

s de promoción, no parece tener tan clara la idea
zación" como los demás, o, como mínimo, cuando se
sus discursos, se trata de un tipo de "normalidad"
ta: la que proviene de una cierta resignación ante
ización" social que no les ha alcanzado a tiempo.
trabajadoras se dan posturas y actitudes diversas
ocasión de ir analizando en lo sucesivo), pero
ıs valoraciones un denominador común: la conciencia
alguna manera, la única normalidad a la que pueden
la de permanecer en su trabajo administrativo en
érminos a los que han caracterizado su actividad
, y de que los cambios sociales y laborales en
es afectan en igual medida que a los otros dos
de mujeres.

ı parte, los discursos de los trabajadores, sea
nivel de responsabilidad que ostentan, no reflejan
similar por conocer lo que sucede con una parte de
la. Sin embargo también en ellos es posible
diferencias según el mayor o menor optimismo
la situación actual y futura de las trabajadoras,
en este caso, parecen responder más a puntos de
nales que a características más estructurales.

bio, sí es compartida la percepción de que, en
situación de las trabajadoras es mejor que en
res: tanto cuantitativa (mayor presencia numérica)
ativamente (mejores condiciones de trabajo). Ello
idea de *normalización* en el sector financiero, a
de lo que puede ocurrir en otros. En todos los
sectores más feminizados, con bajos salarios y poco
son los que sirven de referencia para la
(industrias tradicionales como el textil o
omo la limpieza o el comercio). Cabe resaltar que
ompara el sector financiero en general con otros
alude a la administración pública o a las grandes
s industriales o de servicios. Mientras que si se
ecíficamente la situación de las trabajadoras, se
s que se acaban de mencionar, obviándose, por
notable presencia femenina en la administración o

ción o cambio
ctivo "viejo"
entadas hacia
l hogar, pero
o, lo que en
valor como
"nuevo", en
ayor nivel de
empleo como
: de ahí que
erés para la

no afecta
también los
mostrando, en
avoso para la
H. llega a
ación, aunque
de mediadas
tica propia de
una necesidad
miento" de las
estudiadas.
grupos, "los
viejas" y "las
trayectorias
referimos a

rias femeninas

vado grado de
adoras que se
enino -reales o

potenciales- distintas. Estos dos colectivos y trayectorias se definen a partir de la edad y de la antigüedad en la entidad, del tipo de tareas realizadas y de la trayectoria laboral desarrollada por las más antiguas, utilizada como punto de referencia para la proyección de posibles trayectorias futuras.

Con el grupo de las de mayor edad y antigüedad se identifica a las trabajadoras cuya actividad o bien ha estado o está marcada por una clara dedicación a tareas auxiliares de la actividad propiamente financiera (telefonistas, secretarias), o bien ha estado o está limitada a la realización de trabajo administrativo. Su trayectoria profesional estaría supeditada a la antigüedad, siendo el límite la categoría de oficial, en la cual, efectivamente, encontramos a la mayoría de empleadas del sector. Su percepción del empleo sería de "complementariedad" respecto de su centro de atención principal: el hogar-familia.

La definición que este grupo realiza del empleo no es, sin embargo, exactamente esa. Es cierto que un rasgo común a muchas de las integrantes de este grupo, por lo que hace a su trayectoria laboral, tiene que ver con el modo en que ingresaron y permanecieron después en las diversas entidades en las que trabajan: muchas afirman haber entrado a trabajar en ellas casi "sin proponérselo", sin plantearse una idea clara respecto a su futuro profesional, o para conseguir unos ingresos mientras estudiaban, etc., habiéndose consolidado después en virtud de una cierta "inercia" y de la necesidad del salario percibido. Muchas cursaban también estudios universitarios cuando ingresaron en su entidad, otras los realizaron después, pero en cualquier caso no accedieron a este trabajo con aspiraciones o expectativas de desarrollar una "carrera profesional" en él ni con intención de permanencia, sino que acabaron "encarrilándose" por diversas circunstancias. Este hecho, como veremos, marca una primera diferencia importante respecto de las mujeres en puestos de responsabilidad, que no presentan trayectorias similares.

Sin embargo, las entrevistadas que forman parte de este colectivo no están muy de acuerdo con la descripción que a

veces se hace de sus prioridades vitales y de su forma de entender el trabajo remunerado. Más bien, estas trabajadoras dicen cumplir con el *ideal* femenino de "doble presencia", dedicando toda su atención y pericia al empleo durante las horas pertinentes y llevando a cabo además sus tareas domésticas fuera del horario laboral. También para estas trabajadoras el empleo constituye una parte sustantiva de su vida, más allá del valor instrumental que pueda tener el cobrar un salario.

Así, contra los discursos que enfatizan una supuesta menor motivación de la mujer hacia el empleo en relación al hombre, estas mujeres muestran un apreciable grado de priorización del mismo dentro de sus vidas, sin duda por encima del trabajo doméstico o familiar. A juzgar por sus manifestaciones, no se les puede acusar de falta de motivación hacia su trabajo, que además es asumido como una elección explícita -a diferencia de los hombres, para quienes resulta una opción "natural"-. El trabajar fuera del hogar familiar resulta algo central para estas mujeres, estableciéndose una fuerte conexión entre la independencia económica y la realización personal, conexión que sin embargo no permite reducir una a la otra:

> "Para mí es impensable el dejarlo (*el empleo*), para mí es impensable totalmente el dejar de tener un sueldo".

> "Una mujer tiene que ser un poco independiente en la cosa económica, porque eso da una alegría al hogar, en el sentido de que no ha de depender del otro, y eso le da cierta euforia".

> "A mí nunca jamás en la vida se me pasaría por la cabeza dejar el trabajo.
> -Yo siempre lo digo, yo el trabajo creo que es lo primero.
> -Yo respeto mucho a la persona que no trabaja, porque no quiere tampoco. Pero yo creo que por mi forma de ser, yo en mi casa me muero de pena".

> "Yo lo necesito, o sea que es que aparte ya de la independencia yo lo necesito para sentirme como persona (...), como persona lo necesito el trabajar".

La excepción a este grupo de mujeres la constituyen quienes, con una edad y una antigüedad similares, en la actualidad ocupan un cargo de responsabilidad. Muchas de ellas accedieron al empleo en las entidades por oposición, y en la escala administrativa -y no directamente en puestos de una cierta responsabilidad, modalidad que actualmente empieza a plantearse en algunas entidades-. A partir de aquí, su trayectoria posterior, y especialmente su acceso a las categorías de jefatura, es percibida por ellas como "no normal" o "rara"; en consecuencia, intentan darle alguna explicación especial -que también puede entenderse como una racionalización-, como puede ser la de haber sido "muy protestona", la de haber cargado con trabajos difíciles, haber tenido suerte, etc:

> "creo que he llegado a la jefatura, no sé, por mi sentido de la responsabilidad y por una serie de trabajos que en su día se hicieron muy difíciles, y como he sido muy protestona siempre, nunca he estado de acuerdo con las cosas como las hacían, sobre todo en la trayectoria de las mujeres, yo creo que al final quisieron callarme la boca de alguna manera."

Casi siempre encontramos este elemento de *excepcionalidad* en la percepción que las mujeres con cargos de responsabilidad tienen de su propia trayectoria profesional en laa diversas entidades: no consideran que la suya sea la evolución típica o habitual de la mujer que allí trabaja; y, por otro lado, son muy conscientes de que ese elemento excepcional no se encuentra, o se encuentra con mucha menos frecuencia, en las trayectorias de los hombres que han llegado a su misma categoría. En este sentido, muchas se consideran "privilegiadas" dado lo poco habitual de su trayectoria, pero sin embargo el "privilegio" que dicen tener es siempre relativo: también tienen conciencia de que deberían haber llegado más alto, y algo se lo ha impedido. Esta última opinión rebasa el colectivo de mujeres con cargos de responsabilidad, para extenderse al resto del personal

femenino: hay un amplio consenso sobre la existencia de un "techo" más allá del cual no se encuentran mujeres.

El segundo grupo, el de las mujeres más jóvenes y con menor antigüedad, se compone de trabajadoras cuya actividad estaría ya más diversificada, con una mayor presencia en oficinas, con titulación media o superior, con unas cualidades idóneas a las nuevas exigencias del negocio financiero, con una mayor inclinación hacia el empleo y sin cortapisas para poder desarrollar una carrera profesional si así lo desean. A diferencia de las pertenecientes al primer grupo, su acceso a la plantilla estable de las entidades se ha producido después de períodos de temporalidad contractual. Junto a estas trabajadoras más jóvenes que finalmente han accedido a un empleo estable en alguna entidad, se deja entrever la existencia de un contingente de empleadas quizá no tan estables, que realizan tareas auxiliares o de soporte, y cuya relación laboral no se establece directamente con la entidad en cuestión sino con empresas con alguna vinculación a la misma[3].

Como vemos, la definición de estas dos trayectorias lleva consigo consideraciones de tres tipos: de tipo *laboral* (cambios en los contenidos de las tareas a realizar, cambios en los criterios y mecanismos de promoción, cambios en las condiciones de trabajo en general: horarios, salarios, beneficios sociales complementarios), de tipo *generacional* (dos generaciones distintas de mujeres, con distintos valores y prácticas hacia el empleo y hacia la familia) y de tipo *social* (cambios a nivel general respecto al papel social que se espera de las mujeres, cambios que en un plano más concreto tendrían también su eco en cómo cierta clientela bancaria asumiría tratar con una interlocutora y no con un interlocutor). A todos estos cambios nos referimos a continuación.

---

[3].- En las entrevistas no se hace mención explícita a procesos de descentralización de tareas o servicios, o similares. Se constata la práctica desaparición de las limpiadoras, y más veladamente se alude a personal que ejerce tareas auxiliares a las de oficina, por lo general mujeres, que no están directamente contratadas por la entidad en cuestión.

Cambios de tipo laboral

Aunque en términos de trayectorias profesionales son las trabajadoras quienes con mayor nitidez protagonizan esos dos tipos de trayectorias, de algunos de los cambios de tipo laboral participarían también los trabajadores. Empezaremos por los cambios más identificados con el empleo femenino para concluir con los de carácter general.

El efecto positivo que para el empleo femenino puede tener la *pérdida de importancia del trabajo administrativo en favor del trabajo de tipo comercial* forma parte de los discursos de los Departamentos de RR.HH., de los sindicatos y de los trabajadores, mientras que no suele aparecer en los de las propias interesadas. Sólo en el caso de una entidad de ámbito estatal las trabajadoras sin cargo de responsabilidad harían notar este creciente peso de la dimensión comercial, vinculándolo a procesos de transformación de la actividad que realizan, expresados a través de la voluntad de la propia entidad de que estas trabajadoras adquieran un nuevo cometido profesional. Este cambio merece una valoración positiva por parte de estas trabajadoras, en particular de aquellas que realizaban trabajos administrativos o maquinales más rutinarios y repetitivos. Pero ello no quiere decir que no se aprecie también lo dificultoso o complejo de algunas de las tareas más "modernas", especialmente las que tienen que ver con la vertiente más comercial de la actividad del banco, ante las que a veces se manifiesta una actitud ambivalente:

> "Ahora estoy en la banca comercial. El trabajo es muy distraído, muy agradable, pero también es muy duro. ¡Es muy duro!, es lo más duro que hay en la banca, porque cada día se tiene que vender, cada día se tiene que vender, porque ahí está el negocio. (...) Y es muy duro porque hay muchísima competencia".

El argumento de la creciente comercialización, básico en la explicación de la "normalización" del empleo femenino, parece estar dando a entender una doble evaluación: del empleo

y de sus protagonistas. Por una lado, la presunción de que las trabajadoras están más cualificadas para este tipo de tareas. Pero, por otro lado, quizá más que una valoración positiva de cualidades supuestamente femeninas[4], se trataría de una apreciación respecto de que el trabajo en el sector se está impregnando de contenidos que le deberían ser ajenos, y que serían minusvalorados por quienes conocen el oficio -"vender" no sería lo mismo que "gestionar una cuenta" o "calcular el riesgo"-. Esta lectura nos permitiría entender la cautela con que, desde los Departamentos de RR.HH., se argumenta sobre la idoneidad femenina para estas tareas, insistiendo en que, a pesar de todo, ambos sexos pueden tener "capacidad comercial" -e incluso, en algún caso, en que para lo que realmente eran indicadas las trabajadoras era para el trabajo administrativo, un trabajo que, añadiríamos, hoy es considerado obsoleto-; en realidad, este proceso de comercialización afectaría por igual a trabajadores y trabajadoras, lo que explicaría las mencionadas cautelas. En este sentido, quizá sea esta pérdida de valor del trabajo en el sector y no la capacidad innata para vender, la que favorezca que colectivos tradicionalmente ajenos al sector, como las mujeres, puedan acceder a un empleo en mayor medida que antes[5].

En cualquier caso, sí que podemos afirmar que a las usuales cualidades femeninas de "paciencia" y "buena voz" con las que, por ejemplo, se justificaba el empleo de mujeres como telefonistas, se añaden las cualidades de "buen trato" y "capacidad de negociación" como una de las líneas explicativas de su presencia en determinados puestos. Las propias trabajadoras no suelen sumarse a este tipo de explicación

---

[4].- Son además, aquellos estereotipos, junto a la habilidad manual y la paciencia, que han servido para justificar el acceso mayoritario de las trabajadoras a los empleos administrativos auxiliares (Srole, 1987). Aunque, en el caso español, dichas cualidades no parece que fueran igualmente valoradas en el momento de mayor importancia de esas actividades en el sector financiero.

[5].- Como veremos en la sección correspondiente al acceso a puestos de responsabilidad, el argumento la de pérdida de valor del puesto de dirección de oficina es utilizado como parte de la explicación de la incorporación femenina al desempeño de tal función.

subjetivista y segregadora, enfatizando, por el contrario, argumentos más objetivables como la titulación u otros méritos. En esa línea, no ven como positivo, en general, el disponer de aptitudes especiales que las hagan "distintas" a los trabajadores masculinos[6].

El segundo de los *cambios* laborales que se identifican como favorecedores del empleo femenino es el que se ha dado *en los mecanismos y requisitos de acceso y de promoción*. El libre acceso a las pruebas de selección -que en la actualidad sería común a todas las entidades- y la objetividad en las pruebas de acceso -examen-, garantizarían una incorporación femenina al sector potencialmente idéntica a la masculina. Hasta aquí el consenso es total en todas las personas entrevistadas, salvo en una de las entidades de ámbito territorial analizadas, donde las organizaciones sindicales expresan serias dudas sobre la transparencia y posibilidad de control de los nuevos procesos de selección en su entidad.

La especificidad de esta entidad -bajísimo porcentaje de empleadas y escasez de nuevas incorporaciones- y la novedad de estos procesos, no invalidan que prestemos atención a las objeciones planteadas por los sindicatos, pues algunos de sus reparos podrían ser extensibles a otras entidades, no sólo en relación al empleo femenino sino al empleo en general. Con distintas palabras, los sindicatos entrevistados avisan sobre la absoluta discrecionalidad empresarial a la hora de escoger al nuevo personal. Unos procedimientos de acceso cada vez más alejados de las convocatorias públicas masivas de plazas -propios de un contexto de cierto estancamiento del empleo en el sector, excepto, como hemos visto en el capítulo anterior, en las entidades de ahorro-, con intervención de empresas de selección ajenas a la entidad y con "períodos de prueba" cada vez más largos, incrementarían el poder de decisión de la entidad en detrimento de un posible control sindical de los

---

[6].- En algunos foros, y en especial desde la corriente denominada "feminismo de la diferencia", se ha defendido la idea de unas "cualidades" específicamente femeninas. En general, no es este el caso de las mujeres entrevistadas, si bien es cierto, como se verá más adelante, que algunas de sus manifestaciones apuntan hacia los que podríamos llamar un estilo "femenino" de *management*.

mismos. En el caso de la entidad citada, esa política podría ser, además, discriminatoria para las mujeres, quienes sistemáticamente tenderían a verse excluidas de las nuevas incorporaciones. Pero, en general, discrimine o no a las trabajadoras en cuanto al número de hombres o mujeres que accedan a un empleo, el uso de tales políticas no cabe duda que introduce no sólo diferencias sustanciales respecto del pasado, sino también "maneras de estar" distintas en el empleo respecto de los empleados y empleadas más antiguos. Una mayor predisposición a la "flexibilidad" (horaria, geográfica y funcional) y una más acusada sensación de predominio de una relación individual con la empresa, serían los efectos más destacados de los cambios en los procedimientos de acceso.

Por su parte, *los cambios en los procesos de promoción* son enfatizados por las direcciones de RR.HH. y por algunas de las trabajadoras ya implicadas en los mismos. Estos cambios se caracterizarían por una incorporación a la entidad mediante el proceso que se acaba de describir, la exigencia como requisito de entrada de un nivel de estudios superiores, el paso por un programa de formación teórico-práctico (a través del desempeño de distintas funciones en la entidad), y la promesa de una cierta categoría profesional al final del trayecto. Este procedimiento, sustitutivo del anterior, permitiría una mayor y mejor incorporación femenina al valorarse la titulación académica por encima de otras consideraciones como la antigüedad o la experiencia, al tiempo que se resalta la "neutralidad" del mérito académico frente a posibles resistencias organizativas de tipo cultural que pudieran existir. Estas "carreras rápidas", como así son denominadas, tendrían una doble ventaja: desde el punto de vista de las personas, "acortarían" el período necesario para alcanzar un puesto de cierta responsabilidad, viéndose colmadas las posibles expectativas profesionales en un plazo relativamente breve; desde el punto de vista de la entidad, aportarían personas con perfiles profesionales más idóneos para afrontar los cambios ya comentados en los contenidos del trabajo en el sector. Adicionalmente, como añaden algunos de los representantes sindicales, tal proceso garantiza a la empresa

un personal más joven, más maleable, y con una relación empresa-trabajador/a más individualizada; y además supone el estancamiento profesional de un importante sector de la plantilla, en particular del colectivo de mediana edad ubicado en las categorías administrativas previas a las de jefatura.

De las entidades estudiadas, los dos grandes bancos junto a las dos entidades originariamente radicadas en Catalunya (EAC y EBC) son las que más decididamente argumentan en favor de esa nueva política. Por su parte, la entidad andaluza de ahorro (EAA) manifiesta que va a desarrollar una prueba piloto en este sentido, mientras que la bancaria (EBA) parece moverse bajo parámetros más tradicionales. Cabe destacar que el caso de EAA es el único donde por parte de la dirección se expresa alguna duda respecto de la bondad de esas "carreras rápidas", por más que se coincida con las demás entidades respecto de sus virtudes potenciales. En este caso, a diferencia del resto, se ha optado por un programa en el que puede participar tanto personal interno como externo. Asimismo también es el único caso donde dirección y sindicatos han expresado su insatisfacción por la falta de acuerdo respecto del desarrollo de tales actuaciones[7].

Como mencionábamos al inicio de este apartado, el tercero de los *cambios* afectaría por igual a trabajadores y trabajadoras, al haberse experimentado *en las condiciones de trabajo*. Estos cambios, muy bien expresados algunas trabajadoras jóvenes sin cargo de responsabilidad, afectarían tanto a cuestiones objetivas -los procesos de acceso y promoción hasta un cierto nivel, ya comentados, y el disfrutar o no de algunos beneficios sociales-, como subjetivos -la identificación del horario establecido como un "horario de convenio" poco real en la práctica (por más que ese sea el horario más extendido), junto al convencimiento de que antes

---

7.- También es el caso donde aparece más matizado el discurso "credencialista" que impera en otras entidades: aquí la titulación universitaria se valora para determinados puestos, pero se considera que quizá resulte contraproducente para otros, pues tener un título puede generar unas expectativas profesionales que tal vez no puedan cumplirse.

se trabajaba menos y se ganaba más y de que hoy se cuenta con personal más formado pero peor remunerado-. La percepción de estas transformaciones llenaría de contenido buena parte de la distinción entre "nuevos" y "viejos" miembros de las plantillas. Pero, además, el protagonizar estas pautas emergentes de acceso y permanencia en el empleo es muy posible que sea, como ya hemos apuntado, un buen caldo de cultivo para una visión más individualista de las relaciones laborales.

Cambios de tipo generacional

Las dos trayectorias femeninas de empleo descritas se identifican, de forma explícita, con *dos generaciones de mujeres: más o menos cualificadas, más o menos motivadas e implicadas en el empleo, con un proyecto profesional más o menos definido*[8]. Ambas generaciones sólo parecerían coincidir en la consideración del empleo en el sector como un buen empleo, aunque por motivos distintos: unas, las de mayor edad y antigüedad, porque el posible empleo alternativo sería menos satisfactorio (peor pagado, con peor horario, con menor prestigio, con peores condiciones de trabajo en general); otras, las más jóvenes, porque el contexto de paro e inestabilidad laboral actuales reforzarían la bondad del que tienen. Tales cambios generacionales no se hacen extensibles a los trabajadores, o se dan en un grado mucho menor.

Las más jóvenes son las trabajadoras mejor valoradas tanto por su nivel educativo como por su compromiso con el empleo, mientras que las trabajadoras de la generación "anterior" son objeto de una doble consideración crítica: por un lado, su nivel de cualificación es considerado inadecuado para mayores empeños profesionales; por otro, su socialización prioritaria como "amas de casa" redundaría en una menor motivación e implicación en el empleo. Las jóvenes estarían exentas de ambas limitaciones.

---

[8].- En las entidades de ahorro se menciona a un tercer colectivo, las trabajadoras vinculadas a la "obra social", que no existiría en las entidades bancarias.

Podemos convenir que la segunda parte de este discurso sería coherente con el papel socialmente adjudicado a las mujeres. Pero la primera parte del mismo, la cualificación medida por el nivel de estudios, resulta cuando menos poco congruente con lo que hasta ahora ha sido la realidad del sector, donde una titulación universitaria no era imprescindible para promocionar, por lo menos hasta cierto punto y para determinados puestos. Sin embargo, existe el estereotipo respecto a una cierta falta de "profesionalidad" de las trabajadoras de mediana edad, expresada en los términos anteriormente descritos. Y, lo que es más, tal estereotipo tiende a ser ampliamente compartido, incluso por parte de algunas de las propias afectadas. Con todo, la mayoría de estas trabajadoras reivindicaría su profesionalidad mediante la correcta realización de las tareas encomendadas, pero reservándose el derecho a usar su tiempo no laboral bien para atender responsabilidades domésticas bien para sí mismas[9]. Las trabajadoras con categoría de jefatura ponen la nota anecdótica, por su bajo número, a ese panorama: paradójicamente, comparten el discurso de la "falta de profesionalidad" respecto a las "otras" mujeres -las mencionadas en el párrafo anterior-, pero lamentan que ese prejuicio las haya afectado o las afecte personalmente.

El argumento "formativo" se encuentra con frecuencia en los discursos de los representantes de los Departamentos de personal de las entidades: según estos, uno de los rasgos que diferenciaban en el pasado en empleo masculino del femenino,

---

[9] El énfasis en la cualificación de las mujeres como requisito para que éstas puedan acceder a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones que los varones constituye un argumento ampliamente desarrollado por la literatura especializada - E. Boserup (1977) es una de las máximas exponentes de este punto de vista -. En el mismo sentido se expresan algunos expertos, en relación al empleo femenino en el sector financiero, como puede comprobarse, por ejemplo en VVAA (1983) o más recientemente en el informe de la OIT (1993). Sin embargo este argumento ha sido criticado, pues no parece claro que el nivel educativo sea la causa de la particular situación de la mujer en el empleo. Benería (1981) sostendría que esas causas tienen su origen, precisamente, en el papel que las mujeres tienen en la reproducción biológica, social e ideológica de la fuerza de trabajo, o trabajo de la reproducción. De tal manera que la igualdad en el nivel de los estudios, no supondría la igualdad de cara al acceso a un empleo.

su desigual nivel de formación y cualificación, es visto por el entrevistado como algo condenado a la desaparición, si es que ésta no se ha producido ya. Muy en línea con los discursos "modernos" sobre el "capital humano", el acceso a esa formación -fundamental, aunque no exclusivamente, vía carrera universitaria- es percibido como el principal factor de igualación entre los sexos en el futuro inmediato, dejando de lado casi por completo otro tipo de desigualdades como puedan ser las derivadas de los roles sociales o domésticos. Además, el discurso queda recubierto con un aire de "progresismo" al enfatizar las iguales capacidades intelectuales de hombres y mujeres, deduciendo alegremente de ello sus iguales posibilidades a la hora de desarrollar una carrera profesional:

> "tengo que decir también que los mejores alumnos de la mayor parte de las facultades suelen ser también mujeres. (...) Están mejor preparadas. (...) Por otro lado, nuestra profesión no es una profesión que tenga ninguna limitación de ningún orden físico para que la mujer no pueda trabajar en las mismas condiciones y en igualdad de condiciones que los hombres. Es una profesión fundamentalmente de esfuerzo intelectual. Y la mujer está igualmente bien preparada, yo no voy a decir que esté mejor preparada, que el hombre. Al menos tengo que decir que está igualmente preparada que el hombre y por lo tanto no hay ningún motivo que impida su acceso".

Cambios respecto al papel social de las mujeres

El que las jóvenes trabajadoras no se vean implicadas, en principio, por tales preconcepciones negativas sobre su "profesionalidad" tiene parte de su explicación en un conjunto de cambios sociales de mayor calado que los expresados hasta aquí.

Según el discurso dominante, en la actual sociedad española el papel otorgado a las mujeres ya no sería exclusivamente el de unas "amas de casa" cuyo empleo estaba sólo justificado por ausencia del cabeza de familia o por necesidad económica. Por el contrario, hoy en día las mujeres verían ampliado su ámbito de intervención social, contando con

una triple posibilidad de elección: el mantenimiento de su papel tradicional, el empleo o la compaginación de ambas actividades ("doble presencia"). Al margen de la elección de cada una, en cualquier caso estaríamos frente a una sociedad más permisiva hacia la presencia femenina en la actividad productiva, acompañada por una pérdida de protagonismo o de reconocimiento público de lo doméstico, siendo ambos los factores decisivos para describir el contexto de la trabajadora de hoy.

De esta imagen -idílica pero ampliamente consensuada- de la mujer en la sociedad actual, cabe destacar lo siguiente. En primer lugar, *la sanción social de la "doble presencia" femenina, vista por la gran mayoría de las personas entrevistadas como la situación ideal de la mujer*. A diferencia del pasado, hoy la mujer puede seguir cumpliendo con sus obligaciones domésticas y familiares al tiempo que desarrolla una carrera profesional en igualdad de condiciones con los hombres. En segundo lugar, *el reto de compaginar familia y empleo sólo se plantea para las mujeres: de los hombres se espera que "ayuden"*. Parece probable que este modelo ideal se haya creado sobre una situación cotidiana demasiado cercana como para imaginar grandes cambios respecto de la misma. Ironías al margen, en tercer lugar, el ideal de "doble presencia" coloca a las mujeres en una difícil tesitura pues *las obliga a una doble carga de trabajo si quieren cumplir con las exigencias de su papel en una sociedad "moderna"*. En cuarto y último lugar, como bien reconocen casi todas las personas entrevistadas, *la "doble presencia" constituye una difícil situación para quien efectivamente quiera desarrollar una carrera profesional*. Por lo que llegado el momento es la mujer quien *debe elegir* cuál es el camino que más le interesa: la familia o la profesión. El sólido arraigo de la imagen de libre elección individual femenina ante una problemática previamente definida como social (colectiva) parece sólo explicable por el alto grado de conflicto que implicaría un imaginario y unas prácticas distintas.

El discurso sobre la "doble presencia" y sobre el "papel social ideal" de la mujer no es sin embargo homogéneo según el tipo de personas entrevistadas.

En el caso de las *mujeres con cargos de responsabilidad*, el fenómeno más significativo que se observa en su discurso es sin duda la práctica *ausencia de referencias al trabajo doméstico* como posible factor condicionante o influyente en el empleo. Excepto en alguna ocasión en que se alude al coste familiar -siempre en términos afectivos, no de tareas domésticas- que para una mujer puede suponer el desarrollo de una carrera profesional, lo más frecuente es que no se perciba como problema la compaginación entre el trabajo en las entidades y las posibles tareas domésticas y familiares (algunas de las preguntas planteadas a este respecto eran consideradas como "no pertinentes" para ellas).

Esto es así porque, como alguna de las entrevistadas señala, esas tareas domésticas son para ellas un problema ya resuelto, o bien por su inexistencia dada la falta de cargas reproductivas, o bien -caso más habitual- debido a que la mayor parte de las mismas se encomiendan a otra persona. No existe por tanto, en estas mujeres, un problema de "doble presencia", y ello puede ser contemplado como un factor que pone las condiciones y posibilita el desarrollar una carrera profesional dentro del banco con mayor facilidad que otras mujeres. Es significativo, en este sentido, que cuando hablan del ámbito doméstico, lo hagan en términos de *ocio* o tiempo libre, igual que los varones, y no de tareas o trabajos a realizar. En efecto, para ellas algunas ocupaciones domésticas, como la cocina, se consideran un *hobby* al que se dedican voluntariamente, y no una obligación impuesta por la necesidad:

> "a mí me gusta mucho la casa, que conste, yo los fines de semana disfruto en casa (...). A mí me gusta también meterle tiempo, a mí me gusta la cocina porque me relaja. O sea que hemos cambiado un poco el chip, nos gusta meternos en la cocina. ¿Por qué?, porque es como un relax, sales de lo que es tu día a día, que es trabajar. Entonces te metes en la cocina, estás creando, como los hombres, que un domingo se meten a hacer la paella, pues ahora son las mujeres".

Por el contrario, por parte de las *trabajadoras sin cargos de responsabilidad* entrevistadas, el trabajo doméstico es claramente percibido como un problema específico y cotidiano -excepto por las más jóvenes-. Este tipo de tareas que asume la mujer en el hogar familiar se ven, además, como un factor claramente condicionante del trabajo que se desempeña en el banco y de las posibilidades de promoción, sobre todo en aquellos años en que hay que ocuparse de hijos/as de corta edad (a este respecto resultan explícitas las alusiones a que la única manera de compaginar ambos trabajos era "caer reventada" al final del día, y a que se trata de unos años "muy duros"). Estas mujeres, en efecto, son conscientes de que un momento determinado hubieron de plantearse la posibilidad de elegir entre desarrollar una carrera profesional y ocuparse de una familia y un hogar, e incluso debieron sopesar los costes familiares que podía suponer el mantener un empleo. La citada *elección potencial* existente para la mujer *entre trabajo y familia* emerge claramente en los discursos de este colectivo. Esta presencia del trabajo familiar en la trayectoria vital de las entrevistadas, y su influencia sobre su carrera en la entidad, se reflejan en afirmaciones como las siguientes:

> "Cuando son pequeños, que los míos todavía son pequeños, pues tienes que elegir, porque todo no lo puedes hacer, bueno, pues imposible. (...) a mí me gusta mi trabajo, y me gusta hacerlo todo lo mejor que puedo, entonces yo esas siete horas pues la verdad es que las entrego al trabajo. Pero claro, a partir de las tres pues las he de entregar totalmente pues a la familia, sobre todo a mis hijos".

> "la mayoría de mujeres que están ahora por encima de los 40 años, las que tienen una carrera profesional, yo creo que se han visto muy obligadas a escoger entre hacer esta carrera o poder tener una familia. Eso me parece una cosa totalmente injusta".

Aunque la compaginación de ambas actividades no se resuelve muy frecuentemente encomendando las tareas domésticas a una tercera persona (es de suponer que por motivos eminentemente económicos, aunque quizá no sea ésta la única

razón), muchas mujeres de este colectivo declaran la necesidad de algún tipo de "ayuda" para sobrellevar esa "doble jornada" con ciertas posibilidades de éxito. De hecho, entre las entrevistadas coexisten claramente ambas posturas, la del tipo "puedo con todo", y la que afirma necesitar alguna asistencia doméstica o ayuda familiar.

Ahora bien, esa "ayuda" -cuya definición como tal implica ya una asunción de las tareas como propias- casi nunca aparece concretada en soluciones como la de compartir las tareas domésticas con el hombre, sino, la mayoría de las veces, en "tener una persona", sea alguien externo a la casa o sea otro miembro femenino de la familia (hermana, madre, etc.). Ello supone que la responsabilidad última y la carga psicológica y de organización de las tareas recae siempre sobre la mujer, por mucha "ayuda" que pueda tener:

> "Yo lo que sí te digo es que la persona que tenga doble jornada lo que sí que tiene que tener es una ayuda en casa, lo que no es lógico es que tú te lo cargues todo.
>
> -Otra mujer, otra mujer...
>
> -Vale, otra mujer, pero tú vas a tener que encargarte de los hijos, del supermercado, del...
>
> -Y organización, de definir lo que tiene que hacer".

Con todo, en este intento de compaginación, como ya se vió, no se plantean nunca renunciar al empleo, ni culpan a éste de imposibilitar su realización personal. Bien al contrario, es el trabajo doméstico es percibido por muchas de estas mujeres como muy poco satisfactorio por comparación con el empleo en la entidad donde trabajan.

Pero aún así, existe una cierta ambivalencia en la actitud de estas mujeres hacia el problema del trabajo doméstico: en varias ocasiones, algunas asumen como propio este trabajo -e incluso como algo "natural"-, afirman que es la mujer la que "hace funcionar la casa", y que los hombres, en todo caso, pueden "ayudar", y a veces plantean la realización de las tareas domésticas como una elección voluntaria de la mujer. Sin embargo, cuando se les plantea abiertamente el hecho de que los hombres no se enfrentan a esa

elección entre trabajo y familia, y de que ello es visto como natural, entonces todas están de acuerdo en cuestionar esa "naturalidad" que a veces asumen espontáneamente. En otras palabras, se percibe un cierto grado de acomodación a un rol social otorgado de antemano[10]:

> "Yo pienso que la mujer que decide estar en casa pero porque lo decide ella, no porque quiera trabajar y no pueda, puede tener y buscarse muchas otras opciones satisfactorias para su persona".
>
> "mientras la ciencia no cambie la cosa, de momento la mujer es la que tiene que asumir la maternidad, no hay más. El padre puede ayudar, puede contribuir y puede todo. Pero estos nueve meses que pasa la madre, y esta vivencia del hijo, y la necesidad que tiene el hijo de la madre, eso no se puede (cambiar)".
>
> "yo creo que la familia en sí, la base, es la mujer (...). Una casa funciona por la mujer, tanto si trabaja como si no(...)".

La citada asunción del rol doméstico como propio, sin embargo, se ve matizada en estas mujeres por un elemento diferencial respecto del colectivo de mujeres cargos de responsabilidad: se dan conatos de rebeldía contra ese rol socialmente adscrito, así como una cierta autocrítica -que no aparecía en el otro grupo- del hecho percibido de que las propias mujeres "colaboren" con esa distribución de papeles, aceptándola de forma tácita y cotidiana.

> "nosotras somos las primeras que nos ponemos eso de impedimento".
>
> "y cuando te pregunte, ¿y tú, el niño, qué vas a hacer?. Joder, pues habérselo preguntado a mi marido, ¿no?".
>
> "Pero que te ayudan (*los hombres*)... ayudan... es que ayudar, no está bien ayudar, esa palabra no... (...) ...habría que compartir al 50%".
>
> "muchas amigas mías me dicen: "no, yo tengo un marido muy majo que es que me ayuda". ¡¿Cómo que me ayuda?!,

---

[10] Como afirmaba recientemente un grupo de feministas italianas, "el dominio ofrece identidad a quien lo ejerce, pero también a quien lo sufre, y mucha servidumbre se perpetúa precisamente por una necesidad de identidad" (Sottosopra/Librería de Mujeres de Milán, 1996: p.46).

tiene que colaborar, no ayudar. Yo no necesito que nadie me vista ni me haga la comida. Es decir, somos las propias mujeres que decimos "a mí me ayuda mucho", ¡qué va, qué me has de ayudar a mí!".

Podría parecer que tal autocrítica entraría en una lógica de subjetivización, de presentar como prioridad libre y voluntaria de la mujer su dedicación a las tareas domésticas. Pero en ocasiones se revela en ella una carga potencial de resistencia contra ese rol presumiblemente "auto-impuesto", aunque, eso sí, a veces coexista con una especie de "mala conciencia" posterior que quiere huir de "revanchismos" y "feminismos":

"Hombre, tampoco hay que ser al 100%, a lo mejor las mujeres nos quejamos ya porque tenemos como ese revanchismo de decir, vaya éste, que se sienta aquí y yo tengo que estar...".

Entre las *sindicalistas* entrevistadas también se observa este fenómeno de resistencia discursiva contra esa asunción de roles socialmente impuestos, aunque ellas mismas reconocen que conciliar la teoría con la práctica cotidiana supone una ruptura demasiado costosa como para que estén dispuestas a llevarla adelante, y ello en términos más afectivos que sociales; pero como mínimo la contradicción se hace presente en el discurso, cosa que no ocurre con las demás trabajadoras entrevistadas:

"pues algún día le tendré que decir (*a su marido*) que le dé de merendar a esta criatura. Hombre, que yo no digo que lo ideal sería que el niño no meriende ningún día, evidentemente no, pero que creo que la única forma de forzarlo es forzándolo, forzándolo.
-Pero tú eso no lo vas a hacer, por ejemplo, eso de...
-No.
-Entonces siempre vas a seguir haciendo lo mismo".

"en muchos casos el mayor enemigo es con el que te acuestas. En muchos casos... (*risas*). Sí, porque (...) la otra opresión pues te dan ganas de luchar contra ella, lo que leo, lo que veo, lo denuncio, pero... el que tienes ahí al lado, es mucho más complicado".

En definitiva, podría decirse que, a pesar de toda la retórica actual sobre la igualdad entre los sexos, en los discursos de las propias mujeres entrevistadas sigue manteniéndose *la ambivalencia entre lo que ven como una situación injusta, y lo que reconocen como una asunción de determinados roles por su parte*. En ocasiones, esa ambivalencia se lleva más lejos cuando lo que se cuestiona no es tanto que las mujeres carguen en exclusiva con la realización de las tareas domésticas, como más bien la idea de que sean incapaces de compaginarlas con el trabajo en las entidades. Esta actitud, a primera vista sorprendente, resulta mucho más frecuente entre las mujeres con cargos de responsabilidad -que como se vio, tienen en buena parte resuelto el problema doméstico-, pero también se extiende a las que no los ejercen. Y, en segundo lugar, puede interpretarse también como una estrategia para combatir los prejuicios, injustos a su juicio, que la empresa y los trabajadores masculinos tienen ante la mujer por su dedicación a las labores familiares. Efectivamente, a algunas no es el hecho de que los hombres no compartan esta dedicación lo que las molesta, sino el que se presuponga de entrada que una mujer con cargas familiares no podrá dedicarse a su trabajo profesional en la misma medida que un ellos, ya que su disponibilidad horaria será menor. Contra esta idea, algunas mujeres reaccionan incluso con cierto orgullo, aludiendo que "no tienen problemas" y "pueden con todo", a diferencia de los hombres que sólo pueden desarrollar una dedicación exclusiva a su empleo.

Finalmente, el discurso de los *trabajadores* entrevistados, en general, huye de manifestaciones explícitas de "tradicionalismo" machista, asumiendo la "modernidad" relativa del discurso socialmente dominante. La cuestión del trabajo doméstico y familiar es reconocida como un problema de cara a la actividad laboral de las mujeres, incluso en mayor grado que algunas trabajadoras con cargos de responsabilidad, lo cual no deja de ser significativo. Pero en primer lugar, este trabajo se considera, con excepciones, como algo *externo* al ámbito laboral, y que por tanto no debe mezclarse en la

discusión sobre la carrera profesional de la mujer en la empresa: se trataría de un problema social, no laboral.

Además, en segundo lugar, aunque se reconoce la carga que para la mujer suponen las tareas domésticas, casi en ningún momento se cuestiona el hecho de que sea ella la que asuma la carga principal de ese trabajo. Se reconoce abiertamente que es la mujer quien "lleva la casa", y que, aunque el hombre pueda "ayudar" -denominación que, como se vio, ya supone otorgar a la mujer la responsabilidad principal-, la "carga psicológica" la sigue soportando la mujer en exclusiva. La percepción dominante es que, debido a este hecho, la vida familiar se resiente en algún grado cuando la mujer trabaja a jornada completa. Y en los casos en que la mujer dejó de trabajar después de tener hijos, se observan las ventajas que ello supone para el hombre de cara a no tener que "ayudar" en las tareas domésticas y familiares en la misma medida que si la mujer trabajase.

> "Yo me he ido a Madrid dos semanas, he estado en inspección ocho años, y mi mujer estaba en casa. Quiero decir, yo llegaba a casa el viernes y mis hijos estaban bien. Y mi mujer ha estudiado una carrera, y además de la carrera, y de trabajar, ha tenido que llevar adelante a los hijos. Cuando yo estoy en casa, y ayudas, efectivamente, porque no es lo mismo de muy lejos el esfuerzo que hace ella al esfuerzo que hago yo."

> "lo que es importante es que si no tienes un soporte detrás, una persona, (...) o sea, estando casado, con unos hijos y tal, o sea, es prácticmente imposible que una persona la dedicación que actualmente cualquier trabajo que nos solicitan dentro del banco, el esfuerzo que significa, (...) es imposible el poderlo tú realizar" .

> "lo que es absurdo es decir no, la mujer trabaja ocho horas, el marido trabaja ocho horas, y los niños van perfectos. No, los niños van como van".

Este interés latente de los trabajadores en que sea la mujer quien cargue con la responsabilidad doméstica se intenta justificar básicamente de dos maneras: mediante la alusión a la "especial sensibilidad" de la mujer hacia la familia y los hijos, de la cual carecería el hombre, y mediante las afirmaciones a veces escuchadas de que también el trabajo

doméstico es una ocupación digna, tanto o más que el trabajo en una empresa. Tales manifestaciones de "comprensión" y de "elogio" probablemente deben entenderse como hechas desde la posición privilegiada que en esa cuestión se ocupa, y con la conciencia de que no han de tener ningún tipo de consecuencias en la práctica cotidiana:

> "nosotros tampoco tenemos la sensibilidad que tiene la mujer con respecto a los hijos, o sea, (...) a lo mejor a la mujer le marca unos dramas el hecho de haber dejado a los hijos por irse a trabajar y tal, que nosostros a lo mejor no tenemos ese..." .

> "ese trabajo (el doméstico) se ha considerado no digno hasta cierto punto por parte de la mujer, cuando es más digno a lo mejor que cualquier otro (...); creo que la mujer que trabaje en casa está haciendo una labor, cuidado, dando calidad, tal vez en exceso (...), desde luego, producir, producir, también está haciendo una producción" .

Volviendo, por último, al discurso más general sobre el cambio de contenido del papel social de las mujeres, este no sólo se daría en el hogar, sino que se habría dejado sentir también en el mundo de los negocios. Por esta razón, la clientela del sector financiero asumiría mejor que años atrás la presencia femenina en el sector, incluso en puestos de responsabilidad. Ello permitiría a las entidades ampliar el abanico de opciones de empleo para las mujeres, de tal manera que su lugar no quedaría relegado a determinados puestos considerados antaño como los más apropiados para ellas.

5.1.3. La percepción de similitudes y diferencias entre trayectorias de empleo femeninas y masculinas

En el apartado anterior hemos visto cómo se tiene la percepción de que el empleo femenino en el sector financiero tiende a *normalizarse* como efecto de un conjunto de factores de carácter social -cambios respecto de la consideración del papel de las mujeres, mayor acceso a estudios superiores,

etc.- que se traducirían en una mayor y mejor predisposición subjetiva de las trabajadoras hacia el empleo. La confluencia de estos cambios junto a las cualidades comerciales "naturales" de las mujeres permitirían que éstas desarrollaran una actividad laboral acorde con las exigencias que hoy demanda el sector. En este sentido, la tendencia hacia la normalización estaría protagonizada por las trabajadoras más jóvenes cuyo acceso y permanencia en el empleo se produciría en igualdad de condiciones respecto a los trabajadores. ¿Quiere ello decir que las trayectorias de empleo son vistas como similares entre ambos sexos? ¿Es posible delimitar trayectorias más susceptibles de ser desarrolladas por uno u otro sexo?. ¿Estas posibles trayectorias de empleo sexuadas son vistas como tales por las personas entrevistadas?.

Para responder a estos interrogantes, la primera cuestión a precisar es si las personas entrevistadas están expresando su opinión respecto de una problemática percibida como específica o bien responden a una cuestión que se plantea como tal una vez el tema, la especificidad del empleo femenino, se ha puesto sobre la mesa. La respuesta más inmediata tiende hacia la segunda posibilidad: la situación de la mujer en el sector no se percibe espontáneamente ni como específica ni como problemática. O mejor dicho, se percibe que las mujeres en tanto que tales tienen una serie de "condicionantes" que no tienen los hombres, pero ello es visto como algo "dado", "normal", incluso "natural", y, en todo caso, difícilmente modificable en un futuro próximo.

Después de este primer paso, empiezan a surgir en el discurso algunos síntomas de especificidad, de fisuras en la rotundidad de las primeras afirmaciones, vinculadas a las características del grupo de personas entrevistadas, al lugar que ocupan en la organización y a las propias características de ésta.

Así, tratándose de una problemática que no suele defininirse como tal, una vez se empieza a hablar de la situación del empleo femenino en el sector, inmediatamente acuden a la memoria de las personas entrevistadas ejemplos de mujeres que han alcanzado algún puesto de cierto relieve en la

entidad. Aunque esta ejemplificación es más notoria en entidades de menor tamaño, está presente también con nombres y apellidos en entidades con un elevado número de personas empleadas y altamente descentralizadas. Mediante estos ejemplos se quiere dar a entender, más o menos explícitamente, que nos encontramos ante una situación "normalizada" o en vías de estarlo. Sin embargo, lo que vienen a indicar tales ejemplos es más bien lo contrario: nos encontramos ante excepciones que en todo caso vienen a confirmar una regla común, esto es, la presencia casi testimonial de mujeres en lugares de una cierta responsabilidad (ver supra, capítulo 4, Tablas 21 y 22). Lo cual muestra que, en efecto, existen trayectorias de empleo que por lo menos se caracterizan por estar segregadas verticalmente.

Asimismo, para tratarse de un problema que en principio no se define como tal, tanto las entrevistadas como los entrevistados coinciden en señalar que "las mujeres tienen que demostrarlo más", que "a los hombres el valor se les supone como en la 'mili' y las mujeres tienen que demostrarlo más", o que "ya sabes, a las mujeres siempre se nos pregunta aquello de si estamos casadas o tenemos hijos o si queremos tenerlos"... Estas frases aparecen siempre en uno u otro momento en todos los grupos y entrevistas realizadas, denotando si no un reconocimiento explícito de desigualdades entre uno y otro sexo, sí una percepción de que las tareas, las responsabilidades y la consideración que de ellas y ellos tiene la entidad, pueden ser distintas para empleados y empleadas.

En el caso específico de las trabajadoras entrevistadas, se percibe que la situación es discriminatoria para la mujer y de clara desigualdad de oportunidades, si bien ello se limita a las categorías de jefatura, es decir, aquellas que son ocupadas por designación directa de la entidad. En esta apreciación coinciden con las mujeres con o sin cargos de responsabilidad; es allí donde se establece la barrera difícilmente franqueable para la mujer, y donde se localiza la discriminación:

"A la hora luego de posibilidades de ascenso, todo lo que sea por oposición, no hay problema, porque tú puedes estar capacitada igual que un hombre, tú superas los exámenes, y punto. Luego ya es distinto cuando se trata de optar a un puesto donde es por puntos o es por información o es porque te guste más o menos, eso sí puede... Pero lo que es el tema de todo lo que es por oposición, ahí en esta casa no hay distinción entre hombre y mujer".

"Y hay discriminación, (...) pero discriminación cuando quieres ascender de determinados puestos a determinados puestos".

"Yo opino en ese aspecto que, a igualdad de oportunidades (*sic: quiere decir de capacidades*), si un hombre trabaja igual que una mujer, un puesto de director se lo dan a un hombre antes que a una mujer".

"En igualdad de condiciones por supuesto que un hombre llega mucho más arriba que llega una mujer".

En base a la situación descrita, existe un acuerdo prácticamente general entre las trabajadoras respecto al hecho de que la mujer que quiere promocionar, e incluso la que lo consigue, debe realizar para ello un esfuerzo mucho mayor que el de un hombre de similares condiciones. Es en este sentido que se señalaba anteriormente la percepción de las trayectorias de las mujeres con cargos de responsabilidad como "excepcionales" o poco comunes. Lo que todas coinciden en señalar, por tanto, es que el nivel de exigencia y de vigilancia a que se enfrenta una mujer con cargos de responsabilidad es más elevado que el que puede encontrar un hombre:

"La mujer, como norma, tiene que tener un poco más de sentido de competencia, o sea, piensa que la están observando más que a un hombre. Tienes más afán de superación" .

"(*Las mujeres*) han tenido que luchar más para que admitan su responsabilidad, y para que los demás las traten como iguales".

"Siempre te están mirando lo que haces. Que los ojos te miran más, eso es completamente cierto".

Las trabajadoras siempre expresan este tipo de comentarios respecto de sí mismas y acostumbran a vincularlos a las entrevistas que tienen que mantener en el momento en que solicitan pasar a un primer nivel de cierta responsabilidad (subdirección de oficina o equivalente en servicios centrales). En ningún caso, frases, comentarios o interrogantes similares parece que sean planteados hacia los trabajadores. O al menos así es visto por unos y otras. De todas formas conviene resaltar que de alguna manera se asumen este tipo de interrogantes como "normales". Unas veces porque la persona en cuestión no se siente implicada -caso del trabajador-. En ocasiones porque se piensa que ya no tiene mayor importancia, pues no ha tenido repercusiones negativas en la situación particular de la persona en cuestión (trabajadoras que hoy ya tienen un cierto cargo). En otras porque esas demandas aparecen relacionadas a la prerrogativa que le reconocen a la entidad para asegurarse del acierto de su elección (según criterios como la disponibilidad, etc.). Las voces más críticas corresponden a trabajadoras que también muestran su disconformidad respecto a otras cuestiones y a las delegadas sindicales. Entre las más recientemente incorporadas, los interrogantes de esta naturaleza son vistos con temor porque aún no suelen tener cargas familiares y ven en ello un riesgo potencial, y porque tal temor nace también de una percepción de mayor flexibilidad en el empleo, no en términos contractuales (todas las entrevistadas son fijas) sino de movilidad geográfica o funcional: piensan que si no cumplen con las exigencias de dispobilidad definidas por la empresa, tendrán más posibilidades de convertirse en el "comodín" que ésta puede ubicar donde mejor le plazca.

Finalmente, además de los límites al desarrollo de una carrera profesional por parte de las trabajadoras, y de los prejuicios de las entidades respecto de su dedicación, la percepción de que las mujeres resultan más indicadas para ciertos tipos de tareas, también suele ser un lugar común en algunos discursos.

La reconstrucción de un itinerario laboral ficticio desde la entrada hasta la salida de una entidad, nos va a

permitir ubicar mejor los puntos en los que las trabajadoras perciben que su situación puede no ser idéntica a la de un trabajador.

El punto de partida: el acceso al empleo

La percepción de que no existe ningún tipo de traba por parte de las entidades respecto al acceso femenino al sector es el aspecto sobre el que existe mayor grado de acuerdo. Existe un consenso generalizado sobre que las pruebas de acceso objetivas -examen- hacen que hoy el acceso al empleo se produzca en igualdad de condiciones. El rotundo énfasis con que se resalta la objetividad en los procesos de selección hace pensar que existe el velado temor de que si no fuera así, quizá el acceso de las mujeres sería más difícil. Dicho temor se expresa en relación a las entrevistas que, como hemos comentado, suelen acompañar a los procesos de selección de personas para ocupar puestos de un cierto nivel, pero tal inquietud se haría extensible a las pruebas de acceso o de paso de personal temporal a personal fijo si esas entrevistas también se produjeran en el proceso de selección de entrada. Las trabajadoras se sienten seguras de la validez de sus conocimientos, demostrables en una prueba, pero recelan de las entrevistas de tipo más subjetivo porque ahí se sienten un blanco potencial de posibles prejuicios sobre su dedicación profesional.

La raíz de esas posibles preconcepciones empresariales hay que buscarla, según las propias trabajadoras, en la existencia de unas responsabilidades domésticas presentes o futuras que les son adjudicadas en exclusiva. Este factor, que las trabajadoras piensan que puede actuar negativamente sobre sus posibilidades de empleo y carrera, en cierto sentido sería hoy más perjudicial que en el pasado, pues su incorporación al empleo suele ser más tardía que en épocas anteriores, de manera que la consolidación en el empleo acostumbra a coincidir con la consolidación de la familia. Por esta razón, la necesidad de planificación del proyecto familiar y laboral

de las entrevistadas, exclusivamente por mujeres- sería un ejemplo de esa nueva segregación ocupacional horizontal.

En cambio, la existencia de itinerarios sexuados verticalmente, es expresada con mayor contundencia por algunas participantes en los grupos de discusión.

Quienes plantean con mayor nitidez una posible trayectoria profesional distinta entre ambos sexos son las mujeres que hoy ostentan un cargo o tienen cierto nivel de responsabilidad. En particular, aquellas que han desarrollado o están desarrollando una carrera profesional según los parámetros considerados por ellas mismas como "normales" hasta hoy en el sector: acceso por oposición a la escala administrativa general, promoción paulatina vía antigüedad -u ocasionalmente a través de concurso-, y finalmente acceso a determinados puestos por designación. Este es el grupo más "crítico" respecto a la posibilidad de una carrera profesional idéntica para ambos sexos en el sector financiero.

Con independencia del tipo de entidad y de las trayectorias individuales seguidas en cada caso, entre estas trabajadoras existe consenso respecto a que las mujeres todavía hoy no pueden llevar a cabo una "carrera normal" en el sector financiero, entendiendo por "carrera normal" aquella que se define por los siguientes pasos: acceso a la escala administrativa/ subdirección de oficina/ dirección de oficina/ dirección delegaciones territoriales o responsabilidad en servicios centrales de carácter más "político-financiero" que "técnico".

Estas personas consideran que este tipo de itinerario, al que definen como *el núcleo central de la carrera profesional en el sector, es todavía hoy un itinerario masculino*. Por el contrario, se aprecia la existencia de mayor "igualdad" en el acceso a puestos de carácter más técnico, por lo general adscritos a los servicios centrales -incluidos los de tipo económico-financiero, y no sólo aquellos en los que ya existía una cierta entrada de mujeres, aunque fuera en los niveles medio y bajo del escalafón (los referidos a personal, formación, etc.)-.

Junto a las delegadas sindicales, son estas personas las que menos reparos tienen a la hora de emplear conceptos como discriminación o falta de igualdad de oportunidades, aunque rara vez emplean el término desigualdad. Quizá porque tal término remite también a otros contenidos que seguramente no todas estarían dispuestas a compartir.

Respecto de este discurso discrepan algunas directivas y técnicas más jóvenes, al margen de la entidad a la que pertenezcan. Estas directivas son trabajadoras cuyo itinerario profesional es distinto al seguido por el grupo anterior. En este caso se trata de mujeres con estudios superiores que han podido participar de las "carreras rápidas", al parecer más aplicables a oficinas que a puestos técnicos. Estas carreras seguirían la siguiente secuencia: acceso/ formación intensiva /propuesta de cargo con un cierto nivel de responsabilidad -por lo general, subdirección o dirección de oficinas pequeñas o equivalente-. Las integrantes de este grupo no ven ninguna dificultad para llevar a cabo la carrera que se propongan, más allá de sus motivaciones y méritos individuales y de las restricciones organizativas en la oferta de puestos. Consideran que la principal "criba" son los méritos, sobre todo los formativos, esto es, la titulación y los complementos formativos adquiridos dentro o fuera de la entidad. Este colectivo, minoritario en las plantillas de las entidades, sería el que mejor ejemplificaría el cambio generacional y de trayectoria profesional al que nos hemos referido en el apartado anterior.

Por su parte los trabajadores tienden a afirmar que hoy no existe ninguna dificultad para que las mujeres puedan desarrollar una carrera profesional, aunque puntualizan que quizá existen ciertas rémoras organizativas comprensibles (cualificadas como "culturales": "no se está acostumbrado a ver mujeres") o justificables (de disponibilidad horaria y geográfica por incompatibilidad con las exigencias domésticas)[11]. Este último sería también el argumento más compartido por las direcciones de recursos humanos.

11.- Hay que destacar que cuando los trabajadores hablan de responsabilidades domésticas lo hacen en términos generales: salvo algún

La salida del empleo: las bajas incentivadas

En algunas de las entidades, refiriéndose a una situación real y en otras a una situación potencial, se comenta que las trabajadoras suelen ser las primeras candidatas para procesos de reducción de plantilla mediante bajas incentivadas "voluntarias". La explicación estaría en los prejucicios empresariales que consideran bajo el nivel de "compromiso" de la mujer hacia su empleo, debido por ejemplo a la supuesta complementariedad del mismo respecto a los ingresos del marido/cabeza de familia[12], o a otras razones. Ese menor compromiso se vería traducido en una menor "rentabilidad" como trabajadoras. Este tipo de apreciación, que se adjudica a algunas direcciones de entidades bancarias, se valora muy negativamente en la mayor parte de los casos por parte de las trabajadoras, y de manera algo más comprensiva por parte de los trabajadores. En efecto, para las primeras este es un estereotipo resulta claramente lesivo de cara a su reconocimiento como empleadas en igualdad de condiciones con los hombres. Y, en cualquier caso, opinan que los trabajadores de esa misma generación podrían estar igualmente poco comprometidos con su empleo, sin que su falta de implicación -añaden algunas delegadas sindicales- sea especialmente mal vista por la empresa.

---

caso aislado, no se particulariza o ejemplifica a través de su situación concreta. Su percepción del hogar-familia es distinta de la de la mayoría de entrevistadas, manteniendo la idea del protagonismo doméstico de las mujeres. En cambio, las trabajadoras, además de consideraciones generales, siempre hablan en primera persona, independientemente de su estado civil o situación doméstica. Este hecho es sumamente importante porque tiende a expresar que las trabajadoras suelen plantear su carrera profesional no en términos estrictamente individuales sino pensando en su contexto familiar, asumiendo como propio el trabajo doméstico, con algunas diferencias que en su momento haremos notar.

12.- Desde instancias sindicales se declaraba que "en una de esas campañas de bajas incentivadas (...) se dirigieron específicamente a las mujeres, incluso con aspectos tan degradantes como, en el caso típico del matrimonio que trabajan los dos en el banco, pues, llamando al marido y diciéndole que iban a negociar la baja de su mujer, que qué le parecía".

Cabría puntualizar aquí que las direcciones de esas entidades, para desarrollar tales prácticas, se basan en aquello que siempre afirman que no forma parte del mundo laboral, el mundo doméstico, en el que afirman que no pueden ni deben intervenir. En cambio, se apoyan en el papel que las mujeres juegan en el hogar, utilizando a las trabajadoras como colectivo mediante el cual es posible aligerar plantilla de forma socialmente menos conflictiva que cuando se trata de trabajadores masculinos -independientemente de que, dado su mayor peso en las entidades, los trabajadores sean los que más hayan podido verse afectados por los reajustes de plantilla, e independientemente también de la respuesta sindical que en cada caso se haya podido producir-.

Como argumento de más peso, las trabajadoras sostienen que si las direcciones empresariales definen el empleo en términos individuales y extra-familiares, las mujeres deben ser consideradas efectivamente como trabajadoras, al margen de su situación familiar y doméstica. En todo caso, ellas ya se arreglarán para "poder con todo" -empleo y familia-, ya sea mediante un "sobreesfuerzo", la ayuda de otros familiares -casi nunca el marido- o contratando a otras personas, si cuentan con medios para ello.

Unas pocas voces, discrepantes del discurso mayoritario expresado por las trabajadoras, apuntan en el mismo sentido que la óptica empresarial. Desde este punto de vista, se abunda en la idea de que quizá son trabajadoras poco "implicadas" con el empleo y por tanto una rémora potencial para la empresa, midiendo la implicación, por ejemplo, en cantidad de cursos de formación realizados, etc...

5.2. El acceso a lugares de responsabilidad: la asignatura pendiente del empleo femenino en el sector

Donde mejor se puede apreciar si existe una percepción de la especificidad del empleo femenino, y de cómo ésta puede manifestarse, es en relación al acceso a lugares de responsabilidad. En esta cuestión, en efecto, acaban

confluyendo los discursos de los distintos colectivos entrevistados cuando se habla de las diferencias entre hombres y mujeres dentro de cada una de las entidades. Pero antes de adentrarnos en las razones de esa percepción conviene responder a una pregunta previa, a saber, *¿la "promoción" profesional significa lo mismo para todas las personas entrevistadas?*

La respuesta es negativa: *las expectativas profesionales se definen según el lugar que hoy se ocupa en la entidad, según el sexo de la persona entrevistada y según la edad,* mientras que, el tipo y características de la entidad jugarían un menor papel.

Las trabajadoras que hoy ocupan un lugar de responsabilidad expresan sus expectativas teniendo en cuenta toda la carrera profesional que, en principio, se puede desarrollar en una entidad. A pesar de ello, también muestran un elevado grado de conciencia respecto de los límites reales a dicha carrera: la dirección de una oficina "pequeña" o "especial" (por ejemplo, por el tipo de clientela de la zona). La apreciación sobre la existencia de estos límites a las trayectorias que pueden desarrollar las mujeres es compartida tanto por los empleados como por los delegados y delegadas sindicales entrevistados.

En cuanto a las trabajadoras que no ocupan puestos de responsabilidad, hay que distinguir entre las incorporadas más recientemente (más jóvenes) y las que tienen una antigüedad más elevada (más maduras). Estas últimas no expresan más expectativas que las de seguir desarrollando su trabajo actual: reconocen que "han perdido el tren", o afirman que en su momento tomaron otra decisión (que, como se verá, puede presentarse como una elección "consciente" de no entrar en la dinámica de promocionar, por razones que pueden remitir incluso al cuestionamiento de la idea de "éxito social", o a la imposibilidad para ello derivada de las cargas domésticas). Las más jóvenes entienden la promoción profesional como simple ascenso en la escala administrativa (es el caso de las actuales auxiliares) o como paso a un primer nivel de responsabilidad, que sitúan en la subdirección de una oficina.

En ambos casos, la promoción aparece más como la consolidación de su lugar en la entidad que como la culminación de unas expectativas profesionales previamente definidas. En este sentido, alcanzar un primer nivel de jefatura supone no ser considerada la "última persona de la oficina" sobre la que cualquiera tiene capacidad de decisión[13]. Asimismo, entre las más jóvenes, la imposibilidad de alcanzar la categoría administrativa más alta (oficial 1ª) mediante la antigüedad, facilita que cualquier posibilidad de ascenso, por pequeño que sea éste, se convierta en motivo de "lucha" por la promoción, y que la aceptación de las reglas de juego de la entidad (disponibilidad total, acumulación de cursos de formación internos o externos, etc.) sea el paso previo para ello.

Por su parte, los trabajadores tienen una percepción de la carrera profesional similar a la de las trabajadoras con cargo de responsabilidad, con independencia de su situación actual. Si admiten la existencia de límites a la promoción de la mujer, estos siempre son achacados, como veremos, a sus decisiones libres o a restricciones de tipo organizativo.

Desde los departamentos de RR.HH., el discurso sobre la promoción se plantea también en esos mismos términos: no existen límites o restricciones más allá de los personales (no querer promocionar, no cumplir con las exigencias de la entidad) u organizativos (inexistencia de puestos sin cubrir), y la promoción es entendida como una contínuo que va desde las categorías más bajas hasta las más altas, al menos potencialmente. Ese discurso parte de la afirmación de que la mujer tiene capacidad suficiente para llegar a cualquier puesto de responsabilidad, en igualdad de condiciones con los hombres. En ese terreno, las políticas de las empresas no harían distinciones: "la oportunidad se la damos a todo el

---

13.- En algunas entidades, el elevado número de oficinas, al parecer de pequeñas dimensiones, conduce a que, en palabras de los representantes sindicales entrevistados, dos de cada tres personas de la oficina tengan un cargo. Pues bien, algunas jóvenes empleadas no quieren ser la tercera persona en cuestión. Además, ellas mismas apuntan otro motivo de peso para buscar ese papel más relevante: el miedo a que una posible baja por maternidad socave su puesto en la oficina. Por el contrario, si ya disponen de un cierto cargo, creen que se sigue "contando" con ellas.

mundo". Además, se reitera que la naturaleza de la profesión -una actividad puramente "intelectual"- hace que no exista ninguna cortapisa "natural" para la plena participación de la mujer: "cualquier puesto de trabajo en una institución financiera puede ser de sempeñado por una mujer. (...) Todo depende de su propio esfuerzo y capacidades". En definitiva, lo que las entidades buscan son "profesionales" -figura pretendidamente "neutra"- entendiendo que lo son quienes cumplen con la disponibilidad y dedicación exigidas por la entidad.

Por último, en los discursos de los sindicatos, la promoción también es interpretada como el acceso a lugares de jefatura. La existencia de posibles límites a ese acceso se ve, sin embargo, como algo propio de las trayectorias de las empleadas más antiguas, y no tanto de las más jóvenes. Sin embargo, el tema de la promoción aparece, en general, como algo alejado de su dinámica cotidiana, e incluso, a veces, como una cuestión ajena a la labor sindical, con la lógica excepción de algún sindicato de cuadros.

Si las percepciones y definiciones sobre qué significa promocionar son distintas según los colectivos entrevistados, lo mismo ocurre con los tipos de explicación que se ofrecen para dar cuenta del escaso número de mujeres en puestos de responsabilidad. A estas explicaciones dedicamos el primer epígrafe de esta sección, dejando para el segundo el análisis de cómo el creciente énfasis empresarial en la disponibilidad puede afectar a las carreras profesionales de las trabajadoras.

5.2.1. Las diversas explicaciones de la escasa presencia femenina en los puestos de responsabilidad

Cuando se confronta el discurso "igualitario" de los Departamentos de RR.HH. con la realidad del reducido número de mujeres en puestos de responsabilidad, surge la necesidad de formular explicaciones de ese fenómeno: se echa entonces mano de los habituales recursos de la subjetivización e individualización del problema, que se debería a un déficit de

aptitudes o a un déficit de voluntad por parte de las propias mujeres:

> "La mujer que no tiene una promoción profesional razonable es sencillamente por dos causas: o porque ella no la desea, que es una opción totalmente respetable, o porque sus condiciones y aptitudes no son las necesarias. Pero en pie de igualdad con los hombres".

Concretando más las dificultades que pueden surgir para que las trabajadoras desarrollen una carrera profesional en su entidad, surgen sin embargo otros factores que relativizan bastante esa subjetivización de la cuestión, provocando tensiones internas en el propio discurso de algunos responsables de RR.HH.. Así ocurre, por ejemplo, con la "poca confianza" que puede inspirar a la clientela un cargo directivo desempeñado por una mujer -con el corolario, omitido por el entrevistado, del riesgo que supone para un seleccionador elegir una mujer para ese puesto-:

> "Durante muchos años las mujeres han ocupado pocos puestos de responsabilidad, fundamentalmente, y este es mi análisis, porque la clientela confiaba más en los directivos de sexo masculino que no en el femenino".

Por su parte, algunos representantes sindicales afirman que el estereotipo tradicional de la mujer-ama de casa sigue actuando como un factor discriminante a los ojos de la empresa, incluso con independencia de que efectivamente se tengan cargas domésticas -pues siempre se pueden tener en el futuro-. Resulta significativo a este respecto el que bastantes sindicalistas -sobre todo de sexo masculino- sostengan con cierta convicción que la empresa no ejerce ningún tipo de discriminación en cuanto a la promoción de las empleadas, y en especial de las más jóvenes. Su discurso muestra, en ocasiones, sorprendentes paralelismos con el de algunos responsables de personal: para la empresa lo importante sería que los empleados o empleadas respondan al "perfil" típico exigido para ocupar tales puestos, independientemente de su sexo. La falta de ajuste de muchas mujeres a los criterios empresariales se produciría por

condicionantes extralaborales, de los que ellas mismas son portadoras. Si por el contrario se evitan esos condicionantes, la posibilidad de promoción de las trabajadoras ya sólo tiene que ver con su voluntad individual y con su capacidad profesional:

> "Los motivos yo creo que son los mismos, y por parte de la empresa también, porque mientras la persona responda al perfil, un persona de 20 años, tanto un chico como una chica, puede perfectamente responder a este perfil. No creo que existan diferencias".

De este parecer discrepan la mayoría de las sindicalistas entrevistadas, que consideran que el "mayor" acceso actual de empleadas a las direcciones de oficina puede estar motivado por la posible pérdida de valor de esta función, tanto en términos de reconocimiento social (status, prestigio) como en términos económicos (escasa diferencia salarial respecto de otras categorías inferiores).

Al margen de las visiones globales sobre el tema que pueden tener las empresas y los sindicatos, ¿qué argumentos concretos se emplean para justificar la escasez de mujeres en puestos de responsabilidad?. Son estos argumentos los que se resumen a continuación, parafraseando los epígrafes que utilizan Berthoin e Izraeli (1993), ya que resultan plenamente concordantes con los que pueden extraerse de los resultados de las entrevistas realizadas.

Argumento de "recursos humanos": hoy las trabajadoras son un buen recurso para las empresas

Se aduce que antes las mujeres no estaban suficientemente preparadas (en particular no tenían el perfil formativo idóneo para trabajar en la entidad). Actualmente, en cambio, sí dispondrían de este tipo de credenciales, y por lo tanto ya podrían competir en igualdad de condiciones con los trabajadores, máxime cuando la empresa no va a desaprovechar un recurso cualificado como el que ellas representan.

Este es el argumento central que suscita más acuerdo entre los grupos y personas entrevistadas. Las voces más discrepantes son una vez más las de las mujeres que hoy ocupan cargos de responsabilidad, quienes lo rebaten en los términos siguientes:

. Primero: el argumento del perfil formativo externo (titulación superior, másters...) es nuevo (otra cosa es la formación interna). Tradicionalmente se aprendía el "oficio" a través de la práctica y de los complementos formativos específicos que pudiera desarrollar la propia entidad. Por lo tanto esa argumentación no tiene que ver con el colectivo "veterano" en la entidad, del cual han surgido mayoritariamente las personas, hombres y mujeres, que hoy están ocupando cargos de responsabilidad. Por lo tanto, si antes no promocionaron más mujeres de entre las que podrían estar dispuestas a ello, no era por una insuficiente cualificación sino por otras razones[14]. Otra cuestión es si este requisito formativo se convierte en una exigencia de cara el futuro, como así parece estar ocurriendo. En tal caso, presumiblemente pueda producirse un incremento en la competencia para promocionar, no sólo entre hombres y mujeres sino también entre los "viejos" y "nuevos" colectivos que aspiren a ello. En este sentido, las mujeres de ambos colectivos pueden ser las que más difícil lo tengan, porque, como reconocen las más "antigüas", controlan menos la organización que sus colegas masculinos.

. Segundo: el argumento de los RR.HH. resulta incompleto porque para ese tipo de puestos no se suele exigir sólo un determinado nivel formativo, sino que se exige el haber desempeñado un puesto anterior al que las trabajadoras aún no han podido acceder por dos razones: los condicionantes subjetivos de la elección (valoración por parte de quien

---

[14].- A título de ejemplo y sin ánimo de generalizar, pocas de las personas con puestos de responsabilidad entrevistadas, hombres o mujeres, tienen estudios superiores, excepto aquellas personas que ocupan puestos de carácter más técnico.

elige), y el factor de riesgo para quien elige que supone tener que justificar la elección de una persona "especial", o sea, una mujer.

. Tercero: el planteamiento inicial también resulta insuficiente porque para acceder a un puesto de responsabilidad, además de unos méritos objetivos, se exigen unas determinadas cualidades personales (agresividad, dotes de mando, etc.) que no acostumbran a considerarse como cualidades femeninas (Tanton, 1994; Instituto de la Mujer, s/f (a)).

Argumento "demográfico": hoy hay más mujeres susceptibles de acceder a algún cargo

Otro de los argumentos que suscita mayor acuerdo entre todas las personas entrevistadas es de tipo "cuantitativo", y puede presentarse en dos vertientes distintas y a veces complementarias: por un lado, se dice que no existe suficiente "masa crítica" para que de ella surja un *pull* de mujeres "elegibles" suficientemente amplio; por otro, la disminución de trabajadores potencialmente elegibles favorecería una mejor situación de partida de las trabajadoras.

La primera parte del argumento ("masa crítica") genera bastante aceptación entre todas y todos los participantes, con los siguientes matices:

. Quienes tienden a mostrar su acuerdo sin fisuras con tal argumentación suelen ser los trabajadores, las trabajadoras con cargos de responsabilidad técnicos, las personas responsables de recursos humanos y los sindicatos.

. Quienes no la suscriben o lo suscriben sólo en parte son el resto las mujeres con cargos de responsabilidad. Afirman que sí hay -y ha habido- mujeres susceptibles de formar parte de esa masa crítica (más en banca y menos en ahorro). Para estas trabajadoras el problema, más que de "masa crítica", es de procedimientos y requisitos para la

elección[15]. Una vez más se afirma que "los electores" no asumen el riesgo que supone elegir a una mujer (argumento también apoyado desde los sindicatos). En este sentido, es posible que haya más "masa crítica" masculina que femenina, pero no porque no hubiera mujeres sino porque éstas ya habían sido excluídas en primera instancia: de esa manera, las mujeres suelen estar más alejadas de los puestos adecuados para desarrollar una carrera (Savage y Witz, 1993, U.S. Departement of Labor, 1992)[16]. ¿Por qué?. La respuesta a este interrogante nos lleva a considerar otros dos argumentos al respecto: uno cualificado por las propias personas entrevistadas como "extralaboral" y otro como "interno a la propia organización". Empezaremos por este último.

Reticencias organizativas: factores culturales vs. poder y riesgo en la toma de decisiones

Bajo este epígrafe se reúnen comentarios de muy diversa índole. En general se emplea el calificativo "cultural" cuando no se sabe expresar muy bien cuál es la problemática o factor específico que suscita una posible situación de desigualdad o discriminación. Pero también se emplea para manifestar, aunque sea de forma velada, la existencia de relaciones de poder en las organizaciones que actúan en detrimento de la posibilidad de promoción de las empleadas.

Se entiende como *cultural* la existencia de una determinada tradición en el mundo financiero según la cual hasta hoy ha habido pocas mujeres. Esa tradición habría sido

---

15.- Este es uno de los puntos clave en el diagnóstico expresado en los distintos informes elaborados a petición de la *Glass Ceiling Coomission* del U.S. Department of Labor. Allí se muestra como la existencia de suficiente "masa crítica" no garantiza la continuidad de la trayectoria laboral femenina (U.S. Department of Labor, 1992, 1994; J.S. Leonard, 1994).

16.- De hecho, y a diferencia de los varones, las empleadas que hoy ocupan un puesto de cierta responsabilidad, tienden a manifestar que han promocionado, además de por sus propios méritos, porque han tenido "suerte", resaltando la excepcionalidad de su carrera. Comentarios por lo demás comunes a los de otras investigaciones realizadas en contextos distintos al nuestro -ver Gerson, 1985-.

asumida por quienes en la actualidad tienen la posibilidad de elegir a las personas que van a promocionar, y perjudicaría la promoción femenina. En ocasiones esa tradición adquiere contenidos más concretos en forma del "riesgo" añadido que implica el elegir a una trabajadora para determinado puesto.

Las reticencias culturales hacia la promoción de la mujer aparecen en el discurso de muchas mujeres -ya mayores y sin cargos de responsabilidad- como algo inscrito en su propia experiencia vital. En efecto, el sentir general en este colectivo es que en la época en que ellas estaban en posición de promocionarse, "no era posible" tal cosa para la mujer, "no la dejaban", y que las vías o canales de promoción estaban cerradas. Ello ocurría fundamentalmente a través del mecanismo de los cursos de formación, los cuales resultaban en la práctica vetados para las mujeres:

> "Hasta ahora, la mujer, es que la que ha querido no le han dejado (...), es que no la dejaban ni hacer cursillos, ni... no la dejaban. Estaba muy cerrada, sólo eran los hombres los que podían ascender a cualquier otro trabajo".

Existe entre estas mujeres una percepción distinta por lo que hace al momento actual: ahora sí resultaría posible que las mujeres se promocionasen en condiciones similares a las de los hombres, en parte debido a la mayor formación universitaria de las mujeres jóvenes que entran a trabajar al banco, y en parte también por los cambios habidos en esa cultura laboral tradicional que excluía a las mujeres de la promoción. Pero la impresión más extendida entre estas mujeres que rondan los 40 años, es la de que "les ha pasado el momento" de promocionarse -no sería este, en cambio, el parecer de las más jóvenes, quienes consideran tener iguales expectativas y posibilidades de promoción que sus compañeros varones-:

> "Las que pudimos yo creo en aquel momento, cuando teníamos estas edades de 25 o 30, pues no teníamos opciones".

Además, existiría la presión añadida, para las mujeres de su edad que aún hoy opten por desarrollar una carrera profesional, de los hombres que, interesados en evitar una mayor competencia por los puestos de responsabilidad, intentan desmotivar a esas mujeres con acusaciones sobre la prioridad relativa que otorguen al empleo y al hogar familiar: "y te criticarán, y te pondrán verde, y dirán "vaya mala ama de casa" y...". O el hecho adicional de que las equivocaciones o errores sean tratados de forma distinta según sea un hombre o una mujer quien los cometa, con lo cual el riesgo resulta mucho más elevado para las segundas: "Un hombre se equivoca y no pasa nada, y una mujer se equivoca y bueno, "mujer, mujer"...".

El "perfil ideal" que según ellas tiene fijado la entidad para seleccionar al personal "promocionable" a puestos de dirección se resume en un elemento: dedicación horaria, esto es, trabajar por las tardes y alargar la jornada tantas veces como se requiera o sea necesario. Sin embargo, ello no basta para que una mujer acceda a tales puestos, ya que incluso en el caso de que no existiesen cargas reproductivas reales, entrarían en juego otros factores condicionantes de tipo organizativo y de mentalidad: la cantidad de personas interesadas en el puesto; los prejuicios, ya comentados, que encasillan a las mujeres como poco motivadas por la carrera profesional; la necesidad que tienen de demostrar su valía mucho más que los hombres para ser consideradas promocionables; la arbitrariedad de la selección, el amiguismo y la "dedocracia", etc.:

> "Tiene que haber poca gente interesada; es decir, que a lo mejor se lo dan a una mujer a última hora porque hay poca gente interesada, pero mientras que haya un hombre no se lo dan a ella".
>
> "Yo es lo que digo del puesto que yo estoy, porque soy por examen, si me hubieran tenido que elegir no me hubieran elegido.
> -Eso es lo que hemos comentado antes. Cuando dices, las expectativas de aquí en adelante, yo las tengo clarísismas: como sean a dedo...
> -Si son a dedo, van a dedos masculinos".

"En el supuesto de que haya una dirección determinada y que quieran acceder a ella hombres y mujeres, no sé yo si... si nosotras tendríamos las mismas oportunidades aquí que los hombres, yo pienso que no. Ahora, a no ser que haya una prueba que tengas que desarrollar (...), una prueba de examen, y entonces tú siempre puedes demostrar que eres mejor que el otro, pero sin existir esa serie de pruebas, yo pienso que aquí, por mérito reconocido..." .

En esa línea, surgen algunos casos de mujeres con cargos de subdirección que no han promocionado después de muchos años de ejercer ese cargo, porque la selección hecha por sus superiores nunca las ha considerado "correctas" para el puesto de director:

"Solicité una dirección, me dijeron que no estaba preparada, y ya desde entonces no he vuelto a solicitar ninguna. (...) Después de tantos años de subdirectora...
-¿Y tú gerente te hizo un examen, te hizo una entrevista, o...? No, te dijo que no estabas preparada, y ya está.".

En los discursos de algunos trabajadores -quizá excesivamente "sinceros"- pueden encontrarse también muestras de esta mentalidad reveladora de cierto grado de misoginia que denuncian las mujeres; tales muestras se refieren a tópicos sexistas como los supuestos "vicios" de la mujer en el trabajo, tales como "colgarse al teléfono", etc., o constituyen manifestaciones de simple y llano machismo:

"A mí me gusta más trabajar con mujeres que con hombres, está claro. ¿Por qué?. Un día va con faldas, otro día va con pantalones, y te fijas...".

"Donde ha habido mucha mujer, fatal. Donde ha habido más hombres que mujeres, perfecto. Y eso está comprobado, ¿eh?".

Como *cultural* se entiende también el conjunto de pautas de comportamiento que han contribuido a caracterizar el desempeño de la actividad en el sector financiero. Se destacan, en este sentido, normas de conducta y de trato con la clientela (tomar copas, comidas o cenas de trabajo, etc.)

que según las trabajadoras son asumidas sin ningún tipo de reparo por los hombres, pero ante las cuales ellas muestran más reticencias. Ello redundaría en contra de su posible promoción, aunque sólo fuera porque la presunción empresarial de que la actitud de las trabajadoras podría ser esa actuaría como mecanismo disuasor de la promoción femenina[17].

Estas reticencias expresadas por las empleadas no tienen que ver necesariamente con la incompatibilidad entre tales pautas de conducta y las tareas domésticas, sino más bien con una forma distinta de abordar el trabajo. En este sentido, algunas directivas apuntan que prefieren separar claramente las obligaciones profesionales de lo que pueden ser sus momentos de ocio, soslayando, siempre que sea posible, ese tipo de "obligaciones sociales" que han pasado a formar parte de la profesión financiera: en las ocasiones en que es necesario permanecer por la tarde en el banco, afirman, los hombres no vuelven a casa y son más proclives a las "comidas de trabajo" o a comer con los clientes, mientras que ellas prefieren, si es posible, volver a comer a su domicilio. En ese sentido, estas mujeres parecen valorar mucho más el trabajo en sí propio del cargo que desempeñan, que sus posibles correlatos en términos de relaciones públicas o sociales, ridiculizando además a los hombres por realizar una valoración inversa:

> "Y cada día van a comer, al bar... Y eso es la perdición para la carrera profesional de la persona. Yo, como mujer, evito las comidas, las cenas, ¿por qué, si tenemos un horario para hablar del tema?. El hombre no, el hombre hace de una comida una fiesta, es decir que aquel cliente le invita a comer y ya es un buen cliente. Esta mentalidad existe mucho en el hombre, se vincula mucho con el cliente a partir de fuera del horario de la banca".

Otras directivas, sin embargo, asumen tales cometidos precisamente por ser constitutivos de la actividad financiera. En este sentido, las mujeres con cargos de responsabilidad

---

17.- No en todos los casos ha ocurrido así, pero este tema ha suscitado algunos vivos debates entre trabajadoras con cargo de responsabilidad en varias entidades.

entrevistadas se dividen entre quienes asumen ese rol, que podemos considerar "masculino", de prolongar artificialmente la jornada, y quienes, por el contrario, lo ven como algo rechazable por inauténtico, e incluso como un motivo para no desear determinado tipo de promoción profesional:

> "A lo mejor no parte de mí. Pero a mí me dicen vamos a tomar una copa, y yo salgo con el cliente cuando tenga que ir. (...) no es una obligación, pero un cliente llega allí y, allí por lo menos en la oficina donde yo estaba se le daba mucha confianza a los clientes, se intentaba que hubiera un trato, y entonces llegaba y decía "vamos a tomarnos una copita", y entonces bueno, qué menos, que un cliente bueno te tienes que salir a tomar... Eso es lo de menos, ¿no?, eso es lo de menos, o "vamos a comer".
> -No solamente eso, sino es que muchas veces el cliente se siente totalmente distinto de tú a tú en una mesa de despacho que a lo mejor en el bar".

> "A mí el tema que no me gustaba era el de tomar copitas con los clientes en la de esto, el de yo qué sé, no sé, el de cumplir unos objetivos, hacer unos presupuestos, yo veía que eso era una cosa comercial que a mí no me va, que a mí me van otras cosas".

Por el contrario, ninguno de los trabajadores entrevistados ha manifestado tales reservas respecto de esas obligaciones sociales.

Otro capítulo de cuestiones que forman parte de esas dificultades de tipo cultural es el dedicado al conocimiento de los canales "informales" de promoción y el acceso a los mismos. En términos más coloquiales, las personas entrevistadas se refieren a estos aspectos a través de expresiones como "el conocer a alguien", "tener amigos", "formar parte del grupo de ...", "tener a alguien que te apoye". Existe, sobre todo entre las mujeres sin cargos de responsabilidad, la opinión unánime de que la mujer sólo puede promocionar a esos cargos si tiene "padrinos" o protectores que la impulsen a ello:

> "Si hubiera seguido era por el apoyo que podía tener de amigos, no por el valor que hubiera tenido. (...) como tú no tuvieras un apoyo grande y definido y seguro,

alguien que quisiera subirte, pues no hay nada que hacer".

"Siempre tienes que tener una persona que te esté... un hombre que te esté apoyando".

Este tipo de expresiones no suelen dar a entender siempre la idea de favoritismo o amiguismo. Más bien con ellas se pretende resaltar la importancia de las relaciones informales en un contexto donde la promoción pasa, o así ha sido hasta ahora, por la designación en base a méritos y en base a algo tan indefinido como la "confianza" (Harlan y Berheide, 1994). Pues "confianza" se tiene en alguien cercano o en alguien cercano a alguien cercano... De estas "cadenas de cercanías" suelen estar excluidas las trabajadoras, lo que incide negativamente en sus posibilidades de promoción[18]. Por otra parte, quizá esa falta de "cercanía" permita o motive las actitudes críticas hacia la entidad observadas entre algunas de las directivas respecto de su situación actual y su posible trayectoria futura. Como afirma una de las delegadas sindicales entrevistadas, estas directivas actuarían como si no le debieran nada a nadie.

Finalmente, como aspecto más específico dentro de estos factores culturales, cabe mencionar las reticencias provocadas por los prejuicios de la clientela (no aceptación de mujeres en determinados puestos). Estas prejuicios habrían provocado que hoy no haya más mujeres en determinados lugares y que en un futuro inmediato no pueda haberlas porque hoy no hay donde escoger.

18.- En este sentido, en ocasiones se ha hablado de la figura del "mentor" o la "mentora", es decir, de una persona que oriente a las mujeres que quieren desarrollar una carrera - ver Instituto de la Mujer, s/f (b) y 1990-. En nuestro caso, esta posibilidad no aparece tan bien definida entre las entrevistadas, quizá por desconocimiento, quizá porque, a pesar de la concepción individualista que subyace en ese planteamiento, la idea de una cierta cooperación no case bien con las dinámicas organizativas actuales. Asimismo, tampoco está claro hasta qué punto las actuales "jefas" estarían dispuestas a ejercer esa función, dado su rechazo a que se las considere como trabajadoras "especiales".

Una función socialmente adjudicada a las mujeres: la maternidad

El segundo de los argumentos presentados para explicar por qué hay menos mujeres en los puestos "óptimos" de despegue de una carrera profesional, es el de su protagonismo en la reproducción biológica y social de las personas, que se resume bajo el concepto de maternidad.

No deja de ser curioso cómo un tipo de razonamiento poco presente hasta no hace mucho tiempo en los discursos especializados o no, se ha convertido hoy en moneda de uso corriente para argumentar la escasa presencia femenina en el empleo y en los lugares de responsabilidad: el papel de las mujeres como cuidadoras del hogar y de la familia. El trabajo doméstico o de la reproducción constituye el eje central de las explicaciones por parte de todas las personas entrevistadas, aunque con posicionamientos distintos respecto de su alcance e impacto en el empleo.

Así, desde los Departamentos de RR.HH. de distintas entidades se reconoce que la maternidad, entendida no sólo en su vertiente biológica sino en la de crianza de los hijos e hijas durante sus primeros años de existencia, actúa como freno a las expectativas profesionales de las mujeres porque, en realidad, a pesar de la buena voluntad que las trabajadoras puedan manifestar, maternidad y profesión resultan difícilmente compatibles. Esta aseveración es compartida por los trabajadores y críticamente asumida por los sindicatos. En cuanto a las trabajadoras, son conscientes de esa dificultad, pero, como ya se vio más arriba, se esfuerzan por justificar que "pueden" con las dos tareas a la vez. Y, lo que es más, que quieren poder llevar a cabo ambas: en la mayoría de casos, ven la maternidad, en ese sentido amplio, como tarea propia, y la asumen incluso con orgullo.

En este sentido, las trabajadoras se plantearían su participación en el empleo desde la "doble presencia". Es decir, para estas trabajadoras, también para las más jóvenes, el empleo es algo a lo que ni quieren ni piensan renunciar, sean cuales sean sus responsabilidades domésticas. Si entre

las trabajadoras de más edad, el trabajo remunerado podía tener más un componente de "complementariedad" con respecto a otras obligaciones, para quienes hoy ocupan un cargo de responsabilidad y para las más jóvenes -e incluso para muchas que se cuentan en ninguno de estos dos grupos-, el empleo constituye, como ya se vio más arriba, uno de los aspectos centrales de su existencia, sino el más importante. De hecho nos encontraríamos con una gradación respecto a lo que para cada trabajadora significa la "doble presencia". Para las empleadas con jefatura, la centralidad productiva, esto es, el papel preponderante del empleo, sería tan o casi tan acusada como entre los trabajadores. Entre las más jóvenes, por lo general sin cargo de responsabilidad, esa centralidad no sería tan patente, a pesar del talante claramente productivista con que son vistas por los demás, tal como ya hemos comentado. Es muy probable que entre las jóvenes influya el hecho de que *todavía* no tienen un proyecto familiar plenamente consolidado, y no quieren renunciar a ello. En cambio, la situación de aquellas que ya ejercen un cargo es distinta: tienen los hijos o hijas más mayores, aunque se les empieza a plantear el problema de los padres y madres. Estas entrevistadas afirman que, en su momento, compaginaron ambas actividades como pudieron, por lo general asumiendo las tareas de organización del trabajo doméstico, pero delegando su realización efectiva en otras personas.

De otro lado, también es cierto que el problema de la compaginación entre empleo y trabajo familiar no despierta demasiadas inquietudes en algunas las mujeres con cargos de dirección: siempre hablan en tercera persona y con distanciamiento de quienes "anteponen la familia" a la carrera profesional, planteando el tema, al igual que los hombres, en términos de libre elección individual de la mujer. Sin embargo, bastantes alusiones en su discurso permiten suponer que la mayoría de estas mujeres tienen de algún modo resuelto el trabajo doméstico (asistenta, familiar, ausencia de hijos). Pero incluso en el caso extremo en que tal cosa pueda no ocurrir, la apuesta por priorizar la carrera profesional es clara y decidida, a despecho de los posibles costes afectivos:

"Yo tenía dos hijos y los he dejado tirados, con 40 de fiebre, tirados... (...) yo me he dejado a mi hijo en una clínica con los ojos vendados, sin saber si tenía sangre en un ojo y se lo tenían que operar, y lo he dejado con la muchacha, y me he venido a trabajar. Y después encima he recibido una notita diciendo que comprendían que hubiera antepuesto mis cargas familiares, digo, si es que no las he antepuesto, si es que he venido a trabajar, encima. Es que me indigna".

Sin embargo, esta "desventaja" comparativa respecto de los hombres no es vista por muchas mujeres directivas como una desigualdad o como una injusticia social, sino que incluso a veces, como se ha comentado, se convierte en motivo de orgullo, pues mostraría la superior capacidad de la mujer para poder ocuparse de muchas responsabilidades a la vez, capacidad de la que los hombres carecerían. No parece que cuestionen el hecho de que la mujer asuma las cargas familiares y domésticas, sino más bien el hecho de que los hombres piensen que las mujeres no son capaces de hacer tal cosa desarrollando al mismo tiempo una carrera profesional similar a la suya:

"Las mujeres podemos con mucho más que los hombres, y entonces tú puedes con el trabajo, con la familia, con los hijos, puedes con todo.El hombre no. El hombre... es más cortito, y como es más cortito...[*risas*]".

"Yo si tengo que ir por la tarde a trabajar pues trabajo por la tarde, no tengo problemas, pero -también- llevo la casa, ya me buscaré yo la hora en que la haga, o antes o después."

En esta línea, a veces se escuchan también afirmaciones que parecen *naturalizar* de algún modo la relación entre la mujer y el trabajo doméstico o familiar: "las mujeres en sí tienen unos condicionamientos", o "eso es una cortapisa de la mujer, en general". De hecho, como se vio, se aprecia un cierto grado de asunción de estas tareas como *propias*, como algo que de alguna manera "les corresponde": ello se manifiesta de forma espontánea cuando, hablando de la posible colaboración del marido, esa actividad se pronominaliza ("*me*

ayuda", "*me* hace el trabajo") y se define como mera "ayuda". En alguna ocasión, esta asunción implícita se hace explícita mediante un *lapsus*, que se tematiza momentáneamente, hasta que la contradicción se resuelve por la vía de la jocosidad:

> "A mí la verdad es que el mío también me ayuda, y él hace lo que le gusta, y yo hago lo que...
> (*Todas*)- ... lo que a él no le gusta!! [*risas*]".

Tampoco existen, por otro lado, demasiadas quejas explícitas contra esa situación en el colectivo de mujeres con cargos entrevistadas; ello posiblemente se deba, como ya se ha dicho, a la escasa carga reproductiva real que hoy tienen estas mujeres, aunque las hayan tenido en el pasado -y ahora las idealicen- o las puedan tener en el futuro -con sus familiares más ancianos-. Ello puede explicar en parte por qué asumen como propias de forma tan aproblemática unas tareas que abiertamente rechazan, no ya como prioridad vital, sino como mera actividad cotidiana:

> "A mí no me gusta la casa para nada, ¿eh?, lo que pasa que bueno, es mi responsabilidad y yo la llevo también para adelante, pero yo prefiero la oficina y la calle 20 veces que la casa, yo me gustaría tener una muchacha de esas de compañía, una muchacha de esas que te lo hacen todo, y que tú nada más tuvieras que llegar, sentarte, lo que hacen los hombres".

En cuanto a la percepción de los trabajadores, el hecho de que la mujer dedique tiempo a sus "otras responsabilidades", esto es, al trabajo familiar y doméstico, se subjetiviza de forma que se la hace aparecer eligiendo libre y voluntariamente esa dedicación diferencial a la familia. Esto, sin embargo, constituye una contradicción -que nadie parece tener presente- con su percepción del carácter *social* y *global* del problema; se trata, no obstante, de una contradicción sólo aparente: una contradicción en el *discurso*, pero no en la *estrategia* en la que se incardina el mismo, dirigida a la descarga de responsabilidad por la situación de desigualdad hombre-mujer, y al desplazamiento del problema

fuera del ámbito laboral. Aún así, o quizá precisamente por eso, tampoco se ahorran elogios a las mujeres que dedican su tiempo a la familia: se trata de una prioridad voluntaria, sí, pero también de un *sacrificio* que los hombres no hacen. En resumidas cuentas, los entrevistados reconocen la incompatibilidad y dificultad de compaginación entre el trabajo profesional y el doméstico, pero sin extraer más consecuencias de ello que la ya apuntada: el problema está en "la sociedad" o en las propias mujeres.

A pesar de esos elogios hacia el papel doméstico de la mujer, la "doble presencia" tiende a ser mal vista por los trabajadores -y especialmente por los que tienen cargo de responsabilidad- en un sentido concreto: según ellos, la vida familiar se resiente, que ellos se van más tranquilos al trabajo si saben que los hijos o hijas están bien cuidados, etc. En esos momentos salen a relucir argumentos que entran en contradicción con la imagen ideal de "doble presencia" descrita previamente pues, cuando ésta les afecta, entonces aluden a las cualidades femeninas de excelentes cuidadoras del hogar y a la dignidad y relevancia del trabajo doméstico[19]:

> "Existe una incompatibilidad grande entre lo que es la dedicación a un cargo directivo de una entidad y la familia. La familia requiere de mucho tiempo, (...) porque lo que está claro que si no le dedicas tiempo a la familia, terminas dándole más importancia al trabajo, al final, algo se resentirá. Entonces al ser incompatible, lo que hay que tener claro es qué es lo que quieres. Entonces, si la mujer sigue prefiriendo estar más con la familia que dedicarse al trabajo, pues puede ser que eso no sea una propia cortapisa efecto de la sociedad, eso puede ser incluso, llegado el momento, bueno".

Estos trabajadores dan a su vez muestras de plantearse de un modo totalmente distinto el ámbito del hogar y de la familia. Para ellos no se trata en ningún caso de un lugar donde hay que hacer "faenas" o cumplir con determinadas

---

19.- También algunas trabajadoras de diversas las edades manifiestan que el trabajo doméstico puede ser socialmente relevante y gratificante para unas mujeres que no sean ellas mismas.

responsabilidades diarias y cotidianas; bien al contrario, el ámbito doméstico se percibe más como el "hogar" que como la "casa", dominan ampliamente las referencias afectivas sobre las de otro tipo: si se alarga la jornada, no es la infraestructura doméstica de la casa la que se resiente, sino más bien la "infraestructura afectiva" de la familia:

> "Lo básico con la familia, los primeros días es compartir el tiempo, y si no compartes ese tiempo es porque no lo tienes, simplemente así de sencillo".

Respecto al papel que el ámbito doméstico en general y la maternidad en particular puede jugar en el desarrollo de una carrera profesional (no parecen arriesgarse a tener descendencia antes de tener un empleo fijo), las trabajadoras muestran una tendencia ambivalente. En principio afirman que "no pasa nada", que ellas "pueden con todo"... Pero, en realidad es un problema porque la empresa lo percibe como un problema. Para las que ya tienen hijos o hijas el principal punto de conflicto es que consideran que la empresa ya las conceptualiza, "a priori", como trabajadoras distintas (que no se van a dedicar tanto, que no van a querer desplazarse...), y que las encasilla en un papel tradicional de "madres y esposas":

> "Le temen mucho, a las barrigas le temen mucho."

> "Es que de primeras te hacen una serie de valoraciones, (...)y es que ni te preguntan, yo pienso que no nos dan opción".

Por su parte, las jóvenes que aún no tienen hijos/as, conscientes de los prejuicios de la empresa, se esfuerzan por planificar carrera y familia de forma que sean compatibles. Así se debaten en la duda de si es mejor consolidar la carrera profesional y ser madres después, o serlo rápidamente para consolidarla más adelante. Estas jóvenes son mujeres que van con el calendario a cuestas, estableciendo, la mayoría de quienes se han planteado estas cuestiones con cierta profundidad, el límite psicológico de los 35 años para haber

alcanzado alguno de esos dos objetivos. Esta presión las lleva a intentar cumplir más que la media no sólo para promocionar, sino en primera instancia para tener el "título" de buenas trabajadoras, aparte de ser consideradas mujeres. Título que en ocasiones ya da la propia empresa cuando, como hemos visto, distingue entre "profesionales" y "mujeres". Las más lo intentan, a los hombres se les supone de entrada.

El protagonismo femenino en la maternidad es visto por las empresas como uno de los principales obstáculos al requisito básico de la disponibilidad, y ello no sólo de cara a promocionar, sino incluso como elemento indispensable hoy para la incorporación a una entidad. A ella nos referimos en la siguiente sección.

5.2.2. La disponibilidad: sus distintas facetas

> "Si es que están estableciendo unas condiciones, una especie de cultura, de decirte, pues aquí tienes que "pringar" (...), y esto es un sacrificio, tú me tienes que demostrar que tú es que amas a la entidad por encima de todas las cosas" (delegado sindical de una entidad de ahorro).

"Disponibilidad" es la nueva palabra clave en los discursos empresariales más "modernos". Valores más tradicionales como la "entrega" o la "confianza" están dando paso a este "nuevo" concepto que, junto a la eficacia, la profesionalidad y la flexibilidad, define las exigencias empresariales actuales. Todos esos requisitos, además, son considerados imprescindibles para cualquier puesto de trabajo: no son exigibles sólo para desarrollar una carrera profesional sino también para acceder a trabajar en las entidades. La peculiaridad de tales factores, y especialmente de la disponibilidad, es que no constituyen únicamente cualidades "objetivables" en relación al cumplimiento de determinados objetivos, sino que responden más bien a *actitudes* que el empleado o empleada debe mostrar en su relación con la empresa: ello supone, por tanto, que el margen de

discrecionalidad de ésta a la hora de contratar -no sólo de promocionar- se incrementa notablemente.

Que la "disponibilidad" es básicamente una cuestión de actitud hacia la empresa se hace evidente cuando se habla específicamente de *disponibilidad horaria*: ésta es vista por la mayoría de personas entrevistadas como un requisito de compromiso con la entidad más que como una necesidad real, excepto en los casos de puestos con un alto nivel de responsabilidad[20].

El énfasis en la *disponibilidad geográfica* es más acusado y tiene más tradición en las entidades de mayor tamaño y grado de implantación territorial, por lo general grandes entidades bancarias, mientras que aparece como novedad en las que tienen o han tenido hasta no hace mucho un ámbito de actuación más limitado. En estos últimos casos, la menor importancia de la movilidad geográfica se explica, además, por la relevancia, en términos de concentración de plantilla, de las ciudades en las que tendían a ubicarse tanto los servicios centrales como buen número de oficinas (Barcelona y Sevilla en las entidades de este tipo estudiadas en Catalunya y Andalucía, respectivamente). En estos casos, casi ninguna de las trabajadoras entrevistadas con cargos de responsabilidad -aunque sí algún trabajador en esa situación- se había desplazado de la zona en la que desempeñaba su puesto anterior, ni veía la movilidad geográfica como algo determinante.

Si bien todas las personas entrevistadas expresaron su compromiso de disponibilidad, lo cierto es que en el caso de las trabajadoras ésta aparece siempre como algo a "negociar" en el contexto familiar. En el caso de los varones, la respuesta a una posible demanda de movilidad geográfica es siempre positiva, mientras que, como ellos mismos comentan,

---

20.- En efecto, Harlan y Berheide (1994), por ejemplo, sostienen que los empleadores valoran positivamente el que los empleados y empleadas consideren que tienen que dedicar "todo" su tiempo al empleo. Este punto de vista, especialmente aplicado a los lugares de responsabilidad, es calificado por Fagensen (1993) como concepción tradicional del "management", donde más que la eficacia se premia la "presencia" (véase, a este respecto, el siguiente epígrafe de esta sección).

las mujeres tienen una elección más difícil entre familia o cambio de domicilio: "*...la disponibilidad para viajar también es menor, sobretodo en las mujeres casadas*". Las respuestas de las trabajadoras respecto de cómo pueden combinar esa exigencia con sus relaciones familiares o de pareja se dan siempre en primera persona. Los trabajadores, por el contrario, responden en tercera persona: casi siempre son otras parejas las que tienen que plantearse cómo se organiza la disponibilidad laboral de ambos.

Por su parte, las mujeres con cargos de responsabilidad manifiestan de forma especialmente acusada ese compromiso: declaran haber estado siempre "dispuestas a todo" lo que les propusieran, a pesar de que implicase una mayor asunción de responsabilidades: así, las alusiones a su "valentía" y cualidades similares son frecuentes. Esto marca un importante elemento diferencial con la imagen dominante de unas mujeres con poca disponibilidad o con escasa motivación para dedicarse a la carrera profesional.

En su mayor parte, por tanto, las personas entrevistadas no cuestionan el requisisto de la movilidad geográfica. Se asume el criterio o la discrecionalidad empresarial sobre ese tema, sobre la base de las características objetivas de las entidades financieras (gran dispersión en el territorio). Sólo en algún caso se plantea la posibilidad de ver en qué se concreta en realidad la movilidad geográfica, con vistas a evaluar hasta qué punto ésta resulta imprescindible, de manera que, en todo caso, dicha movilidad fuera un requisito específico de algunos puestos de trabajo, pero no una condición genérica para acceder a cualquiera de ellos[21].

Esta falta de cuestionamiento de la movilidad geográfica puede ser debida a dos tipos de razones. Una es la idea, extendida tanto entre los hombres como entre las mujeres, de que la promoción profesional respondería a una problemática individual y, de algún modo, ajena a la problemática colectiva en calidad de trabajadores o trabajadoras: es la persona la

---

21.- Esta es precisamente una de las conclusiones a las que se llega en el estudio sobre la situación de las trabajadoras en el sector financiero en Bélgica ya mencionado (Chalude, 1982).

que debe decidir sobre si se atiene o no a los criterios empresariales. La otra razón es que tanto la movilidad geográfica como la disponibilidad horaria son problemas que afectan mayoritariamente a las trabajadoras, por la dificultad que para ellas supone compaginar el trabajo dentro y fuera del hogar. Esas dificultades, sin embargo, sólo se hacen visibles cuando se rompe con la imagen dominante del trabajador "neutro".

Alguna de las personas entrevistadas llamaba la atención sobre la posibilidad de que los cambios en las pautas familiares y la mayor incorporación de las mujeres a la vida productiva estén dificultando cada vez más la plena disponibilidad masculina. De ser así, ello supondría una modificación en lo que ha venido siendo una característica tradicional del empleo en las entidades financieras, pues esta era una de las actividades donde en mayor medida parecía existir una relación entre dedicación plena del esposo y ausencia de la esposa en el mercado de trabajo, con objeto precisamente de no interferir en la carrera profesional del empleado (Crompton, 1986). Se puede entrever, a partir de ahí, que el énfasis en la disponibilidad puede tener efectos no deseados para la empresa: puede provocar que los mejor capacitados sean excluidos de la promoción en favor de otros menos idóneos pero más "disponibles". Adicionalmente, también son cada vez menos las mujeres que siempre pueden garantizar esa disponibilidad absoluta, y se añade a ello el agravante -de cara al trabajo doméstico- de que sus parejas casi siempre tienen un empleo. En este sentido, la propia eficiencia empresarial parecería exigir una mayor racionalización en la adecuación persona/puesto, en vez de usar la disponibilidad como medida de la "profesionalidad" o de la "entrega", por expresarlo con un término que parece hoy más en desuso[22].

---

[22].- De "entrega" sólo han hablado algunos representantes de Dtps. de RR.HH. y algunos trabajadores.

Eficacia vs. presentismo: nuevo management femenino?

Parece que quien más asume la idea de eficacia sean las empleadas, y en particular las directivas -aunque con excepciones-. Pero, en cualquier caso, el binomio "más eficacia/menos horas" está más presente en los discursos de las mujeres que en los de los hombres, aunque muchas de aquéllas también estén dispuestas a ampliar su horario para dar cuenta de las tareas que haya que realizar.

Algunas de las actuales directivas restarían importancia a una cierta "mística de la 'dirección'": una buena planificación, un buen equipo de trabajo y una buena gestión de los recursos a su cargo serían los ejes prioritarios de su tarea. La ampliación horaria sería la excepción a la norma de un horario definido, mientras que la "confianza" tendría que ser medida en términos de resultados objetivables: la misma objetividad que piden para acceder a puestos de mayor responsabilidad.

Para la realización de los nuevos contenidos de las tareas de dirección -ya sea en oficinas o en servicios centrales-, estas mujeres se consideran mejor preparadas que los hombres. Dos son los argumentos que aducen para ello. Por un lado, opinan que los hombres se "organizan" peor, pues ellas están acostumbradas desde siempre a "sacar adelante" una mayor variedad de tareas, apreciación que también sería compartida por algunos de sus colegas masculinos:

> "Con la experiencia que tengo con hombres y con mujeres, prefiero trabajar con mujeres. (...) Son mucho más eficientes, más responsables, y puedes dejar el trabajo con toda la tranquilidad, que tú sabes que eso se va a hacer, y eso va a salir. Sin embargo con el trabajo con los hombres, tienes que estar encima; encima, y esto está hecho, y esto cómo va, y esto qué hay, quieres que me ponga a ayudarte, me pongo contigo...".

El segundo argumento sería que a las mujeres les interesa más el "trabajo bien hecho" que el tener una imagen externa de relieve. Así, muchas de estas mujeres ridiculizan a los hombres como poco trabajadores y volcados a la "imagen pública" en vez de al trabajo real, o declaran darle mucha

menos importancia que ellos al "status" y a la "simbología" del cargo de jefatura:

> "-Yo creo que un hombre se preocupa mucho del estatus, le gusta ser director por el estatus. (...)
> -Pero yo no pienso que (*la mujer*) se asuste, sino que quiere llevarlo tan bien que, mira, como no lo voy a llevar tan bien, prefiero no asumirlo. Ahora, el hombre no, el hombre tira para adelante y le da igual.
> -Le da iguaaaal!. Dice, yo me van a poner mi mesa muy grande y mi butaca muy grande y yo voy a quedar muy bien, y le da igual.".

En suma: las mujeres directivas generalmente manifiestan una voluntad -y un cierto orgullo- de hacer su trabajo no sólo *mejor*, sino también de forma *distinta* de los hombres: a lo largo del análisis de sus entrevistas son numerosas las alusiones a las diferencias en la percepción, definición y ejecución de las tareas propias de los cargos de responsabilidad, o en lo que se valora o no como "éxito profesional", o en los motivos que pueden hacer deseable o rechazable una determinada promoción. Estas mujeres, que dicen valorar más el trabajo bien hecho por sí mismo que por lo que reporte en términos de recompensas informales o de *status* socio-profesional, quieren ser *iguales*, pero al mismo tiempo *diferentes*. Pero esta posible diferencia puede ser definida por los hombres como una "escasa implicación" en unas reglas del juego hechas a la medida masculina, penalizándolas así en sus expectativas profesionales. Como puede verse, se trata de una situación compleja y contradictoria ante la que caben dos salidas más o menos extremas, hacia las que tienden más o menos cada uno de los grupos de entrevistadas -con o sin cargos de responsabilidad-: asumir sin complejos los roles tradicionales masculinos en el trabajo en la empresa, luchando por el reconocimiento en los mismos términos individualistas y productivistas que los hombres, o bien desacralizar la promoción y el *status*, y cumplir diariamente con el trabajo sin mayores expectativas que las de cierta satisfacción personal en términos distintos de los definidos social y oficialmente.

A este respecto, puede plantearse la cuestión de hasta qué punto estas consideraciones suponen la existencia de un "nuevo estilo de *management*" entre las mujeres directivas. Hay que decir que, a tenor de lo manifestado por las entrevistadas, sus propuestas no suponen necesariamente un tipo de *management* distinto del masculino. En realidad se asume la lógica productiva como la dominante, con los valores y prácticas que ello implica (competitividad, pérdida de importancia de lo doméstico, etc.). Probablemente, la voluntad de algunas personas no sería ni mucho menos suficiente para modificar esa realidad (ver Grant y Porter, 1994). Y presumiblemente, si algunas hubiesen planteado un desacuerdo radical con la lógica empresarial, no estarían en los puestos que hoy ocupan. Pero no cabe duda de que sus planteamientos sí que suponen una propuesta de nueva "racionalización" de las dinámicas existentes y de clarificación de las reglas de juego que hoy presiden la carrera profesional en estas entidades. Este tipo de discurso es menos evidente entre los trabajadores, por no decir casi inapreciable.

De otro lado, merece especial atención el fenómeno de que bastantes directivas asumen algunas actitudes o posturas que denotan cierta "masculinización" de su comportamiento laboral e incluso extra-laboral, y cierta asunción de tópicos muy extendidos sobre los directivos: hablan con frecuencia de ellas mismas en términos de "nosotros" y de "las mujeres" en tercera persona, afirman que una motivación para el trabajo de jefatura es "que te guste mandar", manifiestan en ocasiones su disposición a "tomarse copas" con los clientes (ver más arriba), e incluso menosprecian a otras mujeres de su círculo social por asumir roles tradicionalmente feminizados, viéndose a sí mismas como atípicas dentro de su generación:

> "yo os digo una cosa que me da mucha pena decirla, pero que es verdad, que yo cuando salgo con matrimonios de mi edad, y entonces nos sentamos los hombres a un lado y las mujeres a otro...
> -Sí, eso es penoso, la verdad.
> -... y a mí me encantaría sentarme con los hombres, porque es que me aburro con las mujeres . O sea, que esto no lo he dicho, pero es que es verdad, es que me aburro".

En segundo lugar, y contra lo que quizá pudiera suponerse intuitivamente, existe mucha más coincidencia a nivel general entre los grupos de hombres y los de mujeres directivas que entre los grupos de mujeres entre sí, con la única -y significativa- excepción del tema del trabajo doméstico, cuya problemática los hombres advierten incluso en mayor medida que las mujeres cualificadas (aunque, eso sí, lo planteen aisladamente respecto del ámbito laboral). Ello indica hasta qué punto esas mujeres, que han desarrollado trayectorias atípicas para su generación, han tenido que asumir conductas, valores, estereotipos y formas de vida que tradicionalmente son consideradas como "masculinas", aunque al mismo tiempo mantengan cierta resistencia a una total masculinización: véase el tema de las "comidas de trabajo". Conviene hacer notar, por tanto, que este tipo de mujer puede ofrecer ciertas reticencias hacia algún tipo de acción positiva dirigida al colectivo femenino en cuanto tal; el hecho de haber conseguido la promoción contra corriente y en términos individualistas y masculinizadores, puede provocar un cierto "rechazo de la ayuda", y una sobregeneralización de su propia experiencia al conjunto del colectivo: serían las propias mujeres, por sí mismas, quienes tendrían que hacer cambiar la situación.

Cuestionamiento de la promoción como objetivo y orientaciones "no productivistas"

Junto a los anteriores argumentos surgen también en los diversos discursos (excepto en los de representantes de las entidades) una serie de factores relacionados con la actitud de las propias mujeres ante la promoción profesional, y que no remiten a los consabidos discursos tradicionales sobre las mujeres que eligen la "familia" o la "comodidad" de una menor dedicación. En efecto, las trabajadoras entrevistadas aluden en ocasiones al hecho de que las propias mujeres muchas veces no optan a los puestos disponibles. Tres

posibles explicaciones de este aparente "rechazo" de la promoción aparecen entonces:

a) En primer lugar, se daría la circunstancia de que muchos puestos de responsabilidad -y en especial los de dirección de oficinas- conllevan poca diferencia de sueldo en proporción a la responsabilidad que suponen, con lo cual algunas mujeres preferirían seguir trabajando "a gusto" y sin mayores complicaciones:

> "Te dicen "bueno, ¿y tú no quieres llegar a jefa?", pero bueno, si es que a mí el llegar a jefa no me supone nada, me supone a lo mejor el tener más responsabilidad que a lo mejor en mi puesto la tengo, pero que no significa económicamente nada".
>
> "No hay diferencia de sueldo para diferencia de responsabilidad. Yo, en el caso mío en concreto, aparte de que no me gusta la labor comercial, y pienso que un director de oficina tiene que estar cumpliendo objetivos que a mí me ponen mala, eso de decir, tienes que llegar a tanto, tienes que hacer los presupuestos, y a mí eso no me gusta, aparte de eso, yo no veo diferencia de sueldo para diferencia de responsabilidad.".

b) Existen en los discursos de algunas trabajadoras y trabajadores manifestaciones que cuestionan la deseabilidad de una promoción profesional y del "éxito" en el trabajo definido en los términos masculinos. Aparece aquí la impresión de que en algunas mujeres el "rechazo" de la promoción responde a unas prioridades o valores sobre el "éxito vital" distintas de las oficialmente consideradas como válidas, y que han sido definidas socialmente de acuerdo con pautas valorativas masculinizadas; en este sentido, se percibe a veces una definición y valoración distinta de la promoción profesional por parte de las mujeres respecto de los hombres:

> "El planteamiento inicial de muchos hombres es que tienen que promocionarse por la cuestión del dinero, por el prestigio personal, porque un poco es a lo que están mentalizados".

"Yo a veces me planteo, a ver, tanta importancia a promocionarse, a la carrera profesional, a ver, ¿no estamos también entrando en una rueda que... quiero decir, a lo mejor no tiene por qué ser la buena? (...); a lo mejor no es este el planteamiento ideal, lo ideal pienso que sería menos horas y menos dedicación" .

"Llega un momento que te planteas... yo tengo un nivel de ingresos determinado, entonces ¿qué buscas, más ingresos?. No lo sé hasta qué punto sacrificas... Para entrar en determinado puesto de trabajo del banco, tienes que entrar en un juego muy concreto. Entonces, ¿yo estoy dispuesto a renunciar a toda esta serie de cosas por entrar en este juego muy concreto?, pues yo me lo planteo (...), al menos en mi caso, prefiero más hacer un trabajo que me guste que no la categoría que lleva inherente o el sueldo (...), porque es que sino al final lo que va a pasar es que vas a reventar por algún lado".

Relacionado con esto último estaría el hecho de que la mujer, por lo general, concedería menos importancia que el hombre al "status" socio-profesional, y asumiría en ocasiones una definición diferente del "éxito", o ejercería el liderazgo de una forma que no por minoritaria dejaría de ser significativa en comparación a los hombres.

"Las mujeres no tenemos ese tipo de cosa de tener un hombre que se sienta orgulloso de... entonces como no tenemos ese tipo de brillo social que pueda tener... (...). Yo veo ls mujeres que son directoras y más (...), y el 90% no están ahí para sentirse realizados y mandar a cuatro o cinco, sino para hacerlo muy bien, para estar... para ella misma.
-No, no, claro, es la satisfacción contigo mismo.
-Sin embargo el hombre lo hace porque se relaciona... el hombre se realiza mucho más sintiéndose así, porque le ven y... "ah, sí, yo soy el director"; es muy raro que la mujer diga "yo soy la directora".

En cuanto a las mujeres sin cargos de responsabilidad, este tipo de actitudes se manifestarían en la priorización de valores como la "satisfacción personal", el "sentirse a gusto", o el "hacer un trabajo agradable" por encima del status o el sueldo:

"A mí me gusta mi trabajo, y estoy a gusto con mis compañeros, y con mi jefe, y con todo el mundo, y a mí

no me vale la pena ganar 10.000 pesetas más para tener el triple de responsabilidad y no estar contenta, ¿eh?, en absoluto. Pero es que tengo yo que estar pasando hambre para con una diferencia tan grande planteármelo, porque yo prefiero estar bien personalmente conmigo (...), que el estar en un puesto alto pero estar a disgusto conmigo y con mis compañeros, y no trabajar a gusto".

"Entonces, que de alguna manera te digan "¿es que tú no tienes motivación, no tienes aspiraciones?"; no, si yo me encontraba realizada y a gusto en la oficina, para mí yo era una persona importante, porque todo el mundo me lo demostraba y la verdad es que yo me lo sentí, vamos, yo me sentía a gusto; pues no entendía por qué tenía que cambiar."

Estas formas de cuestionamiento de la promoción basadas en prioridades diferentes por parte de la mujer, o en definiciones distintas del "éxito", no son vistas como perniciosas o negativas por algunos representantes sindicales -especialmente por los varones-, que hacen también énfasis en la realización personal por encima del triunfo laboral:

"Yo pienso que las mujeres no se ponen ahora mismo la carrera profesional como cosa prioritaria, pero es que a mí eso no me parece negativo (...), es que yo pienso que lo que tiene que ser prioritario, pero no solamente para la mujer, sino también para el hombre, es la felicidad personal, y dentro de esa felicidad personal pues te entra la carrera profesional, pero fundamentalmente la familia, y no sé si la familia, como se quiera considerar".

"A mí me preocuparía mucho el hecho de que la mujer en este país se planteara como prioridad fundamental la carrera profesional, porque entonces resultaría que son... que están llegando a los mismos extremos de absurdo que los hombres".

c) Por último, pero relacionado con lo anterior, estaría la menor disposición de la mujer a "pagar el precio" que una carrera profesional supone en términos de amiguismos y relaciones personales que se perciben como rechazables desde el punto de vista de su autenticidad:

"Mira, pues no estoy dispuesta a pagar el precio que van a pagar los hombres, o sea, no le voy a reír las gracias, no voy a acompañarlo a tomar el café ni nada de esto, o sea, no voy a hacer... voy a hacer el trabajo lo mejor que pueda, y si no me valoran, pues mira, o peor para ellos o que yo no he sabido hacerlo, y ya está".

Sin duda es posible ir más allá de los discursos explícitos reseñados para interpretar algunas de sus posibles motivaciones ocultas o inconscientes, o algunos de los intereses más prosaicos que subyacen a los mismos. En primer lugar, este cuestionamiento del valor de la promoción, cuando proviene de mujeres que ya ejercen cargos de responsabilidad, debería verse en relación con el cambio en la valoración social y profesional de algunos de esos puestos -como el de director de oficina, que como ya se ha dicho es visto como un cargo "venido a menos" en los últimos años-, y quizás también con una estrategia semi-inconsciente de definir como "no deseable" o "no valioso" aquel bien que uno posee frente a quienes no lo tienen y lo ambicionan. En segundo lugar, cuando son varones o representantes sindicales quienes hacen esas afirmaciones (además de que se puede relativizar en cierta medida la significatividad de las mismas), se plantean casi siempre en un sentido más normativo que descriptivo: como valoración de lo que debiera ser más que de lo que es. Finalmente, en el caso de las trabajadoras sin cargos de responsabilidad, resulta algo más difícil profundizar en tales manifestaciones; sería necesario un estudio más detenido y profundo para dilucidar hasta qué punto responden a orientaciones "no-productivistas" auténticamente asumidas, o más bien constituyen racionalizaciones a posteriori de una trayectoria que no se ha conseguido llevar por las vías deseadas o esperadas (a la manera de la fábula de la zorra y las uvas: puesto que no podía alcanzarlas, se autoconvencía de que estaban verdes23). En cualquier caso, sin duda sería

---

23 Véase Elster (1988) para una explicación más sociológica de cómo puede operar el mecanismo de las "uvas amargas" en las actitudes y decisiones de los individuos.

más difícil encontrar a un hombre en similar situación que hablase de la siguiente manera:

> "Las expectativas siempre las miro de mí, no de la empresa (...). Yo soy muy optimista y veo muy buenas perspectivas de mí misma, no de la empresa, ni de nada, porque si voy a estar contenta y voy a estar a gusto yo, me da igual, aunque mañana me den la fregona, yo voy a estar contenta y voy a sacarle brillo a la oficina donde me pongan, porque estoy bien. Porque ¿qué es el éxito y qué es el... la proyección y el...?. ¿Qué es?. Yo es que no lo sé. (...) ¿el brillo social que pueda darme?, pues que tampoco. Que no, que paso, yo paso de ese tipo de cosas".

En suma, se puede observar una aparente ambivalencia en la definición y percepción de la promoción profesional en ciertas mujeres, sobre todo sin cargos de responsabilidad: si por un lado encontramos la queja y la insatisfacción por los mecanismos informales que bloquean el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, y por la discriminación que sutilmente se ejerce en la selección para esos puestos, por otro lado se advierten también manifestaciones de un cierto menosprecio hacia esa promoción profesional, que se declara como algo demasiado costoso en términos personales -e incluso en términos éticos y morales- como para que valga la pena esforzarse por ella en la misma medida que un hombre. La citada ambivalencia puede ser sólo aparente porque, a poco que se considere, bien pudiera ser que el bloqueo de las posibilidades de promoción y el rechazo declarado de las mismas estuvieran estrechamente relacionados, e incluso ser las dos caras (objetiva y subjetiva, estructural e individual) de una misma situación. Pero también puede ocurrir que se trate de lo que Markus (1990) ha denominado "subversión del principio del logro", que según ella caracterizaría en mayor medida al género femenino que al masculino24.

---

24 Esta investigadora encuentra en su trabajo de campo que muchas mujeres en comparación con los hombres definen el éxito "no por los criterios externos de los logros en la carrera, sino en términos de la *experiencia personal interpretada como satisfacción*" (Markus, 1990: 157); y concluye que "las mujeres sólo pueden "tener éxito" si cambian

"Conformismo" o "adaptación" de las mujeres a su situación

La supuesta escasa motivación de las mujeres hacia la promoción, como ya se ha dicho más arriba, es a veces utilizada como otro argumento que explicaría la menor proporción de mujeres en cargos de responsabilidad. En este sentido, y contra lo que tal argumento supone, todas las mujeres sin cargos de responsabilidad entrevistadas declaran siempre tener una actitud muy positiva hacia el trabajo, y ponen mucho énfasis -incluso más que las mujeres directivas- en la importancia de "encontrarse a gusto" en el mismo.

> "A mí me encanta mi trabajo y es lo que quiero conseguir, y para mí mi mayor ilusión es que me guste lo que hago".

Ya se vio que en algunos casos esa supuesta "menor motivación" no es tal, sino que responde más bien a una definición del "éxito" y unos valores distintos de los masculinos. Pero en los discursos de las mujeres sin cargo se percibe a veces otro fenómeno distinto: esa satisfacción con su trabajo actual muchas veces se consigue en base a la adaptación a la situación, a un cierto grado de "conformismo" que bloquee cuaquier insatisfacción:

> "Pero ¿hasta qué punto puede ser también uno mismo, hasta qué punto no es uno mismo?. (...) muchas veces el problema fundamental es uno mismo, no los demás, sino que tú dices, bueno, estoy contento con esto, con este trabajo, porque en todas partes...
> -El grado de conformismo que tú pongas, eso es muy importante".

---

la definición dominante de éxito, si desafían el modo de hacer carrera externamente prescrito y uniforme" (*ibid.*:166).

Este fenómeno se da especialmente en el colectivo de mujeres de edad y antigüedad superior, y que por factores generacionales, o relacionados con su rol como amas de casa, no se han planteado seriamente la realización de una carrera profesional, como sí podría hacerlo un hombre. Serían concretamente aquellas mujeres que sienten que les ha "pasado el momento" de plantearse la promoción:

> "Yo veo que muchas mujeres tiene ya 40 y pico de años, los niños ya los tienen crecidos y hacen su vida, y quiero decir, muchas es el momento de promocionar, porque hay una faceta de su vida que ya ha quedado un poco resuelta, (pero) (...) con 40 y pico de años lo difícil es promocionar".

Lo que predomina en estas mujeres, por tanto, es básicamente una cierta capacidad de acomodación o de adaptación a una trayectoria cuya "normalidad" o "anormalidad" prácticamente ni se plantea como una cuestión de discusión -excepto por lo que hace a alguna queja aislada sobre el encasillamiento de las mujeres en tareas "mecánicas" en el pasado-. Así, las mujeres de este grupo, a pesar de esa sensación de que les ha "pasado el momento" de desarrollar una carrera profesional, no ahorran elogios a sus entidades ni al trabajo que en ellas desarrollan, y declaran sentirse satisfechas e incluso haber tenido "suerte"; algunas parecen reinterpretar claramente el pasado para poder así acomodarse a su trayectoria sin frustraciones; otras hacen notar que las políticas de personal de las entidades no eran en absoluto ajenas a esta acomodación de las mujeres a su situación:

> "Si suerte tuve la primera vez (que entró en su entidad), suerte tuve la segunda, quiero decir que yo no me puedo quejar ni de los compañeros ni de los jefes, que siempre me han tratado muy bien".

> "Y bueno, qué pasó, pues que ya habían pasado 15 años desde que estaba aquí dentro, que te acomodas (...), de alguna manera, me conformé y continué aquí dentro".

> "Ahora, siempre yo soy partidaria de que nunca nos podemos poner en una situación de desastre; quizá no hubiera tenido hijos, quizá no hubiera tenido otras... yo siempre me he ido consolando. En la cosa laboral,

nefasto; en la cosa familiar y personal he tenido otras satisfacciones, evidentemente".

"Unos años atrás, a la mujer, en sí la empresa te acomodaba un poco al trabajo, allí te quedabas".

Esta capacidad de acomodación puede tener que ver también, como se sugiere en alguno de los anteriores pasajes, con la compaginación del empleo en las entidades con cargas familiares y domésticas, o incluso, a veces, con una consideración de su empleo como fuente de ingresos complementarios para la familia -en el caso de las mujeres de edad más avanzada-. La sensación explícita de "normalidad" en cuanto a su situación en las entidades sólo se encuentra en las más mujeres más jóvenes, lo que muestra la importancia del hecho generacional para esta cuestión.

5.3. Entre la percepción de la diferencia y la defensa de un igualitarismo inexistente

El título de este epígrafe resumiría bastante ajustadamente la idea que las trabajadoras, en especial las directivas, tienen sobre su papel en las entidades, y sobre las posibles líneas de actuación sobre una realidad que definen más como distinta que como desigual: las empleadas advierten que, como trabajadoras, tienen una serie de condicionantes que no comparten con los trabajadores, y de la misma manera entienden que sus entidades también tienen presente esa diferencia. ¿A qué atribuyen esa situación que ven como distinta?.

Una vez más hemos de remitirnos a la esfera doméstica como fuente de la especificidad femenina en el empleo: es en ese ámbito, en efecto, donde ellas mismas reconocen el origen de la diferencia. La responsabilidad de la mujer en el cuidado del hogar y de la familia es percibida como condicionante de

su situación en la esfera del trabajo remunerado, y ello en una triple dimensión.

En primer lugar se encontrarían las restricciones objetivas, "reales", que en algunos momentos tales responsabilidades pueden suponer de cara al pleno ejercicio de la profesión. Estas restricciones no dejarían sentir su efecto sólo en las empleadas del sector financiero, sino que afectarían a las mujeres en general -y especialmente a aquellas con hijos o hijas de corta edad-. Sin embargo, su impacto podría ser mayor en este sector que en otros, debido a las crecientes exigencias de disponibilidad que se dan en él: así, la elección entre familia y empleo ayer, o entre familia y consolidación del empleo hoy, resulta casi ineludible para las trabajadoras. Por el contrario, para los trabajadores la elección se plantea, según ellos mismos manifiestan, en términos muy distintos: no entre familia y carrera profesional, sino entre esta última y ocio.

En segundo lugar, en un plano más subjetivo, el protagonismo femenino en las responsabilidades domésticas podría configurar una "manera de estar" en el trabajo productivo distinta de la masculina: menos apegada al empleo como foco principal de la existencia y más proclive a compartir la importancia del mismo -que ninguna de ellas niega- con la de otras facetas de la vida.

Por último, también en un plano subjetivo, la escasa disponibilidad y motivación que tanto las entidades como los trabajadores atribuyen a priori a las trabajadoras es el punto que suscita más críticas por parte de las mismas, tal y como hemos mencionado con anterioridad.

Sin embargo, el reconocimiento por parte de las trabajadoras de que su situación -objetiva y subjetiva- es específica y distinta no siempre conduce a la denuncia de la misma como desigual y/o discriminatoria. Resulta significativo que, cuando son las entidades o los trabajadores varones quienen reconocen esa diferencia específica del empleo femenino, lo que suele predominar entre ellas es la irritación, y su reacción siempre es la misma: a pesar de todos sus condicionantes específicos, las mujeres cumplen con

el trabajo tanto o más que los hombres; por consiguiente, esa diferencia "la notan" ellas, pero no "se nota" en el empleo. La queja de estas mujeres, en el fondo, es que su definición por parte de las entidades como diferentes -que sin duda lo son- provoca que sufran un tratamiento desigual respecto de los hombres, a pesar de que esa diferencia no se reflejaría según ellas en su nivel real de rendimiento laboral. Podríamos ver aquí una aparente contradicción entre el reconocimiento por las trabajadoras de su propia diferencia y la crítica a la percepción que de esas diferencias tienen los demás. Pero es posible ir más allá para ver que la contradicción no está tanto en los discursos de las mujeres, como en la propia situación socio-laboral que sufren: resumiendo, las "diferencias" de partida -originadas en la desigual distribución de las tareas domésticas-, independientemente de cómo afecten su nivel de rendimiento real en el empleo, provocarían una definición empresarial de las mujeres como "menos disponibles y motivadas", que desembocaría en un tratamiento desigual respecto de los hombres. Por tal razón las "diferencias" se valoran positiva o negativamente según quien las "lea": las diferentes "lecturas" tienen implicaciones muy distintas.

Una cierta contradicción en el discurso de las mujeres sí que se da, sin embargo, cuando se plantea la posibilidad de estrategias de actuación colectiva que traten de remediar esa situación, y especialmente, de planes de acción positiva específicamente dirigidos al colectivo femenino. A pesar de que ellas mismas se definen como diferentes, y a pesar de que reconocen -al menos implícitamente- sufrir un tratamiento desigual, no creen que la solución pase por "tratar desigualmente a los desiguales": rechazan cualquier tipo de "ayuda" o de "tratamiento especial" como algo que atentaría precisamente contra el principio de igualdad que dicen defender -en este punto su discurso se emparenta con el de las entidades y los trabajadores-. Reclaman que la empresa aplique una política de igualdad de trato que hoy no existe, pero predomina la opinión de que tal política debe basarse en el reconocimiento, en pie de igualdad con los hombres, de la

valía y los méritos individuales, y no en una consideración de las mujeres como colectivo específico y "diferente". En este sentido, estas mujeres -sobre todo las que ostentan cargos de responsabilidad- se debaten entre la percepción de su diferencia "como mujeres" y la defensa de un "igualitarismo" individualista y meritocrático, que tiene escasas posibilidades de aplicarse sin más, dado que la desigualdad de trato nace de esa misma diferencia que rechazan sea tomada en consideración: esta contradicción en los discursos de las trabajadoras permite que la estrategia dominante sea la individualista.

La explicación de la citada contradicción habría que buscarla en la lectura que las propias trabajadoras hacen de su situación objetiva y de sus posibles consecuencias en el empleo y en la carrera. Por un lado, para la mayoría de las entrevistadas el origen de su situación doméstica se sitúa en el papel que desde siempre les ha sido adjudicado: el de esposas y madres. La "sociedad", como ente abstracto, sería la causante de su función como cuidadoras exclusivas del hogar y de la familia. La transformación a nivel global de esta tradición tan firmemente asentada es vista por las mujeres entrevistadas como extremadamente difícil e improbable. De ahí que busquen soluciones individuales y privadas a un problema que es definido como general y social. De esta manera, el poder disponer de una ayuda gratuita -a través de la red familiar- o remunerada -mediante la contratación de otra persona- se convierte en la principal respuesta que las mujeres dan a "su" problema. En general, todas ellas desconfían de la "ayuda" que les pueda suponer la colaboración de sus respectivos compañeros en tales menesteres. Bien al contrario: la participación masculina en las tareas domésticas, aunque sea vista como algo deseable, les resulta incierta -nadie sabe cuando se va a producir en realidad- y conflictiva -bien porque tienen que "pelear" para que ellos hagan algo a lo que no están "acostumbrados", bien porque pocas veces el horario laboral del marido le permite una dedicación doméstica importante-. Quienes saldrían peor paradas son aquellas mujeres cuya economía no alcanza para

contratar a otra persona. Para ellas la única solución, asumida como tal, es el "sobreesfuerzo" y la "doble jornada".

Por otro lado, la explicación de esa contradicción hay que buscarla también en la rotunda separación que las trabajadoras establecen entre ámbito privado -familia- y ámbito público -empleo-. Uno y otro son mundos que funcionan en virtud de lógicas diferentes, sin conexión alguna entre ambos. Por esta razón intentan dar salida a "su" problema de forma individual y privada, mientras reclaman a la empresa que no les cuelgue el "sambenito" de "menos cumplidoras" y las trate "igual" que a los trabajadores de la entidad, es decir, en el fondo, que mantenga también la impermeabilidad entre ambas esferas.

Asimismo, la explicación hay que buscarla, por último, en la aceptación de la lógica productiva y de la centralidad del trabajo remunerado en el proyecto de vida que ella implica. Aunque en el apartado anterior hemos puesto de relieve fisuras en los discursos "productivistas" de algunas entrevistadas, incluidas directivas, la tónica dominante es no sólo la aceptación de la legitimidad empresarial para definir la reglas de juego, sino también la dificultad para imaginar que éstas puedan ser substancialmente distintas en cualquier otro tipo de empleo.

En suma: ya sea por una "naturalización" del problema (las mujeres son quienes en definitiva tienen descendencia), por su definición en términos sociales vagos que dificultan el ver soluciones aquí y ahora, o por el no cuestionamiento de la lógica productiva que impregna las empresas y que, socialmente, es reconocida como más importante que otras, lo cierto es que las trabajadoras ven pocas salidas a su distinta situación en el empleo. Entre esas pocas destacan una mayor preparación y la objetividad y transparencia en los procesos de acceso y promoción en las entidades.

En efecto, como posible paliativo o solución a "sus" males, las entrevistadas confían en sus propios "méritos" y en la "valentía" para hacerlos valer. Este discurso meritocrático deja poco resquicio a la valoración positiva de posibles actuaciones ajenas a su propia preparación y tesón, para

modificar una situación en el empleo que consideran diferente a la masculina. Palabras como "estigma", también usada desde algunas direcciones empresariales, son empleadas por algunas directivas para descartar cualquier iniciativa en ese sentido.

Con todo, las mujeres reconocen que ese voluntarismo sería más efectivo si fuera acompañado de cambios en los procesos de selección, y de la desaparición de "rémoras culturales", de prejuicios y de estereotipos respecto de su "profesionalidad". En definitiva, su voluntad se vería reforzada por una transparencia que algunas de ellas hoy no perciben en los procesos de carrera en las entidades. Pero estas demandas genéricas de transparencia y objetividad, de las que ellas serían las principales beneficiarias, no parecen considerar la más que probable oposición a la que se enfrentarían por parte tanto de las entidades, que podrían ver reducido el grado de dicrecionalidad con que hoy pueden llevar a cabo los procesos de selección, como de sus "iguales" masculinos, que quizá no aprecien de la misma manera tales cambios.

Por su parte, el discurso desde las entidades y desde los trabajadores es parecido al de las trabajadoras en dos aspectos: el reconocimiento de que se trata de un problema de las propias mujeres, individual y privado, y de que el ámbito doméstico y familiar y el empleo nada tienen que ver entre sí. Sin embargo, en ese discurso caben algunos matices de importancia. Por parte de algunas entidades se enfatiza la idea de que, en general, las cargas domésticas suponen un lastre para las mujeres, afirmación que, en efecto, contiene el reconocimiento más o menos consciente de que, potencialmente, todas las mujeres van a ver afectado su rendimiento en el empleo por ellas. Por parte de los trabajadores se reconoce, como ya hemos mencionado en páginas anteriores, que su propia situación en el empleo mejora cuando su esposa no trabaja fuera del hogar.

Ese reconocimiento no conduce, sin embargo, en el caso de estos trabajadores, a plantear la situación en términos de desigualdad o discriminación., ni mucho menos a proponer posibles medidas de intervención al respecto. La diferente

situación de la mujer en el empleo en comparación con el hombre es definida a grandes rasgos como un problema "cultural" que sólo puede resolverse mediante el cambio de mentalidades y el paso de generaciones, y que de hecho estaría solucionándose progresivamente merced al mero discurrir del tiempo:

> "Yo creo que realmente el problema de la banca es un problema cultural. (...) Es un problema cultural, y además un problema histórico y de hace muchos años".
>
> "El trabajo es la proyección de lo que hay fuera del trabajo, es la sociedad la que está limitando a la mujer".
>
> "¿Por qué se va más la mujer (al hogar y al trabajo doméstico) que el hombre?, ahí es donde yo no sé explicármelo, la verdad. Esto sea que no han pasado los números de generaciones suficientes para que se dé ese cambio.".
>
> "Y está consentido así por la propia sociedad, yo creo que la mujer tampoco protesta, no protesta enormemente en ese aspecto (...). La mujer a lo mejor consiente en que sea ella la que se tenga que sacrificar en casa con los hijos, y sea el marido el que...".
>
> "Lo que pasa que la propia sociedad es la que dicta muchas veces normas que hay que asumirlas como están, ¿no?".

Este tipo de argumentación, que a primera vista podría suponer un cierto "paso adelante" respecto de ciertas actitudes masculinas más tradicionales -por cuanto supone implícitamente el reconocimiento de una situación social desigual para la mujer -, contiene no obstante algunos elementos latentes que pueden ayudar a comprender que sea asumida y defendida de forma tan poco problemática por los trabajadores entrevistados: en primer lugar, una definición del problema como esa, que reconoce el "machismo socialmente vigente", pero que cifra su superación en las calendas graecas, supone ciertamente una descarga de responsabilidad en el presente y en el futuro inmediato, de cara a promover o asumir actuaciones concretas y/o políticas específicas en un sentido igualitario; supone también que el problema queda

despersonalizado, desplazado a un vago y abstracto nivel social en el que por supuesto nadie individualmente puede influir. Pero además, de la definición como un problema social, se pasa directamente a su calificación como extralaboral: se aísla la esfera laboral como un campo con lógica propia y autónoma, donde no se puede esperar que se resuelvan problemas que tienen su origen en "la sociedad" global. Por último, cuando se agotan este tipo de explicaciones, queda siempre el recurso de refugiarse en un "así son las cosas y hay que aceptarlas": no se sabe por qué es así, pero es. Queda culminada de este modo una estrategia semi-consciente de des-personalización, descarga de responsabilidad, y desplazamiento del problema a un plano abstracto y alejado de la práctica cotidiana, a pesar de que se reconozca su existencia.

Por parte de algunas entidades bancarias, la posibilidad de políticas de atención específica a la mujer es rechazada contundentemente: una política tal, según los responsables entrevistados, sí sería discriminatoria con las mujeres, al tratarlas como un colectivo específico y distinto del resto de la plantilla. Y ahí volvería a hacer su aparición el argumento meritocrático "neutro" de que cada cual debe ser tratado según su valía individual, argumento que tiene como corolario práctico la individualización y personalización creciente de las relaciones empresa-trabajadores, con el consiguiente aumento del poder de control de la primera sobre las condiciones y organización del trabajo.

Los representantes sindicales entrevistados, por último, tienen sin duda una percepción algo más crítica de la diferencia entre empleo femenino y masculino, y de las medidas que podrían incidir en la reducción de las desigualdades existentes. Pero por lo general la percepción hegemónica es que, una vez superados los principales obstáculos que en su momento habrían impedido la presencia de trabajadoras -no obligación de abandonar el empleo al casarse y libre acceso a los procesos de selección-, la equiparación del empleo femenino y masculino en el sector es cuestión de tiempo. En este sentido, sólo se precisaría velar por la objetividad y

transparencia de los procesos de selección, especialmente en aquellos de carácter más individualizado, donde puede existir la posibilidad de introducir algún tipo de discriminación hacia las trabajadoras.

Con todo, la opinión sindical respecto a otras posibles actuaciones no es tan unámine, ni el discurso tan coherente. Por un lado, a veces existe una cierta tendencia a considerar que no se requiere una atención específica respecto de la situación de las trabajadoras, más allá de tutelar los procesos de selección. Este discurso entroncaría con la idea de igualdad de méritos entre trabajadores y trabajadoras, y cuestionaría la bondad de las acciones positivas dirigidas a las segundas, que se conciben a veces incluso como una discriminación para ellas mismas. Este tipo de plateamiento tiene como modelo de referencia, una vez más, la idea de un trabajador "neutro", que, en realidad, responde a lo que suele ser la manera de estar en el trabajo productivo propia de los trabajadores masculinos: ello se expresa en la centralidad con que el ámbito productivo (empresa, sector, sindicato, etc.) preside la vida cotidiana de los trabajadores, y en que es ese ámbito, y lo que allí acontece, el locus exclusivo de intervención.

Por el contrario, otra tendencia en el discurso sindical sí percibiría la necesidad de una atención específica respecto de la situación de las trabajadoras, fundamentada en las condiciones particulares que revisten su participación en la actividad productiva. Dichas condiciones, derivadas del papel de las mujeres en el hogar, serían externas al mundo del empleo, pero puesto que su impacto también se deja sentir en la actividad laboral (y sindical), existiría la necesidad de una intervención particularizada. Son las mujeres sindicalistas quienes más se plantean la posibilidad y aplicabilidad de tales medidas, al tiempo que denuncian la poca atención que las centrales a que pertenecen han dedicado históricamente al tema, y las dificultades que encuentran para llevar adelante esa discusión frente a la resistencia de algunos de sus compañeros varones. Uno de ellos, representante de un sindicato "de clase", resumía esa postura de

resistencia, y la consideración del tema como "marginal" o "secundario", en la frase: "al pueblo que tiene hambre no le hables de libertad". Tal actitud refleja una cultura laboral que, si bien con otras intenciones y desde otros presupuestos, coincide con el discurso empresarial y de algunos trabajadores en el rechazo a la articulación de políticas que tengan en cuenta las diferencias específicas de determinados colectivos, que, como el de mujeres, ven como esa diferencia se convierte a menudo en desigualdad. En este sentido, todas las acciones propuestas por mujeres sindicalistas pasan primordialmente por un "cambio de mentalidad dentro del propio sindicato" en general, y de los compañeros sindicalistas en particular, respecto al tema de la mujer:

> "Cada vez que planteo algo relacionado con el tema de la mujer son ellos (los miembros masculinos de la ejecutiva del sindicato) los primeros que la rechazan. Siempre hay otros problemas más importantes que aquellos. No se facilita nada. No se toca ningún tema relacionado con la mujer...No hay un programa para la mujer o bien se hace un programa que luego no se lleva a la práctica".

Además, a largo plazo, la necesidad de un cambio de roles sociales y de una evolución de la mentalidad machista dominante es percibida como imprescindible para la resolución del problema, pero una vez más se confía en el tiempo y el paso de las generaciones para que vaya implantándose progresivamente. En este sentido, alguna voz femenina aboga por que las propias mujeres empiecen a asumir roles tradicionalmente masculinos en el ámbito del empleo, y por que los hombres hagan también lo propio en el ámbito familiar y reproductivo -una especie de inversión de roles, cuyas dificultades de puesta en práctica, sin embargo, no se ignoran-. En el ámbito extralaboral/familiar la solución habría de pasar así por la equiparación entre los roles. A partir de ese momento, la disponibilidad en términos de "presentismo" también sería un problema masculino:

"Sería una manera de arreglarlo, o sea, que el reparto de tareas (domésticas) fuera real,... de esta manera nadie podría quedarse después de las 18h".

A medio plazo, las representantes sindicales sienten la necesidad, primero, de conocer en detalle qué piensan sus representados y representadas al respecto, pues muchas veces no están seguros de si realmente perciben los problemas en cuestión; y segundo, de concienciar a la plantilla sobre éstos últimos, pues notan un déficit de implicación y participación de las propias mujeres en los temas y reivindicaciones que les afectan directamente. En efecto, se desprende de los discursos sindicales la dificultad de integrar a un colectivo, las trabajadoras, que, a pesar de todo, se percibe como extraño. Se considera sin duda que las trabajadoras están en la empresa en una situación distinta a los trabajadores, como también se considera, por ejemplo, que los técnicos o el personal con un cierto nivel de responsabilidad están en una situación distinta. Pero mientras en éstos últimos colectivos el problema es el de una situación objetiva distinta dentro de la empresa -pueden tener unos intereses y una percepción de su papel en la empresa distintos de los del resto de trabajadores-, en el caso de las mujeres tal situación se genera fuera de ella. Por esa razón, excepto en circunstancias muy evidentes de discriminación, se carece tanto de referentes de actuación más amplios a los comunmente empleados en la acción sindical, como de una práctica cotidiana en la que se reconozca la especificidad con que las mujeres pueden valorar y participar en la acción sindical. En este sentido, la reticencia de las trabajadoras ante la elevada dedicación y disponibilidad que requieren las labores sindicales podría leerse no como indiferencia, sino como mayor valoración de un espacio cotidiano que no es el de la esfera pública. En esa línea, algunos sindicalistas advierten que los mismos problemas de disponibilidad que podían existir para la promoción profesional pueden darse también para asumir un determinado nivel de participación en las labores sindicales.

A corto plazo, por último, y como medidas de mayor concreción, en algunas entidades los representantes sindicales

plantean las siguientes como prioridades que desde hace cierto tiempo ya se intentan negociar con sus empresas:

- La objetivización de los mecanismos de promoción -al igual que ocurre con los de ingreso en la entidad- se valoraría como un paso adelante fundamental en la igualación entre sexos, pues haría inefectivos algunos de los obstáculos que ahora existen para la misma. Sin embargo, los entrevistados constatan la dificultad de entrar en ese terreno, que las entidades consideran "coto vedado" para la negociación, por tratarse de una de las áreas donde pueden actuar con mayor discrecionalidad, y por tanto ejercer su poder de control sobre la plantilla.

- Minimizar los cursos de formación que se imparten por las tardes, y maximizar su celebración en horarios de mañana, más asequibles para las mujeres con cargas reproductivas. A ello se añadirían otro tipo de medidas, como la posibilidad de sustituir clases por tutorías o consultas telefónicas -ya presentes en algunas entidades-, o la de reducir la jornada de quien asista a los cursos de formación para cargos de dirección de oficina.

- La reducción de jornada -o algún otro tipo de compensación económica- para las mujeres con carga reproductiva, suscita una división de opiniones entre quienes la definen como una medida de discriminación positiva para el colectivo de personal femenino, y quienes la conciben como una medida de política general aplicable al conjunto de los trabajadores y con objetivos más amplios, como el de reparto del empleo o de aumento del tiempo libre. Por otro lado, se expresan reticencias sobre la posible flexibilización y desregulación de los tiempos de trabajo que ello podría conllevar, con la dificultad consiguiente por parte de

los sindicatos para poder controlar los horarios efectivos -dificultad que ya ahora existe en muchas entidades con el horario teóricamente "oficial"-.

Merece la pena concluir con dos consideraciones: la primera es que en los discursos de los/las representantes sindicales la cuestión de la situación de la mujer en el sector conduce, en bastantes ocasiones, a cuestionar también las propias "reglas del juego" que rigen en el mundo empresarial: así lo hacen algunas voces cuando manifiestan que no se trata de posibilitar a las mujeres el entrar en el juego de la competitividad, sino de hacer el proceso, en sí, menos competitivo, aunque inmediatamente se añade que para ello "se tendría que cambiar el sistema".

La segunda consideración es que, sin perjuicio de todo lo anterior, desde instancias sindicales también se reclama a veces un cambio de actitud entre las propias interesadas. Un cambio que, fuera de la empresa, debería manifestarse en una actitud más beligerante hacia ese papel doméstico que se les ha otorgado: como ya se vio más arriba, muchas mujeres asumen el trabajo doméstico como un "asunto propio", como una carga que impide la igualdad efectiva con los hombres en el mundo del empleo.

Este tipo de actitudes se enfatizan especialmente, como vimos, en los discursos de las mujeres sin cargos de responsabilidad: no es por casualidad que sean ellas quienes menos alusiones hacen a actuaciones o políticas concretas dirigidas hacia el colectivo de trabajadoras de sus entidades. No parece muy difícil inferir de sus manifestaciones un cierto escepticismo y desesperanza acerca de las posibilidades de cualquier actuación de ese tipo para remover los obstáculos que impiden una plena incorporación de las mujeres a todos los ámbitos de decisión, aunque, al mismo tiempo, exista una profunda creencia en los méritos y capacidades individuales como medio de obtener reconocimiento en el ámbito laboral, por encima de otros posibles mecanismos más "informales". Pero al igual que en los demás trabajadores entrevistados, las soluciones globales -no individuales- al problema, definido

abstractamente de forma extralaboral y socio-cultural, se desplazan a un vago e inconcreto futuro que se irá imponiendo progresivamente merced a la creciente formación de las mujeres, el cambio de valores y mentalidades -gracias al cual se supone que los seleccionadores discriminarán cada vez menos a la mujer-, los factores demográficos, etc. En el caso de los hombres, esta argumentación parecía el producto de una estrategia semi-consciente de descarga de responsabilidad y despersonalización del problema. Pero en el caso de las mujeres, tanto cualificadas como no, que son quienes en mayor o menor grado sufren las consecuencias de esa situación, no resulta fácil explicar a qué responde un análisis semejante, si no es a la fuerza de una socialización que ha impuesto roles sexuales sólo superados a veces al precio de caer en el rol opuesto -caso de las mujeres directivas-, o a una cierta acomodación conformista basada en "dejar las cosas como están" y ahorrarse así los costes de todo tipo que siempre supone el abrir conflictos de intereses -tanto en el ámbito laboral como en el doméstico, e incluso en el afectivo-. Las especiales condiciones laborales de sus empleos en el sector, relativamente cómodas y seguras dado el contexto actual, pueden tener un peso importante en la consolidación de esas tendencias.

6. CONCLUSIONES

Toda investigación responde siempre a una preocupación o a una problemática más o menos definida sobre la cual se intenta mejorar el conocimiento de que disponemos sobre ella. En este caso, la FEBA mostró su preocupación por conocer cuál era la situación actual de las trabajadoras en el sector financiero español, añadiendo su interés en que tal conocimiento ahondara más en intentar captar las opiniones de las personas y actores sociales implicados en el empleo en el sector financiero que en la frialdad de los datos estadísticos. Este ha sido el punto de partida de un estudio en el cual, como se recordará, se ha planteado un doble objetivo: el primero, describir la situación actual del empleo femenino en el sector y su evolución reciente, mientras que el segundo tenía como finalidad mostrar la percepción que sobre ese empleo tienen sus protagonistas. Cabe decir que para las personas hemos llevado a cabo la investigación, junto a los objetivos mencionados, la problemática propuesta presentaba un interés adicional como era la posibilidad de aplicar un modelo teórico, el que denominamos de *producción/reproducción*, y una estrategia metodológica basada en grupos de discusión que nos parecían idóneas para profundizar en un ámbito de estudio relativamente poco explorado, pues no suele ser habitual preocuparse por cómo se perciben y cómo son vistas las mujeres en tanto que *trabajadoras*, en especial en un sector

de actividad donde la presencia femenina ha sido hasta hoy poco importante. En las páginas siguientes damos cuenta de las principales conclusiones del estudio.

El primer rasgo distintivo de la situación de las trabajadoras en el sector financiero en España es su limitada presencia. A diferencia de lo que ocurre en nuestro entorno inmediato, el sector financiero español no es un sector feminizado. En 1993 sólo un 31.16% de la mano de obra empleada en el sector éran mujeres, de tal forma que la participación de las trabajadoras en esta rama de actividad está por debajo tanto de la tasa de actividad de las españolas, como de su participación en el conjunto del sector servicios. En el mismo sentido, tal presencia también se encuentra por debajo de la media europea, por lo que a la ocupación femenina en el sector financiero se refiere. Sin embargo, a lo largo de los últimos casi quince años, hemos podido observar como la presencia de las trabajadoras en el sector se ha ido haciendo cada vez más numerosa. Entre 1980 y 1993, el saldo de empleo es positivo para las trabajadoras, incluso en un contexto generalizado de pérdida de empleo, como sucede en las entidades bancarias.

En esta pauta común, típica de la evolución del empleo en el sector financiero español, se refleja en lo que ha constituido nuestro objeto de atención específico -las entidades de banca y ahorro españolas- aunque con alguna particularidad. En efecto, la participación femenina en estas entidades es aún más limitada: en 1992 las trabajadoras suponían el 19,72% de la plantilla en banca

y el 24,32% en ahorro, de tal manera que se puede afirmar que el empleo femenino sigue siendo minoritario en el núcleo central del sector financiero, sobre todo en las entidades bancarias. Estas diferencias tienen que ver, en primer lugar, como es obvio, con realidades de partida distintas, pues las entidades banacarias han sido tradicionalemnte en España menos permeables al empleo femenino que otro tipo de empresas o entidades financieras. Pero, en segundo lugar, en tales diferencias influye el hecho de que la "apertura" a la incorporación femenina a la banca se produce en un contexto de contención (incluso de reducción) del empleo en la misma, de tal manera que el aumento de la proporción de trabajadoras en la banca española, se ha producido más por la disminución de la ocupación masculina en alrededor de 25 mil empleos entre 1980 y 1992, que por el propio crecimiento de la ocupación femenina en casi 8 mil empleadas en ese mismo periodo. En cambio, el incremento sostenido del porcentaje de empleadas en las entidades de ahorro respecto al total de la plantilla empleada en estas entidades, se ha llevado a cabo en el seno de una trayectoria positiva del empleo para ambos sexos. Por último, la presencia femenina en las entidades de banca y ahorro tampoco es homogénea desde el punto de vista de las caraterísticas de la entidad en cuestión: por lo general son las grandes entidades de ahorro quienes presentan una mayor proporción de empleadas en sus plantillas, mientras que los principales bancos del país, por lo que a plantilla se refiere, han tendido a ser los menos permeables al empleo femenino.

En cualquiera de los casos, buena parte de la incorporación femenina al sector financiero se produce a través de la contratación temporal. Si bien el crecimiento del empleo temporal afecta al conjunto de la ocupación en España, la contratación temporal presenta un crecimiento más acusado en el sector financiero que en el conjunto de las ramas de actividad. Las trabajadoras del sector son quienes, proporcionalmente, más sufren este tipo de contratos. En 1993, el 36.73% de las asalariadas del sector financiero tiene un contrato temporal, cifra que las sitúa incluso por encima de la media de las trabajadoras españolas (27.09%). Por el contrario, el empleo masculino en el sector sigue siendo, desde este punto de vista, más estable que en el conjunto de los sectores productivos (18.88% y 21.62%, respectivamente), aunque esta diferencia entre la situación contractual en el sector financiero y la situación en el total de ramas de actividad también tiende a ser cada vez menor para los trabajadores.

Así, mientras la temporalidad es una de las principales características femeninas del empleo en el sector financiero español, la antigüedad es un rasgo típicamente masculino, en particular en la banca española, a pesar de la importante pérdida de empleo masculino observada en la última década. La explicación de la relación entre antigüedad y empleo masculino la encontramos en el efecto generacional que afecta a las plantillas del sector financiero español y, en concreto, a las entidades de banca y ahorro. En este sentido, la incorporación más tardía de las

mujeres a un sector predominantemente masculino, ha implicado que su acceso y permanencia en el sector financiero se produzca en unas condiciones distintas a las que en su momento caracterizaron la entrada masiva de sus compañeros de trabajo: contrato indefinido y trayectorias de empleo y de promoción muy vinculadas a la permanencia en una entidad determinada. Como resultado de todo ello se aprecia una cierta tendencia hacia una dualización del empleo, es decir, hacia la configuración de un empleo más estable, presidido por la contratación indefinida y la antigüedad, y un empleo más inestable, presidido por la contratación temporal y la menor permanencia en el empleo, siendo el primer tipo de empleo patrimonio mayoritariamente masculino, y el segundo tipo mayoritariamente femenino.

Precisamente, a través de los grupos de discusión hemos querido aproximarnos a la especificidad del empleo femenino intuida a partir de las cifras disponibles. Los resultados obtenidos resultan de interés tanto por su contribución a una mejor comprensión sobre cómo se perciben las transformaciones que se están dejando sentir en el trabajo y en el empleo en el sector, como, en particular, por los interrogantes que suscitan respecto a la participación femenina en el mismo. Interrogantes por otra parte perfectamente extensibles al conjunto de la actividad productiva de las mujeres.

La contratación eventual, novedosa en un sector caracterizado por la estabilidad en el empleo, no es más que uno de los indicadores de cambios significativos en las políticas de

recursos humanos compartidos, en mayor o menor medida, por las entidades de banca y ahorro. En este sentido, los cambios en los procesos de acceso y de carrera y las distintas condiciones de trabajo que acompañan a los colectivos más recientemente incorporados a un empleo, incluso motivan la percepción más o menos acusada según las estidades estudiadas, de una fractura entre los empleados y empleadas con una antigüedad media en el sector, los "viejos" o "viejas", y las personas incorporadas en fechas más recientes, los "nuevos" trabajadores o trabajadoras, como estas personas se han donominado coloquialmente a sí mismas en las entrevistas.

Desde el punto de vista de la perpeción del empleo femenimo, esta idea que podría parecer anecdótica resulta significativa pues la percepción de diferencias entre "viejas" y "nuevas" trabajadoras no sólo es más acusada que entre sus compañeros, sino que también se asocia a dos generaciones de mujeres con distinta actitud, cualificación y "manera de estar" en el empleo y, en particular, con trayectorias o itinerarios profesionales reales o potenciales también distintos. En este sentido, en el discurso dominante se perfilan dos modelos de "mujer trabajadora" distintos": uno referido a lo que se considera el modelo "tradicional" de trabajadora, es decir, el de aquella mujer cuyo papel principal se construye alrededor de lo doméstico (hogar y familia), para la cual el empleo es visto como algo complementario; el otro modelo es el que podríamos catalogar como de "orientación hacia el empleo", esto es, el correspondiente a

aquellas mujeres que asumirían el empleo como actividad principal y sus condicionantes como propios del mismo (disponibilidad, continuidad, etc.). El primer modelo sería el típico de las empleadas con mayor antigüedad en el sector, mientras que el segundo sería el que definiría a las jóvenes más recientemente incorporadas al empleo. Sin ninguna duda, la opinión mayoritaria es que el segundo modelo no sólo es el más prestigioso sino que, a su vez, también es el que resulta más apropiado para encarar la búsqueda o la permanencia en el empleo. Dicho de otro modo, el modelo que se valora es el masculino tradicional (de "centralidad productiva"), entendiendo que las jóvenes de hoy participan de tales orientaciones.

En efecto, las trabajadoras más jóvenes dispondrían de un conjunto de atributos que las convertirían en un "recurso humano" idóneo para las necesidades actuales del trabajo en el sector financiero, lo cual, en opinión de buena parte de las personas entrevistadas, estaría facilitando su incorporación al mismo. Entre dichos atributos destacan unos de índole objetiva (mayor nivel de estudios) junto a los de índole subjetiva que se acaban de mencionar (mayor "orientación" hacia el empleo, en detrimento de la "orientación" hacia lo doméstico que caracterízaría a las generaciones femeninas anteriores), así como la disposición de dotes "naturales" para las tareas de tipo comercial que hoy están substituyendo a las administrativas, aspecto este último reseñado por la mayoría de personas entrevistadas, excepto por las propias interesadas. En este sentido, las críticas habituales sobre la

escasa motivación e implicación en el empleo que se suelen imputar a las trabajadoras de edad y antigüedad medias en el sector, no se expresarían hacia las trabajadoras más jóvenes. Para las jóvenes la actividad remunerada constituiría parte substancial de su identidad como personas, de ahí que se estime que su predisposición a cumplir con los requisitos que se derivan de tener un empleo (dedicación, ajuste a los ritmos y horarios del trabajo remunerado), va a ser la adecuada para la empresa.

La apreciación anterior no es compartida por las trabajadoras que por su edad y antigüedad estarían incluidas en el grupo de "poco motivadas y comprometidas" con el empleo, quienes, no hay que olvidarlo, conforman aún hoy el contingente más importante de trabajadoras en el sector. Para una parte de estas trabajadoras, por lo general con categoría de oficiales primera por antigüedad, porque tal valoración supone un prejuicio que no se correponde con su realidad de trabajadoras comprometidas con su trabajo, eso sí, dentro del horario laboral. Y, como parece lógico, porque asumir tal apreciación supondría "auto-ubicarse" en una situación de mayor riesgo potencial de cara a ser las primeras candidatas de los planes de bajas voluntarias de las empresas. Para otra parte de esas trabajadoras, las que hoy ostentan un cargo de cierta responsabilidad, el desacuerdo se produce porque esa valoración genérica o estereotipo respecto de las trabajadoras de una cierta edad, ha actuado en contra de su carrera profesional. Pues esa

percepción formaría parte de una cultura organizativa que "a priori" minusvalora el papel de las mujeres en las entidades.

En cambio, las más jóvenes serían las protagonistas principales del proceso de "normalización" del empleo femenino en el sector. Un proceso según el cual, las mujeres estarían entrando en el núcleo de la actividad del mundo financiero, de tal manera que sus posibilidades de ocupación ya no estarían circunscritas a determinadas tareas o niveles jerárquicos (telefonistas, secretarias, limpiadoras, o, como mucho, auxiliares en tareas administrativas). Son estas trabajadoras quienes, a su vez, mostrarían un mayor acuerdo respecto a esa afirmación.

Bajo este prisma se explicaría la difuminación de la segregación ocupacional horizontal en el empleo en el sector. Tendencia que se vería reforzada por la polivalencia que hoy presidiría el trabajo, especialmente en oficinas. Sin embargo, los mismos estereotipos que en el pasado servían para argumentar la bondad del talento natural femenino para trabajar como secretarias o telefonistas, serían empleados en la actualidad para justificar la masiva presencia de trabajadoras en nuevos servicios financieros como el telemarketing. En este sentido, se observan indicios de que la existencia de la distribución sexuada de tareas (segregación ocupacional) puede persistir hoy bajo distintos contenidos.

Ciertamente, por añadidura, el que hoy haya más mujeres empleadas y quizá no sólo en tareas claramente vistas como

exclusivas de su "talento natural", no significa que su presencia sea relevante en toda la extensión de la carrera profesional. La segregación ocupacional vertical es tanto o más vistosa que la horizontal. Según los datos que amablemente nos han facilitado los Dptos. de Recursos Humanos de las entidades estudiadas, el porcentaje de mujeres en categorías de jefatura no sólo está muy por debajo de su peso en el conjunto de la plantilla, sino que resulta más bien anecdótico. Cabe destacar que también en esta franja de la compleja y dilatada estructura ocupacional de las entidades del sector, encontramos huellas de itinerarios donde la presencia femenina puede ser más o menos relevante. Así, la participación de las trabajadoras resulta más amplia en los puestos de carácter técnico que en los propiamente vinculados a la actividad financiera. De tal manera que las propias directivas afirman que el itinerario más relacionado a lo que ha venido siendo la carrera profesional en el sector, es un itinerario aún hoy masculino.

Las razones aducidas para explicar esa realidad son de diversa naturaleza, al mismo tiempo que el énfasis en cada una de ellas tiende a ser distinto según las características de las personas entrevistadas. En términos generales podríamos decir que los empleados y los Dptos. de RR.HH. acostumbran a insistir en cuestiones como una inadecuada cualificación, una inadecuada 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 femenina en

determinados puestos. Esta situación ya no se correspondería a la actual tanto por los cambios observados en las propias trabajadoras, como por los producidos a nivel de la sociedad en general, en nuestros días más proclive a que las mujeres tengan un papel significativo en el mundo del trabajo extra-doméstico. Por todo este conjunto de razones, la baja presencia femenina en puestos de responsabilidad no es más que una rémora del pasado que se modificará por sí sola con el paso del tiempo.

Las trabajadoras, en particular las directivas que no se han incorporado a través de los nuevos "planes de carrera", aunque están de acuerdo en parte con los argumentos anteriores, apuntan otros factores a tener en cuenta. Estas empleadas insistirían, además, en cuestiones de índole más organizativa. En primer lugar, ponen de relieve la existencia de una "cultura organizativa" que dificulta la carrera profesional de las mujeres por varias razones. Entre ellas, porque está impregnada por una serie de estereotipos sobre el papel de la mujer en general y sobre la mujer en el empleo en particular, que inciden negativamente en la proyección profesional de ésta. En particular, se refieren a la presunción de que todas las mujeres van a estar menos "disponibles", van a tener menos dedicación, van a priorizar otras cosas antes que el empleo, así como de que tampoco tienen unas expectativas profesionales definidas ni un proyecto profesional claro. En segundo lugar, manifiestan que estos prejuicios han actuado en contra de la posible trayectoria futura de las trabajadoras porque han impedido que las mujeres se

fueran ubicando en los puestos más idóneos para una proyección posterior. En este sentido, discreparían del énfasis dado a la falta de cualificación formal -nivel de estudios- como factor que objetivamente habría perjudicado la promoción de las mujeres, pues, según comentan, tampoco los hombres de su generación que hoy ocupan cargos de responsabilidad eran titulados superiores. En tercer lugar, la ausencia femenina en puestos idóneos para el posterior desarrollo de una carrera profesional ha contribuido a perpetuar su mayor desconocimiento de los canales de información y las pautas de comportamiento informales, de gran importancia en un tipo de organización donde la promoción pasa, en parte, por cuestiones tan poco formalizadas como la "confianza". En cuarto lugar, para algunas de las entrevistadas, ciertas prácticas u obligaciones sociales tradicionalmente incorporadas a la idea de atención al cliente, no formarían parte de la cultura femenina, lo que, además de que pudiera ser tenido en cuenta a la hora de proponer a una mujer para determinado cargo, actuaría como elemento disuasor para las propias mujeres. Por último, las preconcepciones existentes en la entidad respecto de las empleadas, provocarían que éstas fuesen consideradas como un colectivo de "riesgo" por parte de quienes tienen la responsabilidad de elegir a las personas que van a promocionar. Es decir, elegir a una mujer supone un mayor riesgo para los electores, si la persona elegida no da los resultados esperados. A partir de todos esos argumentos, las entrevistadas definen su situación en el empleo como distinta a la de sus colegas

masculinos, aunque no la califican de desigual, quizá porque no la asocian a prácticas empresariales explícita y formalmente discriminatorias.

Entre las trabajadoras más jóvenes efectivamente asistimos a una acentuación de la importancia que el trabajo remunerado tiene en su proyecto vital. Sin embargo, para estas trabajadoras el hecho de que sigan siendo las mujeres, ellas mismas, quienes protagonicen si no el conjunto del trabajo doméstico sí la maternidad y la crianza de los hijos o hijas, condiciona su papel en el empleo. A diferencia del pasado, la incorporación de las jóvenes se produce después de un período de estudios más dilatado y de un proceso de contratación temporal-aprendizaje también más largo. La confluencia de ambos factores conduce a que su momento de consolidación profesional tienda a coincidir con el momento que considerarían idóneo para su consolidación familiar. De manera que la adecuada planificación de ambos se convierte en un reto imprescindible (e incluso en un rompezabezas) para estas trabajadoras. Por lo general, todas ellas tienden a priorizar el empleo, situando los treinta y cinco años como fecha límite para tener el primer hijo o hija. El esfuerzo que estas trabajadoras realizan para intentar mantener una presencia cualificada en el empleo sin abandonar del todo su presencia en el hogar, muy problamente sea el origen de su rechazo a los prejuicios respecto de su falta de profesionalidad.

No cabe duda que estas actitudes y prácticas positivas hacia ambos tipos de actividades, productivas y reproductivas, pueden

conferir a las mujeres el protagonismo en una improbable transición hacia formas de organización social menos presididas por una tan nítida segregación de ámbitos y personas. La "doble presencia" puede ser altamente valorada incluso por los trabajadores, pero sólo hasta el momento en que ésta pueda entrar en contradicción con sus propias carreras profesionales.

En este sentido no hay que olvidar que la entrada, permanencia y carrera profesional en las entidades financieras se produce hoy a través del buen cumplimiento del requisito de la disponibilidad, incluidas aquellas que presentan un discurso más modernizador respecto de las políticas de recursos humanos. Una disponibilidad sobre la que se ha construido una carrera profesional a medida de quienes sólo tienen el empleo como proyecto central de vida, pero que casa mal con un reparto más equilibrado entre empleo y otro tipo de actividades.

Las trabajadoras entrevistadas están dispuestas a asumir la mayor parte del coste que supone querer compaginar un alto nivel de calidad en las tareas que realizan y de compromiso con el empleo, con las responsabilidades domésticas que socialmente tienen encomendadas. Y así lo hacen cotidianamente, hasta el punto de considerar que ese es "su" problema, sin esperar que tranformaciones sociales en profundidad les aligeren de parte de esa carga. Pero, quizá por esa misma razón, no es de extrañar que sean estas mismas entrevistadas, en particular las directivas, quienes pongan el acento 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 en la entidad, en lugar de la tradicional dedicación y entrega, llamadas coloquialmente "presentismo". De sus comentarios se desprende que los cambios en esta dirección favorecerían la desaparición de las dificultades que hoy existen para la plena proyección profesional de las mujeres.

En definitiva, el que cada vez haya mayor número de empleadas en el sector no implica la desaparición de una cultura y una práctica organizativa que penaliza el empleo femenino, aunque sea de forma más sutil que en el pasado. Una cultura y una práctica que se expresarían a través de la exaltación de la disponibilidad como valor, por encima de otras consideraciones. La cualificación, la motivación o la falta de expectativas profesionales no parecen ser hoy ningún impedimento para el acceso de trabajadoras al sector, si es que alguna vez esos han sido los motivos de su escasa presencia. Sin embargo el *compromiso*, entendido como actitud de disponibilidad total hacia la entidad, sí que ha podido ser uno de ellos en el pasado y podrá seguir siéndolo en el futuro, por lo menos para aquellas personas que no quieran o no puedan tener en el trabajo remunerado el eje exclusivo de su existencia. Con el agravante, desde el punto de vista de lo que ha constituido nuestro centro de atención en estas páginas, de que en las entidades estudiadas, al parecer, tal compromiso se da por supuesto en los trabajadores mientras se tiende a desconfiar de la existencia del mismo en las

trabajadoras, incluidas aquellas que han realizado el doble esfuerzo tanto de construir su identidad bajo parámetros afines a la lógica productiva, como de asumir las reglas de juego que presiden el empleo en las entidades.

BIBLIOGRAFIA

BALBO, L., La doppia presenza, en "Inchiesta", nº32, Milán, 1979.

BEECHEY, V., PERKINS, T., A matter of Hours. Women, Part-time and the Labour Market, Cambridge, Polity Press, 1987.

BELLONI, C., Mothers and Fathers: Two different Times, Two Organisations. Reproductive Work and Demographic 'Choices', ponencia presentada en el European Forum, "The cost of being a mother, the cost of being a father", en el European University Institute, Florencia, 24 y 25 de marzo, 1995.

BENERIA, L., Reproducción, producción y división sexual del trabajo, en "Mientras Tanto", nº6, 1981.

BENHABIB, S., CORNELL, D., Teoría feminsta y teoría crítica, Valencia, Edicions Alfons el Magnànim-Generalitat Valenciana, 1990.

BERTHOIN, A, IZRAELI, D., A global comparison of women in managemen: women managers in their homelans and as expatriates, en Fagenson (ed.), Women in management. Trends, Issues, and Challenges in Managerial Diversity, London, Sage, 1993, Colección Women at Work nº 4.

BERTRAND, O.; NOYELLE, T., Human resources and corporate strategies: Technological change in banks and insurance companies. France, Germany, Japan, Sweden, United States, París, OCDE, Centre for Educational Research and Innovation, 1988.

BETTIO, F., The sexual division of Labour, Oxford, Clarendon Press, 1988.

BIMBI, F.; PRISTINGER, F. (ed.), Profili sovrapposti, Milán, Franco Angeli, 1995.

BOSERUP, E., Woman's role in economic development, Londres, Allen & Unwin, 1977. (2º edición 1988).

BRAUN, M., SCOTT, J.; ALWIN, D., Economic necessity or self-actualization?. Attitudes toward women's labour-force participation in East and West Germany, en "European Sociological Review", vol. 10, nº 1, mayo, 1994.

BRAUN, M., SCOTT, J.; ALWIN, D., The separation of work and the family: Attitudes toward women's labour-force participation in Germany, Great Britain and the United States, en "European Sociological Review, vol. 8, nº 1, mayo 1992.

CALLEJO, J.; MARTIN, L.- La promoción de la mujer a puestos de responsabilidad laboral: resistencias discursivas, en "Sociología del Trabajo, nº23, invierno de 1994-95.

CASTAÑO, C. y otros, Tecnología y empleo en el sector financiero español, Madrid, Instituto de Estudios de Prospectiva, 1990.

CASTELLS, M., Nuevas Tecnologías Economía y Sociedad en España, Madrid, Alianza, 1986.

CHALUDE, M., Les femmes et la mixité des emplois en banque: situation, roles et changement, Bruselas, Comission des Communautés Européennes, 1982.

COCKBURN, C., Brothers male dominance and technological change, London, Pluto Press, 1991.

COCKBURN, C., In the way of women, London, Macmillan, 1991.

COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, El empleo en Europa, Luxemburgo, Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas, 1992.

COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, El empleo en Europa, Luxemburgo, Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas, 1993.

COMMUNAUTES EUROPEENNES, La ségrégation professionelle des femmes et des hommes dans la Communautés Européenne, Luxemburgo, Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas, Commission Europe Sociale, Supplement 3/93.

CROMPTON, R., Women and de 'Service Class', en Crompton & Mann, Gender and Stratification, Cambridge, Polity Press, 1986.

CROMPTON, R., Women and the "service class", en Crompton & Mann, op. cit, 1986.

CULPAN, O., Women in Banking: a Comparative Perspective on Integration Myth, en "International Journal of Manpower", vol. 13, nº1, 1992, pág. 33 a 40.

DEX, S., La división sexual del trabajo, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991.

DEX, S., Women's Attitudes towards Work, London, McMillan, 1988.

ELSTER, J., Uvas amargas. Sobre la subversión de la racionalidad, Barcelona, Península, 1988.

FAGENSON, E.A. (ed.), Women in management.Trends, Issues, and Challenges in Managerial Diversity, London, Sage, 1993, Colección Women at Work nº 4.

Federal Glass Ceiling Commission, Good for Business: Making full use of the nation's human capital, Washington, D.C., Informe de la Federal Glass Ceiling Commission, marzo, 1995.

FREY, L., Prospettive future dell'attività bancaria ed occupazione femminile, en VVAA, Lavoro femminile, formazione e parità uomo-donna, Milán, Franco Angeli, 1983.

GARCIA DE LEON, Mª A., Elites discriminadas, Barcelona, Anthropos, 1994.

GARRIDO, J.L., Las dos biografías de la mujer en España, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer, 1993.

GASPARINI, G., Banche e Bancari, Milán, Franco Angeli, 1982.

GERSON, K., Hard choices. How women decide about work, career and motherhood, Berkeley, University of California Press, 1985.

GRANT, J.; PORTER, P., Women managers: The construction of gender in the workplace, en "Australian and New Zeland Journal of Sociology", vol. 30, nº 2, agosto, 1994.

GRUPPO ONDA, Foemina Faber. Immagini e strategie del lavoro delle donne, Milán, Franco Angeli, 1989.

HARLAN, S.L, WHITE BERHEIDE, C., Barriers to workplace advancement experienced bay women in low-paying occupations, Informe presentado al U.S. Department of Labor, Glass Ceiling Commission, New York, University at Albany, Center for Women in Government, enero, 1994.

HARTMANN, H., Patriarchy, capitalism and job segregation by sex, en "Signs" vol. 1, nº 3, 1976.

HARTMANN, H., The family as the locus of gender, class and political struggle: the exemple of Housework, en "Signs", vol. 6, º3, 1981.

HEERTJE, A. (ed.), Innovation, Technology and Finance, Oxford, Basil Blackwell, 1988.

IANNELLO, K.P., Decisions without hierarchy. Feminist interventions in organization theory and practice, New York & London, Routledge, 1992.

INSTITUTO DE LA MUJER, Estrategias de carrera para mujeres directivas, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Colección Estudios y Encuestas, s/f (a).

INSTITUTO DE LA MUJER, Oportunidades y obstáculos en el desarrollo profesional de las mujeres directivas, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Colección Estudios y Encuestas, s/f (b).

INSTITUTO DE LA MUJER, Resultados de la encuesta sobre "La carrera profesional de las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en la empresa", Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer- Programa de acceso y promoción de mujeres a puestos de responsabilidad-Comisión de Acción Positiva en la empresa, 1990.

+ estudi C.I.B.E.

IZQUIERDO, Mª J., del RIO, O., RODRIGUEZ, A., La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo, Madrid, Instituto de la Mujer, Serie Estudios nº20, 1988.

KNIGHTS, D., WILLMOTT (ed), Gender and the labour process, Aldershot, Gower, 1986.

LEONARD, J.S., Use enforcement techniques in eliminating Glass Ceiling Barriers, Informe presentado al U.S. Department of Labor, Glass Ceiling Commission, abril, 1994.

LINDSEY, L., Gender roles. A Sociological Perspective, New Jersey, Prentice Hall, 1990.

LOWE, G., Women in the Administrative Revolution, Cambridge, Polity Press, 1987.

LOWN, J., Women and Industrialization, Cambridge, Polity Press, 1990.

MACKINTOSH, M., Domestic Labour and the Household, en Pahl, On Work, Oxford, Blackwell, 1986.

MARKUS, M, Mujeres, éxito y sociedad civil. Sobre la subversión del principio del logro, en BENHABIB y CORNELL, 1990.

NAKANO GLENN, E., FELDBERG, ROSLYN L., Poletarianizing Clerical Work: Technology and Organizational Control in The Office, en A. Zimbalist, Case Studies on the Labour Process, New York, Monthly Review Press, 1979.

OCDE, Recursos humanos y flexibilidad, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.

OIT, Los bancos multinacionales y sus prácticas sociales y laborales, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991.

OIT, Los efectos sociales de los cambios estructurales en la banca, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1993.

ORTI, A., La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta y la discusión en grupo, en M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (comp.), El análisis de la realidad social, Madrid, Alianza Universidad, 1986.

O' REILLY, J., Banking on flexibility: a comparison ~~of the use~~ of the use of flexible employement strategies in the retail banking sector in Britain and France, en "The Internacional Journal of Human Resource Management", vol. 3, nº 1, 1992 (versión francesa en "Sociologie du Travail" nº 3, 1992).

RAMOS, R., Cronos dividido, Madrid, Instituto de la Mujer, 1990.

RUBERY, J., Las mujeres y la recesión, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993.

SARACENO, C., Dalla istituzionalizzacione alla de-istituzionalizzacione dei corsi di vita femminili e maschili?, en "Stato e Mercato", nº 33, diciembre, 1991.

SARACENO, C., Elementi per un'analisi delle trasformazioni di genere nella società contemporanea e delle loro conseguenze sociali, en "Rassegna Italiana de Sociologia", vol. XXXIV, nº1, enero,marzo, 1993.

SARACENO, C., Il lavoro mal diviso, Bari, De Donato, 1985.

SAVAGE, M.; WITZ, A. (ed.), Gender and Bureaucracy, Oxford, Blackwell, 1992.

SOTTOSOPRA/LIBRERIA DE MUJERES DE MILAN, El final del patriarcado, en "El Viejo Topo", nº 96, mayo, 1996.

SROLE, C., A Blessing to Mankind and Especially to Womankind": The Typewriter and the feminization of Clerical Work", en B. Wright, (ed.), Women, Work and Technology, The University of Michigan Press, Ann Arbor, 1987.

TANTON, M. (ed.), Women in management. A developing presence, London, Routledge, 1994.

TORNS, T., CARRASQUER, P., Entorn dels conceptes de dona i treball, en VVAA, Visió de Catalunya, Barcelona, Diputació de Barcelona, 1987.

TORNS, T., CARRASQUER, P., ROMERO, A., El perfil sociolaboral del paro femenino en España, Madrid, Instituto de la Mujer, 1995.

U.S. Department of Labor-Glass Ceiling Commission, Race, Ethnic and Gender earnings inequality. The sources and consequences of employement segregation, Informe elaborado por D. Tomaskovic-Devey. U.S. Department of Labor, enero, 1994.

U.S. Department of Labor, Pipelines of progress. A status report on the glass ceiling, U.S. Department of Labor, agosto, 1992.

VVAA, Entidades financieras y competitividad, número monográfico de la Revista "Papeles de Economía Española", nº 58, 1994.

VVAA, Nuove tecnologie e lavoro bancario, Milán, Franco Angeli, 1983.

VVAA, Nuove tecnologie, produttività e lavoro bancario, Milán, Franco Angeli, 1986.

VVAA, Technological developement in banking and insurance: The impact on customers and employees Federal Republic of Germany, Dublín, Shankill Co., European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1984.

WAJCMAN, J., Organizations, Gender and Power: Papers from an IRRU Workshop, Warwick, University of Warwick, Warwick Papers in Industrial Relations, 1993.

WALBY, S., Patriarchy at work, Cambridge, Polity Press, 1986.

WITZ, A., Professions and Patriarchy, London, Routledge, 1992.

ANEXOS

I. Anexo metodológico

I.1. La selección de las entidades y de los colectivos estudiados

El proceso de selección de las entidades

Tal como hemos comentado, los resultados obtenidos en la primera parte de la investigación han orientado la elección de las entidades en las que hemos centrado nuestra atención en esta segunda parte. Concretamente tal elección se ha llevado a cabo con los criterios enumerados a continuación.

- En primer lugar, nos ha parecido que debíamos respetar la *distinción* básica, tradicional en el sector financiero, *entre entidades bancarias y entidades de ahorro*. Aunque hoy parece que las diferencias entre ambos tipos de entidades, en cuanto a sus posibles ámbitos de actuación y en cuanto a las características de sus productos, quizá no sean tan acusadas como en el pasado, también es verdad que tales diferencias han caracterizado al sector financiero, por lo menos hasta nuestros días. A ello cabe añadir que en nuestro país, la trayectoria del empleo en el sector en los últimos años se ha visto fuertemente afectada por los procesos de concentración de entidades y de cambios en las formas y contenidos del trabajo, los cuales, a tenor de los datos disponibles, han podido repercutir de manera distinta en banca y en ahorro. En particular, desde el punto de vista que aquí nos interesaba reflejar, en lo que se refiere a la mayor o menor presencia de trabajadoras en los distintos tipos de entidades. Pues mientras el empleo en banca ha sufrido un cierto estancamiento, el empleo en ahorro ha tendido a crecer, favoreciendo, en principio, la posibilidad de incremento de la contratación femenina.
- En segundo lugar, también teníamos que tener en cuenta el posible efecto que el *ámbito territorial* de actuación pudiera tener no tanto en la "cantidad" de empleo

femenino, cuanto en la "cualidad" del mismo. En otras palabras, uno de los factores que, hipotéticamente, resulta más influyente de cara a la promoción profesional, la movilidad geográfica, puede plantearse de forma distinta según sea ese ámbito territorial de actuación. Por esta razón nos interesaba escoger entidades representativas de ámbitos de intervención más o menos amplios.

- En tercer lugar, el *tamaño de la entidad*, en términos de número de personas empleadas, podía jugar un papel en la definición de itinerarios de carrera más o menos complejos y/o burocratizados, factor que podría influir en una mayor o menor facilidad en las carreras profesionales de las trabajadoras. Razón por la cual nos interesaba contemplar entidades de distinto tamaño.
- Por último, tal como expresábamos en nuestras hipótesis, nos interesaba comprobar si las *distintas trayectorias femeninas de incorporación al mundo del trabajo* propias de procesos de industrialización distintos, podían tener un reflejo también en los procesos de incorporación al sector. De ahí que focalizásemos nuestro estudio en dos comunidades autónomas, Catalunya y Andalucía, representativas de distintas tendencias por lo que a la presencia femenina en el empleo se refiere.

A partir de conjugar todos estos criterios, y teniendo en cuenta los recursos disponibles, las entidades estudiadas han sido las siguientes:

. 2 grandes entidades bancarias con implantación en toda España, ambas con procesos de fusión ya consolidados. Y con niveles y trayectorias de empleo femenino que marcan la pauta de lo que ha venido ocurriendo en el conjunto del sector financiero español. Las hemos denominado EBE1 (Entidad Bancaria Estatal-1) y EBE2 (Entidad Bancaria Estatal-2).

. 2 entidades cuyo ámbito de actuación territorial de origen es Catalunya. Una de tipo bancario, de tamaño mediano -EBC: Entidad Bancaria Catalana-. Otra de ahorro, grande, fruto de un proceso de fusión, con empleo femenino por encima del conjunto del sector (banca y ahorro) y en la media de las entidades de ahorro -EAC: Entidad de Ahorro Catalana-.

. 2 entidades cuyo ámbito de actuación territorial de origen es Andalucía. Una de tipo bancario, mediana, perteneciente a un grupo de ámbito nacional, con empleo femenino muy por debajo de la media del sector -EBA: Entidad Bancaria Andaluza-. Otra de ahorro, mediana, con empleo femenino ligeramente por encima del sector -EAA: Entidad de Ahorro Andaluza-.

La selección de las personas a entrevistar

Cabe distinguir aquí los tres colectivos a los que nos hemos dirigido para llevar a cabo las entrevistas semi-dirigidas o los grupos de discusión: responsables de Recursos Humanos, trabajadores y trabajadoras de cada una de las entidades y delegados y delegadas sindicales.

Responsables de Recursos Humanos

Se han entrevistado a las personas que en cada entidad respondían al doble requisito de tener capacidad de decisión sobre el tema que nos interesaba tratar (acceso y promoción en el empleo) y atención cotidiana respecto del diseño y desarrollo de los planes de recursos humanos de las entidades.

Trabajadoras y trabajadores de las entidades

Igual que en el caso de la elección de las entidades, la elección de las personas que iban a participar en los

grupos de discusión debían reflejar los principales rasgos del empleo en el sector.

- Así, en primer lugar, una de las cuestiones observadas, común a la mayoría de entidades, era la media de *edad* de las plantillas. Con ligeras variaciones, en todo el sector podían detectarse dos tipos de colectivos. Por un lado, el grupo mayoritario, correspondiente a trabajadores y trabajadoras de entre 40 y 45 años, procedentes en su mayor parte de las últimas incorporaciones "masivas" al sector. Por otro, las personas más recientemente incorporadas, menores de 30 años, cuyo acceso a las entidades de banca y ahorro se ha producido ya bajo un contexto distinto de empleo en el mismo.
- En segundo lugar, esos dos colectivos suelen responder a trayectorias de *tiempo de permanencia en el empleo* también distintos (mayor o menor antigüedad). Lo que implica no sólo la posibilidad de haber podido desarrollar distintos itinerarios profesionales sino también la de haber disfrutado o no de unas condiciones de trabajo que se han ido modificando en el tiempo.
- En tercer lugar, en el caso de las trabajadoras estos dos colectivos reflejan dos *situaciones distintas de empleo femenino* tanto en el sector como en el conjunto de la actividad productiva en España. Así, mientras que el colectivo mayoritario en el sector (personas de entre 40 y 45 años) está constituido básicamente por hombres, entre los grupos de edad más jóvenes la presencia de ambos sexos tiende a ser más equitativa. En este sentido, aunque la presencia femenina sigue siendo minoritaria, las trabajadoras del grupo de edad dominante acostumbran a corresponder a las primeras incorporaciones de mujeres a la escala administrativa de las entidades. Por el contrario, las trabajadoras que forman parte del segundo colectivo (menores de 30 años) pueden ser consideradas como aquellas que ya se incorporan al sector financiero, en menor número quizá que los varones, pero seguramente

sin esa cualidad de "pioneras". Este grupo de edad forma parte también del que en los últimos años está protagonizando un crecimiento constante de la actividad de las españolas. Fenómeno que por parte de algunos expertos ha sido cualificado como exponente de un cambio generacional entre las españolas por lo que a su actividad laboral se refiere (Garrido, 1993).

- En cuarto lugar, este posible cambio generacional ilustraría un factor considerado de extraordinaria relevancia para la actividad femenina: aquello que en lenguaje especializado se define como su *mayor o menor "socialización hacia el empleo"*. Es decir, el haber adquirido y consolidado o no las pautas típicas que configuran la actividad laboral (disponibilidad, continuidad, consolidación y reconocimiento de cualificación profesional), factor este que puede tener una gran importancia de cara a la percepción del empleo y a la definición de un proyecto profesional y, por tanto, de cara al posible desarrollo de una carrera profesional.
- En quinto lugar, aunque no en este orden de importancia, la *categoría profesional* que se ocupara en la actualidad ha constituido uno de los criterios básicos que hemos tenido en cuenta. En este caso, hemos soslayado la extrema pluralidad de situaciones contempladas en el sector distinguiendo sólo entre dos grandes colectivos. Aquel que incluye a las personas que ostentan algún tipo de jefatura y aquel que incluye a las personas que no tienen este rango. Esta distinción, elemental si se quiere, nos parecía ya suficientemente útil para nuestros objetivos. Pues, por un lado, podíamos delimitar entre aquellas personas que, independientemente de factores como la antigüedad, la edad o el nivel de estudios, habían traspasado ya el nivel al que es posible acceder mediante antigüedad o prueba "pública", y aquellas personas que no estaban en esta situación, bien por no habérselo planteado, bien por no reunir los requisitos previstos o

bien porque "todavía" no han podido reunirlos. Este ha sido el criterio adoptado para dotar a los grupos de discusión de una cierta homogeneidad de partida.

- Finalmente, se ha tomado el *estado civil* como criterio indicativo del efecto que el trabajo de la reproducción puede tener en el empleo femenino, tanto en lo que se refiere a las características objetivas del mismo como a la definición de expectativas profesionales.

Con estos criterios se solicitó a las entidades estudiadas que nos proporcionasen a personas que respondiesen a los siguientes perfiles:

. Personas que en la actualidad ocupasen lugares de responsabilidad, con mayor o menor antigüedad en la empresa, con edades comprendidas entre los dos grandes grupos definidos, con distinto estado civil.

. Personas que en la actualidad no ocupasen lugares de responsabilidad, siendo el resto de características idénticas a las del grupo anterior.

Delegadas y delegados sindicales

Dado que nuestro interés se ha centrado en el análisis en profundidad de unas determinadas entidades, las entrevistas a las/los representantes sindicales se ha focalizado también en las personas que llevan a cabo las tareas de acción sindical cotidiana en las mismas. Solamente solicitamos a las secciones sindicales y/o comités de empresa que, en la medida de lo posible, en las entrevistas participasen delegadas de la entidad en cuestión, así como delegadas o delegados de distintas edades.

I.2. Las fuentes de información estadística utilizadas.

Uno de los objetivos de la primera parte de la investigación ha sido describir y caracterizar la evolución del empleo en el sector financiero español en general y, de un modo más pormenorizado, analizar la trayectoria y situación actual del empleo femenino en el mismo. Para ello hemos utilizado las siguientes fuentes de información estadística secundarias:

a).- La Encuesta de Población Activa - EPA - (Instituto Nacional de Estadística).

b).- El Anuario Estadístico de la Banca Privada (Consejo Superior Bancario).

c).- Anuario Estadístico de las Cajas de Ahorro Confederadas (Confederación Española de Cajas de Ahorro).

Estas fuentes secundarias de información reflejan realidades diferentes, pero, bajo nuestro punto de vista, de necesaria y posible complementariedad para poder obtener una visión lo más exhaustiva posible de la evolución de la ocupación en el sector. Por un lado, la datos que ofrece la EPA, como su nombre bien indica, son resultado de un trabajo de encuesta, con todas las ventajas e inconvenientes que ello pueda suponer, a pesar de los cuales, es la fuente de información estadística más recurrente a la hora de ofrecer cifras de actividad, ocupación y paro. Por otro lado, los Anuarios son registros de información particularizados para bancos y cajas. Hecho este que los hace poseedores de unos datos que constatan la evolución real de las plantillas en el sector.

a).- La Encuesta de Población Activa - EPA - (Instituto Nacional de Estadística).

La información estadística extraída de la EPA nos permite analizar los rasgos de la evolución de los niveles de actividad, ocupación y desempleo en el sector financiero español. Insertándolas, además, en el contexto de la evolución general del empleo en España. Asimismo, los datos que la EPA ofrece son los que tienen mayores garantías de comparabilidad respecto de la evolución del empleo en otros países. En cambio, tienen el inconveniente de no responder con exactitud al número de personas efectivamente empleadas en las entidades de banca y ahorro, por dos razones. La primera, ya comentada, es que se trata de una encuesta y no de un registro. La segunda, es que el nivel de desegregación que ofrece la EPA en relación a los subsectores de actividad y, en concreto, respecto del sector financiero, contiene siempre más información que la estrictamente referida a dichas entidades. Con todo, los cambios metodológicos introducidos por la propia EPA, permiten acercarnos cada vez más a la realidad específica del empleo en banca y ahorro. De tal manera que, entre 1985 y 1993, hemos pasado de disponer de una categoría inicial denominada "Sector Financiero" que también incluía "Seguros" y "Entidades Inmobiliarias" en general, a una categoría denominada "Instituciones Financieras" (durante 1988-1992), que en 1993 pasa a llamarse "Intermediación Financiera". Una categoría esta última mucho más cercana a la situación concreta en las entidades bancarias y de ahorro.

Estos cambios metodológicos y las variaciones que han supuesto respecto a la información que la EPA ofrece sobre el

sector financiero, han hecho necesaria la re-elaboración de la información disponible, con la finalidad de encontrar criterios homologables y comparables en todo el período analizado (1980-1993). Tres son los criterios que la EPA ha empleado durante este período para referirse al "sector financiero": "Sector Financiero", "Instituciones Financieras" e "Intermediación Financiera". La diferencia entre cada uno de ellos es el mayor o menor grado de información desagregada que contienen. Los contenidos y la aplicación que les hemos dado es la siguiente:

a.1.- **"Sector Financiero"**. Es la forma originaria en que la EPA ofrece información sobre el sistema financiero español. Esta categoría incluye también los "Seguros" y las "Actividades Inmobiliarias". Como hasta el cuarto trimestre de 1987 los datos referidos al sector lo hacen bajo la voz "Finanzas, Seguros y Actividades Inmobiliarias", ésta se convierte en nuestro punto de referencia para construir la categoría "Sector Financiero" que hemos utilizado para nuestro período de estudio (1980-1993). Para su elaboración se ha seguido el siguiente proceso:

- **1980-1987:** Corresponde a "Finanzas, Seguros y Actividades Inmobiliarias", tal cual aparece en la EPA.

- **1988-1992:** Corresponde al resultado de sumar "Instituciones Financieras", "Seguros" y "Actividades Inmobiliarias".

- **1993:** Corresponde al resultado de sumar "Intermediación Financiera", excepto "Seguros y Planes de Pensiones", "Seguros y Planes de Pensiones", "Actividades Auxiliares a la Intermediación Financiera" y "Actividades Inmobiliarias".

Esta categoría es la que nos permite obtener una visión temporal más amplia (1980-1993), sobre la evolución del empleo en el sector financiero. A pesar de que es el dato menos

desagregado del que disponemos, y, por lo tanto, el que ofrece una información menos focalizada si la contrastamos con el nivel real de las plantillas, es el único dato que nos facilita una cierta perspectiva sobre la evolución del empleo. En concreto lo hemos empleado para mostrar las cifras relativas a actividad, ocupación y paro en el sector durante el período considerado. Es decir, para mostrar el contexto donde la evolución del empleo femenino en el sector financiero se realiza.

a.2.- Entre 1988 y 1992, la EPA emplea la categoría de **"Instituciones Financieras"** para mostrar la evolución del empleo en el sector. Esta categoría, a diferencia de la anterior, no incluye "Seguros y Planes de Pensiones", "Actividades Auxiliares a la Intermediación Financiera" y "Actividades Inmobiliarias".

Así pues, el nivel de concreción que contiene es mayor que el existente en el "Sector Financiero" y, consecuentemente, el nivel de precisión respecto a la evolución de la ocupación en el sector financiero durante el período que contempla, también es mayor y más próximo al que registran los Anuarios Estadísticos de Banca y Ahorro. Por este motivo hemos adjuntado también las cifras de actividad, ocupación y paro entre 1988 y 1993 bajo la categoría "Instituciones Financieras".

a.3.- En 1993, los datos sobre ocupación, actividad y paro que entre 1988 y 1992 aparecían bajo la etiqueta de "Instituciones Financieras" pasan a ofrecerse bajo el título **"Intermediación Financiera"**. Por lo que para esa información específica hemos mantenido el nombre anterior de "Instituciones Financieras". A partir de 1993 la EPA permite disponer también datos sobre tipo de jornada laboral, tipo de contrato y

antigüedad en el empleo. Estos datos sólo aparecen bajo una acepción de "Intermediación Financiera" que incluye también los "Seguros", los "Planes de Pensiones" y la "Actividades Auxiliares a la Intermediación Financiera". Aunque estos datos se refieran a una realidad más amplia que la de las instituciones de banca y ahorro, nos ha parecido de interés incorporarlas a nuestro análisis, pues son los únicos disponibles sobre estos aspectos del empleo en el sector financiero, a excepción de los que puntualmente puedan facilitar las propias entidades de banca y ahorro.

Estas dificultades no impiden que el análisis de los datos extraídos de la EPA, a partir de estas tres categorías, nos haya permitido obtener una perspectiva bastante ajustada de la evolución y características del empleo en el sector financiero español. Esta perspectiva se complementa, como hemos mencionado, con las cifras que proceden de los Anuarios Estadísticos de la Banca y Cajas de Ahorro.

b y c).- El Anuario Estadístico de la Banca Privada (Consejo Superior Bancario) y el Anuario Estadístico de las Cajas de Ahorro Confederadas.

En efecto, la información elaborada a partir de los respectivos Anuarios ha sido principalmente utilizada para analizar la evolución de las plantillas de los bancos y cajas de ahorro, tanto a nivel macro, esto es, para el conjunto de bancos y cajas, como a nivel micro, referida a la evolución de cada una de las entidades. La única información desagregada por sexo contenida en los citados Anuarios es la variación del número de empleados y empleadas, lo cual ha limitado el análisis de la caracterización de las plantillas al impedir complementar, por ejemplo, tal variación con la evolución de las categorías

profesionales por sexo. Con todo, la información de la evolución de plantillas de las entidades de banca y ahorro y su composición en función de la variable sexo nos ha permitido, junto al estudio de casos realizado en la segunda fase de la investigación, construir la tipología de las entidades analizadas.

II. Anexo estadístico

INDICE DE TABLAS

Tabla nº 1. Participación del sector finciero en la actividad terciaria por sexo (1980-1993).

Tabla nº 2. Participación femenina en la actividad, la ocupación y el paro en el sector financiero (1980, 1985, 1990, 1993) (en porcentajes).

Tabla nº 3. Distribución de la población activa en las Instituciones Financieras por sexo (1988-1993).

Tabla nº 4. población empleada en las entidades de banca y cajas de ahorro por sexo (1985-1992) (valores absolutos y porcentajes).

Tabla nº 5. Población ocupada en la Banca Nacional, Banca Regional, Banca Local y Banca Extranjera (1980 - 1992) (valores absolutos).

Tabla nº 6. Población ocupada femenina en la Banca Nacional, Banca Regional, Banca Local y Banca Extranjera (1980 - 1992) (en porcentajes).

Tabla nº 7. Concentración del empleo en las grandes entidades bancarias sobre el total del empleo en la Banca Nacional (1980, 1985, 1990, 1992) (valores absolutos y porcentajes).

Tabla nº 8. Concentración del empleo femenino en las grandes entidades bancarias sobre el total de ocupadas en la Banca Nacional (1980, 1985, 1990, 1992) (en porcentajes).

Tabla nº 9. Concentración del empleo en las grandes cajas de ahorro sobre el total del empleo en las entidades de ahorro en España (1985, 1988, 1990, 1992) (valores absolutos y porcentajes).

Tabla nº 10. Concentración del empleo femenino en las grandes cajas de ahorro sobre el total de ocupadas en las cajas de ahorro en España (1985, 1988, 1990 1992) (en porcentajes).

Tabla nº 11. Población empleada por tiempo que lleva en el empleo actual en todas las ramas y en la Intermediación Financiera por sexo (1993).

Tabla nº 12. Población asalariada según el tipo de contrato en todas las ramas de actividad y en el Sector Financiero por sexo (1988-1993).

Tabla nº 13. Población asalariada con relación laboral temporal por duración del contrato en la Intermediación Financiera por

Tabla 1. Participación del Sector Financiero en la actividad de los servicios por sexo (1980, 1985, 1990, 1993) (en porcentajes).

	1980	1985	1990	1993
Total	5.32	4.92	4.37	4.88
Hombres	7.03	6.39	5.66	6.08
Mujeres	2.65	2.65	2.67	3.31

Fuente: EPA Primer Trimestre y elaboración própia

Tabla 2. Participación femenina en la actividad, la ocupación y el paro en el sector financiero (1980, 1985, 1990, 1993) (en porcentajes)

	1980	1985	1990	1993
Porcentaje de activas en el S. Financiero respecto al total de población activa en el sector	19,30	21,18	26,32	31,16
Porcentaje de ocupadas en el S. Financiero respecto al total de población ocupada en el sector	18,92	20,36	25,42	29,37
Porcentaje de paradas en el S.Financiero respecto al total de población parada en el sector (*)	44,75	42,46	48,05	57,06

Fuente: EPA Primer Trimestre y elaboración propia.
(*): En este caso incluye también "Servicios Prestados a Empresas" y "Alquileres".

Tabla 3: Distribución de la población activa en las Instituciones Financieras por sexo (1988-1993) (valores absolutos y porcentajes).

a) Valores absolutos (miles de personas)

	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Hombres	191,30	188,70	182,20	190,90	182,60	181,60
Mujeres	41,10	46,00	44,60	52,20	54,00	58,70
Total	231,40	234,70	226,80	243,10	236,60	240,30

Fuente: EPA Primer Trimestre y elaboración propia.

b) Porcentajes

	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Hombres	82,35	80,37	80,34	78,53	77,18	75,57
Mujeres	17,35	19,63	19,66	21,47	22,82	24,43
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: EPA Primer Trimestre y elaboracion propia.

Tabla 4: Población empleada en las entidades de Banca y Cajas de Ahorro por sexo (1985-1992) (valores absolutos y porcentajes).

a) Valores absolutos

	1985	1986	1987	1988
Hombres	193.742	190.323	187.974	188.699
Mujeres	33.056	34.110	35.325	38.373
Total	226.798	224.433	223.289	227.074

	1989	1990	1991	1992
Hombres	190.257	189.633	188.131	183.404
Mujeres	41.759	45.405	48.482	49.753
Total	232.016	235.038	236.613	233.157

Fuente: Anuario Estadístico de la Banca Privada, Anuario Estadístico de las Cajas de Ahorro Confederadas y elaboración propia.

b) Porcentajes

	1985	1986	1987	1988
Hombres	85,42	84,80	84,18	83,10
Mujeres	14,58	15,20	15,81	16,90
Total	100,00	100,00	100,00	100,00

	1989	1990	1991	1992
HOMBRES	82,00	80,68	79,51	78,70
Mujeres	18,00	19,32	20,49	21,30
Total	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Anuario Estadístico de la Banca Privada, Anuario Estadístico de las Cajas de AhorroConfederadas y elaboración propia.

Tabla 5. Población ocupada en la Banca Nacional, Banca Regional, Banca Local y Banca Extranjera (1980 - 1992) (valores absolutos).

	1980	1985	1986	1987	1988
Banca Nacional	139.652	124.528	121.572	120.570	118.410
Banca Regional	18.373	16.315	15.396	16.353	16.389
Banca Local	20.472	18.939	17.563	17.071	18.032
Banca Extranjera	2.551	2.698	3.341	3.561	3.449
Total	181.048	162.480	157.872	157.555	156.280

	1989	1990	1991	1992
Banca Nacional	119.077	118.188	117.848	111.224
Banca Regional	16.867	17.104	17.274	17.114
Banca Local	17.361	18.610	19.504	19.930
Banca Extranjera	3.701	3.931	3.936	3.169
Total	157.006	157.833	158.562	151.437

Fuente: Anuario Estadístico de la Banca Privada y elaboración propia.

Tabla 6. Población ocupada femenina en la Banca Nacional, Banca Regional, Banca Local y Banca Extranjera (1980 - 1992) (en porcentajes)

	1980	1985	1986	1987	1988
Banca Nacional	12,17	12,64	13,37	13,68	14,08
Banca Regional	12,78	12,49	12,25	12,93	13,14
Banca Local	14,77	16,23	16,72	18,65	20,65
Banca Extranjera	28,62	31,10	31,43	37,46	33,80
Total	12,76	13,44	14,03	14,52	15,22

	1989	1990	1991	1992
Banca Nacional	15,30	16,56	17,44	18,47
Banca Regional	14,38	15,00	15,78	16,45
Banca Local	22,56	24,93	25,74	27,01
Banca Extranjera	36,61	36,20	35,52	35,56
Total	16,49	17,84	18,89	19,74

Fuente: Anuario Estadístico de la Banca Privada y elaboración propia.

Tabla 7. Concentración del empleo en las grandes entidades bancarias sobre el total del empleo en la Banca Nacional (1980, 1985,1990, 1992) (valores absolutos y porcentajes).

	1980	1985	1990	1992
Hispano Americano	18.697 (13,39%)	15.675 (12,59%)	14.140 (11,96%)	28.084 (25,25%)(a)
Central	19.655 (14,07%)	18.956 (15,22%)	17.509 (14,81%)	(a)
Bilbao	17.371 (12,44%)	16.169 (12,98%)	21.974 (18,59%)(b)	20.468 (18,40%)(b)
Vizcaya	10.562 (7,56%)	9.002 (7,23%)	(b)	(b)
Español Crédito	20.199 (14,46%)	17.510 (14,06%)	17.355 (14,68%)	15.930 (14,32%)
Santander	10.740 (7,69%)	9.897 (7,95%)	11.132 (9,42%)	11.268 (10,13%)
Popular Español	8.883 (6,36%)	8.037 (6,45%)	7.558 (6,39%)	7.554 (6,79%)
Total	106.107 (75,97%)	95.246 (76,48%)	89.668 (75,85%)	83.304 (74,89%)

Fuente: Anuario Estadístico de la Banca Privada y elaboración propia.

(a): En 1991 el Banco Hispano Americano se fusiona con el Banco Central y adoptan el nombre de Banco Hispano Americano.
(b): En 1988 el Banco de Bilbao se fusiona con el Banco de Vizcaya y adoptan el nombre de Banco Bilbao Vizcaya.

Tabla 8. Concentración del empleo femenino en las grandes entidades bancarias sobre el total de ocupadas en la Banca Nacional (1980, 1985, 1990,1992) (en porcentajes).

	1980	1985	1990	1992
Hispano Americano	17,83	17,78	16,51	24,84 (a)
Central	8,98	9,56	10,45	(a)
Bilbao	17,45	18,85	20,06 (b)	18,28 (b)
Vizcaya	5,37	5,14	(b)	(b)
Español Crédito	9,86	9,07	13,28	14,31
Santander	4,38	4,57	7,15	8,59
Popular Español	3,09	2,88	2,47	2,53
Total	66,96	67,85	69,92	68,55

Fuente: Anuario Estadístico de la Banca Privada y elaboración propia.

Tabla 9. Concentración del empleo en las grandes cajas de ahorro sobre el total del empleo en las entidades de ahorro en España (1985,1988, 1990, 1992) (valores absolutos y porcentajes).

	1985	1988	1990	1992
Barcelona	2.936 (4,64%)	3.226 (4,57%)	10.506 (13,74%)(a)	10.824 (13,34%)(a)
Barcelona y Baleares	6.389 (10,11%)	6.371 (9,03%)	(a)	(a)
Cataluña	2.241 (3,55%)	2.702 (3,83%)	3.098 (4,02%)	3.514 (4,33%)
Murcia y Alicante	2.523 (4,00%)	1.088 (1,54%)	1.190 (1,55%)(b)	1.191 (1,47%)(b)
Madrid	4.789 (7,58%)	5.920 (8,39%)	7.173 (9,33%)	8.681 (10,70%)
Ronda	2.263 (3,58%)	2.233 (3,16%)	4.382 (5,70%)(c)	4.488 (5,53%)(c)
Valencia	3.071 (4,86%)	3.055 (4,33%)	3.718 (4,84%)(d)	3.884 (4,79%)(d)
Zaragoza y La Rioja	2.526 (4,00%)	2.641 (3,74%)	3.111 (4,04%)	3.344 (4,12%)
Total	26.738 (42,32%)	27.236 (38,59%)	33.178 (42,92%)	35.926 (44,28%)

Fuente: Anuario Estadístico de las Cajas de Ahorro y elaboración propia.

(a): Caja de Pensiones para la Vejez y el Ahorro de Cataluña y Baleares (LA CAIXA).

(b): Incluye sólo Caja de Ahorros de Murcia.

(c): UNICAJA: Monte de Piedad y Cajas de Ahorro de Ronda, Cádiz, Almería, Málaga y Antequera.

(d): BANCAJA: Cajas de Ahorro de Castellón, Valencia y Alicante.

Tabla 10. Concentración del empleo femenino en las grandes cajas de ahorro sobre el total de ocupadas en las entidades de ahorro en España (1985, 1988, 1990, 1992) (en porcentajes).

	1985	1988	1990	1992
Barcelona	5,33	5,16	12,35 (a)	11,59 (a)
Barcelona y Baleares	11,35	7,49	(a)	(a)
Cataluña	0,88	2,42	3,36	4,11
Murcia y Alicante	5,24	1,40	1,13 (b)	1,09 (b)
Madrid	10,01	10,66	13,16	15,82
Ronda	3,69	2,93	5,59 (c)	5,58 (c)
Valencia	4,52	3,76	1,76 (d)	4,62 (d)
Zaragoza y La Rioja	4,08	3.06	4,27	4,16
Total	45,10	36,88	41,62	46,97

Fuente: Anuario Estadístico de las Cajas de Ahorro y elaboración propia.

(a): Caja de Pensiones para la Vejez y el Ahorro de Cataluña y Baleares (LA CAIXA).

(b): Incluye sólo Caja de Ahorros de Murcia.

(c): UNICAJA: Monte de Piedad y Cajas de Ahorro de Ronda, Cádiz, Almería, Málaga y Antequera.

(d): BANCAJA: Cajas de Ahorro de Castellón, Valencia y Alicante.

Tabla 11.- Población empleada en la Intermediación Financiera por sexo y antigüedad (1993) (valores absolutos y porcentajes)

a) Valores absolutos (miles de personas)

	TODAS RAMAS ACTIVIDAD			INTERMEDIACION FINANCIERA		
	A.SEXOS	HOMBRES	MUJERES	A.SEXOS	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	11881,80	7917,60	3964	333,6	240	93,60
MENOS 3 MESES	994,10	624,30	396,80	12,8	7,10	5,70
DE 3 A 5 MESES	830,80	482,20	348,70	10,4	3,60	6,90
DE 6 A 11 MESES	782,40	483,70	298,70	16,5	8,60	7,80
DE 1 A 2 AÑOS	957,80	600,30	357,50	20,7	11,40	9,30
DE 2 A 3 AÑOS	552,40	384,30	204,10	17,6	10,90	6,70
DE 3 A 6 AÑOS	1616,90	1032,20	584,80	40	25,60	14,40
6 AÑOS O MAS	6147,30	4346,70	1800,60	215,6	172,80	42,80

b) Porcentajes

	TODAS RAMAS ACTIVIDAD			INTERMEDIA.FINANCIERA		
	A.SEXOS	HOMBRES	MUJERES	A.SEXOS	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
MENOS 3 MESES	8,37	7,88	9,33	3,84	2,96	6,09
DE 3 A 5 MESES	6,99	6,09	8,8	3,12	1,5	7,37
DE 6 A 11 MESES	6,58	6,11	7,54	4,95	3,58	8,33
DE 1 A 2 AÑOS	8,06	7,58	9,02	6,21	4,75	9,94
DE 2 A 3 AÑOS	4,65	4,85	5,15	5,28	4,54	7,16
DE 3 A 6 AÑOS	13,61	13,03	14,75	11,99	10,67	15,38
6 AÑOS O MAS	51,74	54,9	45,42	64,63	72	45,73

Fuente: EPA Primer Trimestre y elaboración propia.

(*) **"INTERMEDIACION FINANCIERA"**: Incluye "Seguros y Planes de Pensiones" y "Actividades Auxiliares a la Intermediacion Financiera", y excluye "Actividades Inmobiliarias", "Alquiler de Bienes e Inmuebles" y "Servicios Prestados a las Empresas".

Tabla 12.- Población empleada en el Sector Financiero por sexo y tipo de contrato (1988 - 1993) (valores absolutos (miles de personas) y porcentajes).

a) Valores Absolutos (miles de personas).

	1.988			1.989			1.990	
A. SEXOS	TOTAL	INDEF.	TEMP	TOTAL	INDEF.	TEMP	TOTAL	INDEF.
TODAS RAMAS	11611,7	9885,1	1726,6	12003,7	9809,4	2194,3	12481,9	9814,7
S.FINANC.	582,1	524,1	58,0	617,1	522,6	94,5	631,9	516,8
HOMBRES								
TODAS RAMAS	8045,5	6936,4	1109,1	8316,7	6898,1	1418,6	8551,1	6841,2
S.FINANC.	436,9	403,9	33,0	443,0	394,3	48,7	444,0	380,8
MUJERES								
TODAS RAMAS	3566,2	2948,7	617,5	3687,0	2911,3	775,7	3930,8	2973,5
S.FINANC.	145,3	120,3	25,0	169,6	123,8	45,8	187,.9	136,0

	1.991			1.992			1.993		
A.SEXOS	TOTAL	INDEF.	TEMPORAL	TOTAL	INDEF.	TEMPORAL	TOTAL	INDEF.	TEMPO.
TODAS RAMAS	12579,6	9642,7	2936,9	12449,0	9401,9	3047,1	11881,8	9096,0	2785,8
S.FINANC.	720,6	567,7	152,9	729,8	566,9	162.90	903,6	668,8	234,8
HOMBRES									
TODAS RAMAS	8532,4	6717,3	1815,1	8362,0	6490,9	1871,1	7916,6	6204,5	1712,1
S.FINANC.	496,7	416,2	80,5	497,1	411,1	86,0	543,7	441,0	102,7
MUJERES									
TODAS RAMAS	4047,2	2835,5	1211,7	4086,9	2911,0	1175,9	3964,2	2890,4	1073,8
S.FINANC.	223,7	151,3	72,4	232,7	155,8	76,9	359,9	227,7	132,2

(**): **SECTOR FINANCIERO** : "Instituciones Financieras, Seguros, Servicios Prestados a las Empresas y Alquileres".

b) Porcentajes

	1.988			1.989			1.990		
A.SEXOS	TOTAL	INDEF.	TEMPOR.	TOTAL	INDEF.	TEMPOR.	TOTAL	INDEF.	TEM.
T.RAMAS	100,00	85,13	14,86	100,00	81,72	18,28	100,00	78,63	21,37
S.FINANC.	100,00	90,04	9,96	100,00	84,69	15,31	100,00	81,79	18,21
HOMBRES									
T.RAMAS	100,00	86,21	13,79	100,00	82,94	17,06	100,00	80,00	20,00
S.FINANC.	100,00	92,45	7,55	100,00	89,01	10,99	100,00	85,77	14,23
MUJERES									
T.RAMAS	100,00	82,68	17,32	100,00	78,96	21,04	100,00	75,65	24,35
S.FINANC.	100,00	82,79	17,21	100,00	73,00	27,00	100,00	72,38	27,62

	1.991			1.992			1.993		
A. SEXOS	TOTAL	INDEF.	TEMPOR.	TOTAL	INDEF.	TEMPOR.	TOTAL	INDEF.	TEM
T.RAMAS	100,00	76,65	23,35	100,00	75,52	24,48	100,00	76,55	23,45
S.FINANC.	100,00	78,78	21,22	100,00	77,68	22,32	100,00	74,02	25,98
HOMBRES									
T.RAMAS	100,00	78,73	21,27	100,00	77,62	22,38	100,00	78,37	21,62
S.FINANC.	100,00	83,79	16,21	100,00	82,70	17,3	100,00	81,11	18,88
MUJERES									
T.RAMAS	100,00	70,06	29,94	100,00	71,23	28,77	100,00	72,91	27,09
S.FINANC.	100,00	67,64	32,26	100,00	66,95	33,05	100,00	63,27	36,73

Fuente: EPA. Primer Trimestre y elaboración propia.

Tabla 13.- Población con contrato temporal en la Intermediación Financiera por sexo y duración del contrato (1993) (Valores absolutos y porcentajes)

a) AMBOS SEXOS

	TODAS	RAMAS	INTERMEDIACIO	FINANCIERA
	Valores absolutos	Porcentajes	Valores absolutos	Porcentajes
TOTAL	2785,80	100,00	43,30	100,00
1 DIA	21,90	0,79	0,20	0,46
+2D -1M (*)	83,20	2,99	0,10	0,23
1 A 3M	445,40	15,99	2,70	6,24
4 A 6M	1091,10	39,17	19,30	44,57
7 A 11M	80,20	2,88	0,20	0,46
1 a 2A	680,30	24,42	14,00	32,33
2 a 3A	98,00	3,52	2,60	6,00
+3 Años	285,80	10,26	4,20	9,70

Fuente: EPA Primer Trimestre.

(*): +2D -1M: De 2 dias a menos de un mes.
1 A 3M: De 1 dia a tres meses.
4 A 6M: De 4 a 6 meses.
7 A 11M: De 7 a 11 meses.
1 a 2A: De 1 a menos de 2 años.
2 a 3A: De 2 a menos de 3 años.
+3 Años: 3 años o más.

b) HOMBRES

	TODAS	RAMAS	INTERMEDIACION	FINANCIERA
	Valores absolutos	Porcentajes	Valores absolutos	Porcentajes
TOTAL	1.712,1	100,00	20,50	100,00
1 DIA	15,4	0,90	0,20	0,98
2D a -1M (*)	61,1	3,57	---	0,00
1 a 3M	276,8	16,17	1,20	5,85
4 a 6M	678	39,60	8	39,02
7 a 11M	37,4	2,18	--	0,00
1 a 2A	407,7	23,81	7,20	35,12
2 a 3A	63,7	3,72	1,50	7,32
3A o +	171,9	10,04	2,40	11,71

Fuente: Epa Primer Trimestre .

c) MUJERES

	TODAS	RAMAS	INTERMDIACION FINANCIERA	
	Valores absolutos	Porcentajes	Valores absolutos	Porcentajes
TOTAL	1.073,80	100,00	22,80	100,00
1 DIA	6,50	0,61	---	0,00
2D a -1M (*)	22,10	2,06	0,10	0,44
1 a 3M	168,60	15,70	1,50	6,58
4 a 6M	413	38,46	11,40	50,00
7 a 11M	42,80	3,99	0,20	0,88
1 a 2A	272,60	25,39	6,80	29,82
2 a 3A	34,30	3,19	1	4,39
3A o +	113,80	10,60	1,80	7,89

Fuente: EPA Primer Trimestre.

(*) 2D a -1M: De 2 dias a menos de un mes.
1 a 3M: De 1 a 3 meses.
4 a 6M: De 4 a 6 meses.
7 a 11M: De 7 a 11 meses.
1 a 2A: De 1 a menos de 2 años.
2 a 3A: De 2 a menos de 3 años.
3A o +: 3 años o más.