



La presidenta del Santander, Ana Botín, y la consejera delegada de Bankinter, Dolores Dancausa, únicas mujeres en el top ten de la banca española.

Hace unos días, la presidenta del Santander, Ana Botín, lanzaba un discurso de buenas intenciones en lo que a paridad en la banca se refiere, y reconocía que queda mucho por hacer. Y está en lo cierto. A la vista de los datos, las mujeres, de media, y sin que haya muchas diferencias entre una entidad y otra, ocupan menos de un

tercio de los consejos de administración y la alta dirección en los principales bancos españoles, aunque las plantillas sean proporcionales. Una infrarepresentación que, parece, los bancos quieren remediar porque en los últimos meses todos han puesto en marcha medidas para acabar con asuntos como la brecha salarial.

Las mujeres ocupan menos de un tercio de los consejos y de la alta dirección en las principales entidades españolas, aunque con tendencia al alza

La banca apenas agrieta el techo de cristal

■ Nuria Díaz

“Si somos igual de listos, en la cúpula deberíamos estar al 50%”-señalaba la **presidenta del Santander, Ana Botín**, en la reciente presentación de resultados del grupo en una loable declaración de principios que, sin embargo, ponía de manifiesto que el techo de cristal para las mujeres puede estar resquebrajado, pero aún muy lejos de romperse. De hecho, Botín reconocía las limitaciones a la paridad que todavía hay en su propio banco. “En el Santander, a igualdad de puestos, estamos prácticamente igual en salarios. Sin embargo, aunque el 55% de la plantilla son mujeres, solo un 20% son directivos. Es una brecha que nos hemos comprometido a arreglar en unos años, pero no es fácil porque muchas veces implica a contratar fuera. No hemos sido suficientemente ágiles para tener mujeres dentro que puedan alcanzar esos puestos. En Reino Unido, sin embargo el 40% comité dirección ya son mujeres”, explicaba.

Botín, que ya había hecho gala de un discurso así de feminista en otras ocasiones, relató algunas de las iniciativas que está poniendo en marcha el banco para salir de la situación actual, en la que, en el mejor de los casos, en el mundo de la banca en general, y en el suyo propio en particular, las mujeres todavía ocupan menos de un tercio de los consejos y de la alta dirección. “Cuatrocientas mujeres en España están recibiendo 'mentoring' para progresar. Además, para los puestos directivos, siempre pedimos que haya una mujer entre la terna final de candidatos”. En este momento,

de los 15 de los catorce miembros que componen el consejo de administración del grupo, cinco son mujeres, incluyendo la presidenta, a la que se suman **Homaira Akbari, Sol Daurella, Esther Giménez-Salinas y Belén Romana**, lo que viene a representar un 36% del órgano de decisión, en línea con las recomendaciones de la CNMV, pero por debajo de lo que recomienda la UE,

Botín: “En el Santander, a igualdad de puestos, estamos prácticamente igual en salarios. Sin embargo, aunque el 55% de la plantilla son mujeres, sólo un 20% son directivos”

que es el 40%. Las cifras en la alta dirección, según explicaba la propia presidenta también tiene que mejorar, aunque según los datos ofrecidos por la entidad, no han dejado de crecer. En 2016 el número de mujeres en puestos directivos aumentó un 9% pasando al 35%. Pero lo cierto es que en la cúpula, en el organigrama directivo, que incluye a los responsables de división y áreas corporativas aparecen junto a la presidenta, solo dos mujeres: la responsable de Cumplimiento, **Mónica López-Monis**, y la de Financiación al Consumo, **Magda Salarich**.

El otro banco con una mujer al frente, es **Bankinter**, con **Dolores Dancausa** como consejera delegada. Su consejo de administración está compuesto por 10 personas,

de las cuales 3 son mujeres, entre ellas, la consejera delegada, además de **María Teresa Pulido y Teresa Martín-Retortillo**. En cuanto al equipo directivo del banco (incluida la consejera delegada), -señalan desde la entidad- está compuesto por 11 personas, de las cuales 5 son mujeres. Bankinter fundamenta su política retributiva en el principio de no discriminación por razón de sexo,

A la cola en presencia femenina esta Bankia, que sólo tiene una mujer en su consejo, Eva Castillo, que es consejera independiente, en un órgano compuesto de once miembros

raza o cualquier otra razón, y valora como criterios superiores la competitividad y el rendimiento obtenido. Si se toma como referencia el salario base y se exceptúa la remuneración adicional por antigüedad, beneficios sociales u otras prestaciones, la ratio salarial hombres/mujeres es 1. Con esta presidenta en un caso, y consejera delegada, en el otro, se acaban los bancos con mujeres en el primer nivel.

En el caso del **BBVA**, el ratio en el consejo es de tres de trece, apenas un cuarto. **Susana Rodríguez, Lourdes Maíz y Belén Garijo** se sientan en el órgano de decisión. Por lo que respecta a la cúpula directiva, en primer nivel, solo una mujer: **Cristina de Parias, directora de BBVA España**, con una amplia trayectoria en el banco donde fue consejera delegada de Uno-e, directora de Financiación al Consumo de Finanzia o directora de Innovación y Desarrollo. Su nombre llegó a perfilarse para presidir Catalunya Banc tras la toma de poder del BBVA.

Caixabank cuenta con cinco mujeres consejeras, en un consejo de 19 miembros: **Natalia Aznárez, María Teresa Bassons, Verónica Fisas, Amparo Moraleda y Koro Usarraga**. Desde el banco que preside Jordi Gual, se señala que en la presencia de mujeres en primera línea de dirección, CaixaBank cuenta con un de los porcentajes más altos del sector, con un 39,1% de mujeres en puestos directivos. Pero en el comité de dirección, en línea con el resto de sus colegas nacionales, solo dos: **María Luis Martínez**, directora ejecutiva de Comunicación, relaciones Institucionales, Marca y RSC; y **María Victoria Matía**, directora ejecutiva de Banca Internacional.

Planes de igualdad

Desde el banco señalan que CaixaBank tiene una línea específica de actuación para fomentar la diversidad de género. En su Plan Estratégico 2015-2018, la entidad financiera se marcó como uno de los cinco objetivos para toda la organización en este periodo contar con el equipo humano más preparado y dinámico, y ello ha supuesto la creación de un programa especial en el fomento de la meritocracia y la diversidad. De hecho, este Plan Estratégico establece objetivos de porcentaje de mujeres en posiciones directivas (porcentaje que, en la actualidad, con los datos a cierre de 2017, ya se ha conseguido).

A la cola en presencia femenina esta **Bankia** que solo tiene una mujer en su consejo, **Eva Castillo**, que es consejera independiente, en un órgano compuesto de 11 miembros. En el Comité de Dirección está **Amalia Blanco, directora general adjunta de Comunicación y Relaciones Externas**. Desde el banco señalan que el 40,86% de los puestos directivos en Bankia están asignados a mujeres. Y ponen de manifiesto que tienen un Plan de Igualdad entre cuyas acciones se recoge el fomentar el acceso a funciones directivas del género menos representado, garantizando que, al menos, el 40% de los nuevos nombramientos de funciones directivas que se efectúen hasta el año 2020 sea cubierto por personas del género menos representado. Así, durante el 2017, entre los nombramientos realizados para el top 300 del banco (los 300 puestos más importantes de la entidad), el 54% de los mismos fueron mujeres.

En el caso de **Sabadell**, dos mujeres de 15 miembros en el consejo. Concretamente, **Aurora Catá y María Teresa García-Milá**, y una mujer en el comité de dirección general, **María José García Beato**.

La brecha de género no conoce fronteras

■ La brecha de género en la banca española no es ni mucho menos un caso aislado. Ni como sector, ni como país.

Hace unos meses, el **Financial Times** publicaba un estudio que señalaba que la mayoría del personal junior que trabaja en los servicios financieros son mujeres, pro que solo una de cada cuatro personas que alcanza un puesto

directivo lo es. Eran datos recopilados entre 50 de los mayores bancos, aseguradoras, gestoras de activos y firmas de servicios profesionales que muestran el tamaño que aun tiene esa brecha.

Se reduce además lentamente. En 2016, señala el informe, ellas ocupaban el 25,5% de los altos cargos, frente al 23,7% en 2014. Hasta el número de

mujeres en puestos intermedios ha permanecido invariable, el 39% , en este periodo.

¿Mismos salarios?

Con la brecha salarial ocurre lo mismo y además existe -como ha demostraba el presidente español, Mariano Rajoy, en una entrevista radiofónica hace unos días- poca voluntad política de solucionarlo. El

presidente al ser preguntado sobre la conveniencia de regular este espinoso asunto, contestaba con “mejor no nos metamos ahora en eso”.

En el susodicho informe del **Financial Times** se señalaba que la mayoría de empresas encuestada estaban ya realizando auditorías internas para conocer si se daba o no esa brecha de género y de salario.