



**Impulsando el presente,
lideramos el futuro.**

Informe 2025

**Situación de la mujer
en la banca en España**



1

Representación

Plantilla total
Incorporaciones
Rotaciones voluntarias

2

Responsabilidad

Manager
Promociones

3

Conciliación

Contratación
Permisos nacimiento
Teletrabajo

1 Representación Plantilla Total

Ante **un incremento de la plantilla total de casi el +2%** en los últimos años, la presencia de mujeres sigue siendo mayoritaria, aunque con cierta ralentización, debido especialmente a la distribución por las distintas áreas

“Las mujeres siguen siendo mayoría en el sector bancario, con grandes diferencias por áreas”

EMPLEADOS

116.000

73%



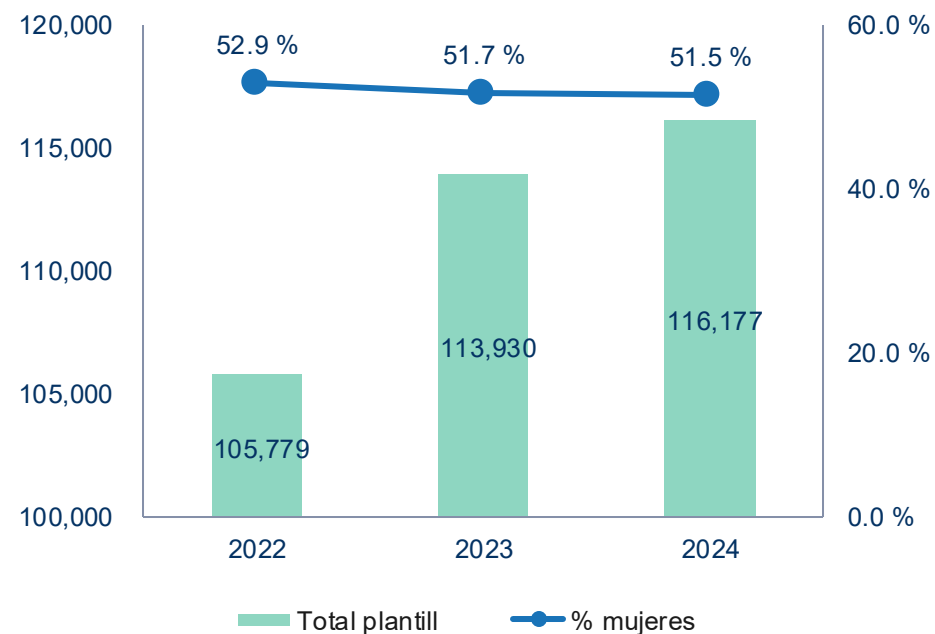
1 Representación Plantilla Total

Ante **un incremento de la plantilla total de casi el +2%** en los últimos años, la presencia de mujeres sigue siendo mayoritaria, aunque con cierta ralentización, debido especialmente a la distribución por las distintas áreas

“Las mujeres siguen siendo mayoría en el sector bancario, con grandes diferencias por áreas”

Total plantilla y % de mujeres

51,5%

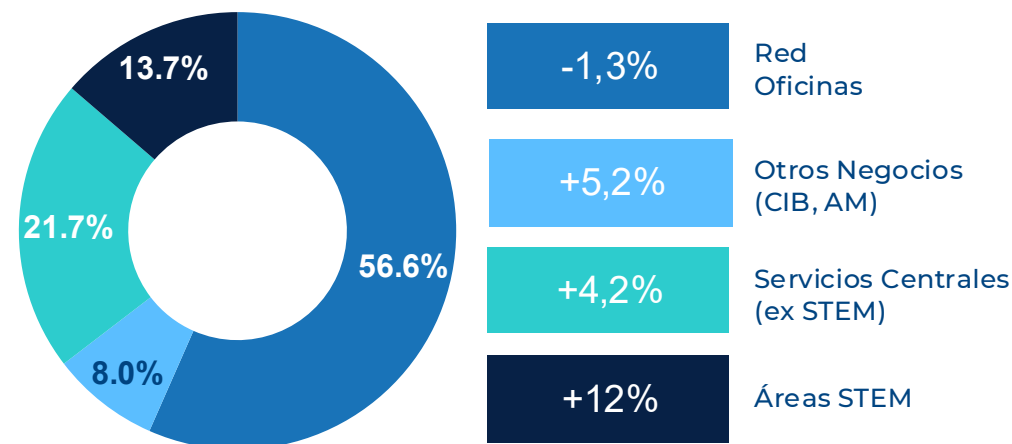


1 Representación Plantilla Total

Ante **un incremento de la plantilla total de casi el +2%** en los últimos años, la presencia de mujeres sigue siendo mayoritaria, aunque con cierta ralentización, debido especialmente a la distribución por las distintas áreas

“Las mujeres siguen siendo mayoría en el sector bancario, con grandes diferencias por áreas”

Distribución plantilla por áreas



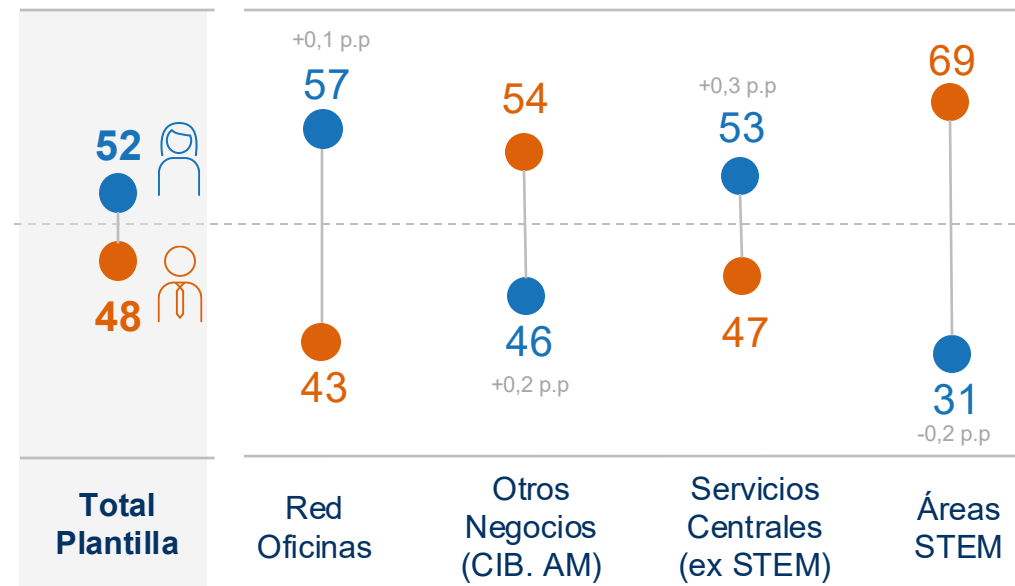
Variación 24-23 (%)

1 Representación Plantilla Total

Ante **un incremento de la plantilla total de casi el +2%** en los últimos años, la presencia de mujeres sigue siendo mayoritaria, aunque con cierta ralentización, debido especialmente a la distribución por las distintas áreas

“Las mujeres siguen siendo mayoría en el sector bancario, con grandes diferencias por áreas”

% Representatividad de la mujer por áreas



1 Representación Rotaciones voluntarias

La tasa de rotación sigue siendo muy baja en el sector con pequeñas diferencias por áreas. Sigue siendo más alta en hombres que en mujeres, pero **se reducen las diferencias**.

**“Gran estabilidad en el sector
y especialmente en mujeres”**

2024

 MUJER
0,9%

 HOMBRE
1,4%

ROTACIÓN

1,14%

2022

 MUJER
0,7%

 HOMBRE
1,4%

ROTACIÓN

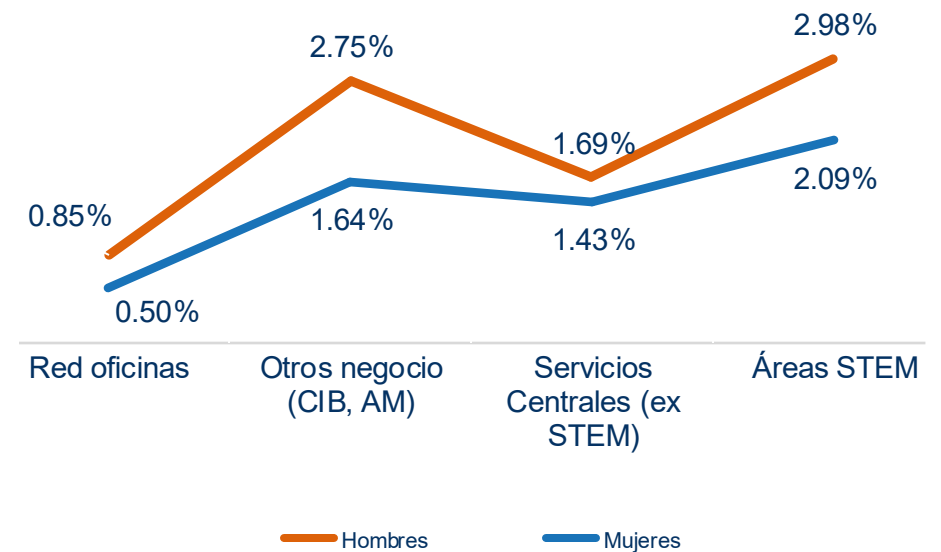
1,05%

1 Representación Rotaciones voluntarias

La tasa de rotación sigue siendo muy baja en el sector con pequeñas diferencias por áreas. Sigue siendo más alta en hombres que en mujeres, pero **se reducen las diferencias**.

“Gran estabilidad en el sector y especialmente en mujeres”

**Tasa de rotación
por áreas y género**

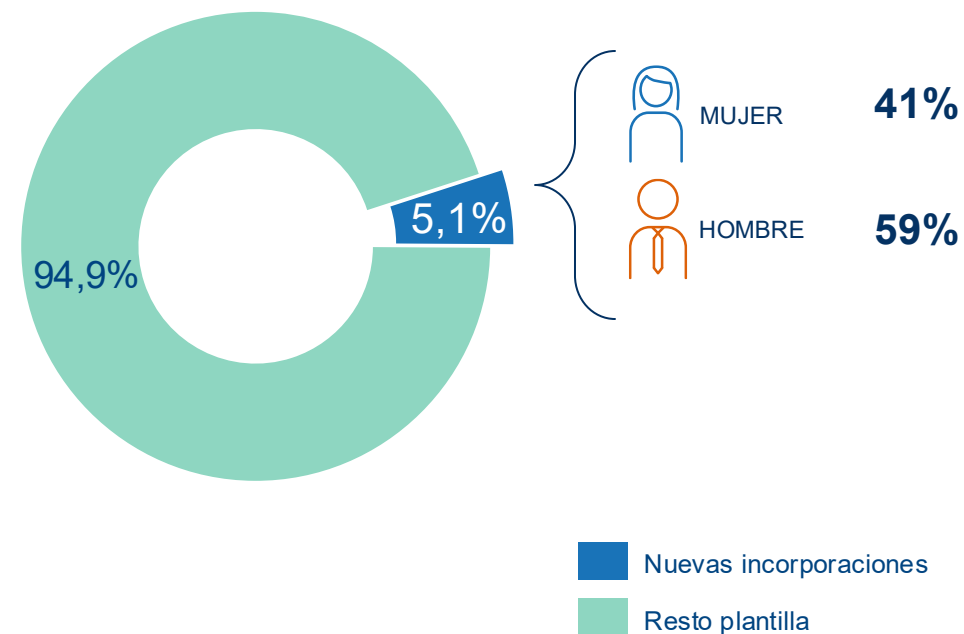


1 Representación Incorporaciones

El número total de incorporaciones en el sector representa un **5,1% sobre la plantilla total**, y las mujeres representan el **41%**

Existe disparidad entre las áreas con mayores incorporaciones: en **Red de oficinas** la mujer representa un **47%** y en **STEM** (que representa un mayor porcentaje en incorporaciones relativo (15%) las mujeres sólo representan el **29%**

“La incorporación de mujeres al sector se mantienen en un 29% en áreas técnicas.”

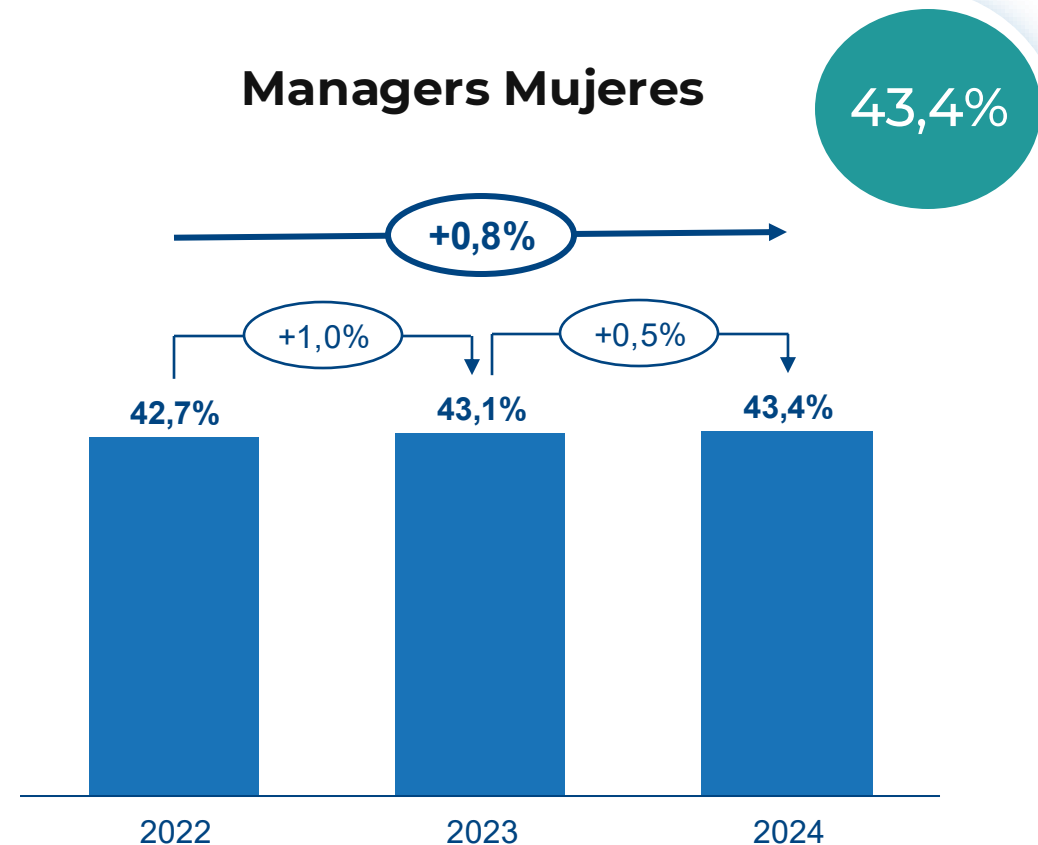


2 Responsabilidad Managers

Representatividad

La mujer representa el **43,4%** del total de managers, una cifra que mejora ligeramente frente a 2022 (42,7%). Sin embargo, al analizar los distintos niveles de responsabilidad, **se observa que la brecha de género aumenta a medida que se eleva la jerarquía.**

“Mejora de la representatividad de mujeres en puestos de manager, con gaps en distintos niveles”



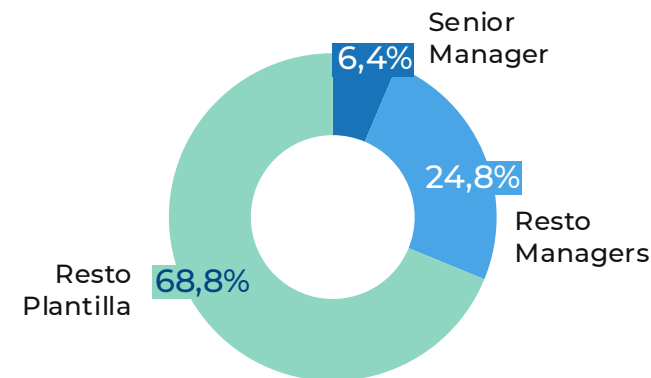
2 Responsabilidad Managers

Representatividad

La mujer representa el **43,4%** del total de managers, una cifra que mejora ligeramente frente a 2022 (42,7%). Sin embargo, al analizar los distintos niveles de responsabilidad, **se observa que la brecha de género aumenta a medida que se eleva la jerarquía.**

“Mejora de la representatividad de mujeres en puestos de manager, con gaps en distintos niveles”

Distribución plantilla por categorías



El **26%** del total de mujeres son managers, frente al 37% de los hombres (11 puntos de diferencia reduciéndose de los 13 en 2022)

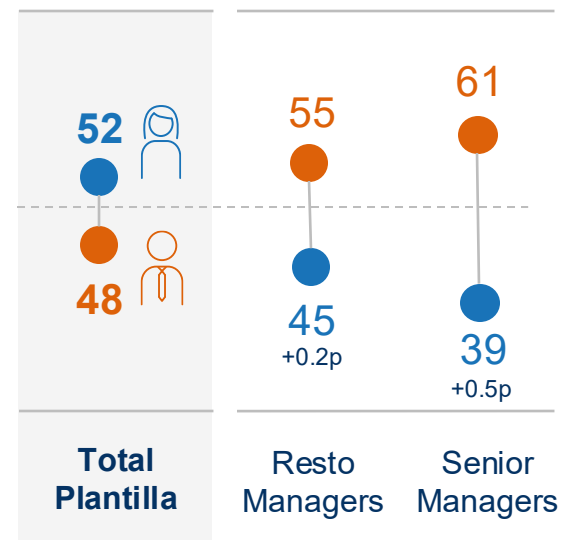
2 Responsabilidad Managers

Representatividad

La mujer representa el **43,4%** del total de managers, una cifra que mejora ligeramente frente a 2022 (42,7%). Sin embargo, al analizar los distintos niveles de responsabilidad, **se observa que la brecha de género aumenta a medida que se eleva la jerarquía.**

“Mejora de la representatividad de mujeres en puestos de manager, con gaps en distintos niveles”

Distribución plantilla por categorías



2 Responsabilidad Managers

Distribución

Las diferencias también se observan por áreas, ya que las **mujeres tienen mayor presencia en puestos de manager en aquellas donde son mayoría**, aunque sigue siendo inferior a su peso total. En las áreas STEM, el porcentaje se mantiene estable.

43,4%

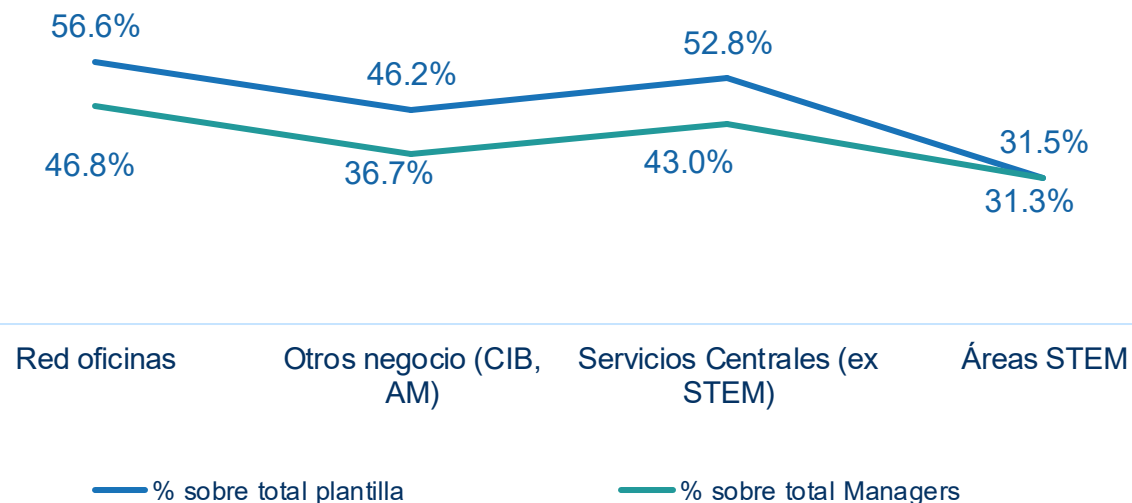
% mujeres
s/ total manager

51,5%

% mujeres
s/ total plantilla

Representatividad de las mujeres

Distribución por áreas

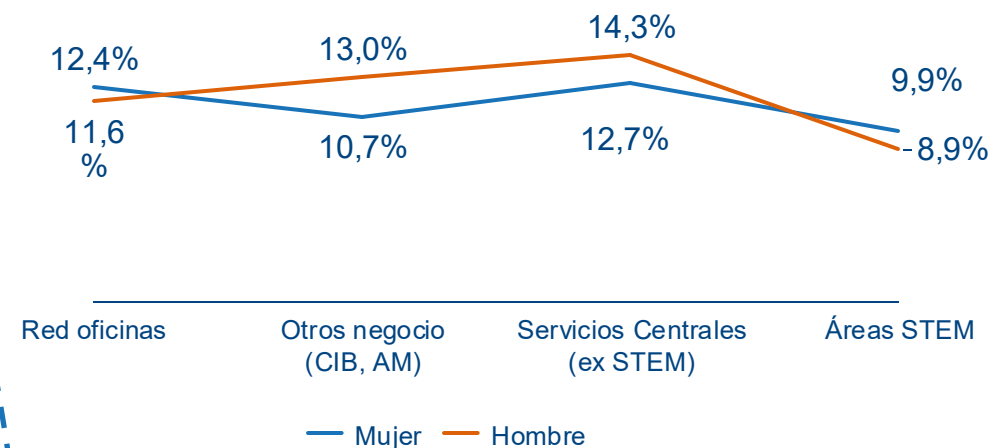


2 Responsabilidad Promociones

El número total de **promociones** representa el 12% de la plantilla total y la diferencia entre hombres y mujeres se ha reducido siendo similar (del 57% de las promociones mujeres en 2022 al 52% en 2024). Sin embargo, **vemos diferencias por roles y áreas.**

“Las promociones se equiparan a las de los hombres”

Promociones 2024 por áreas



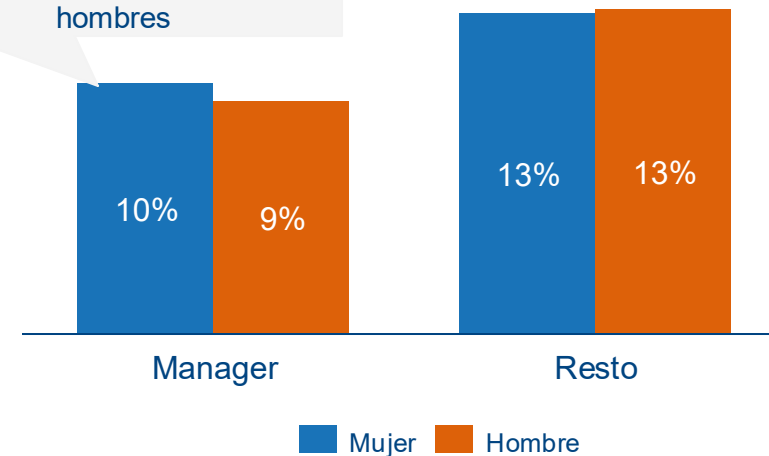
2 Responsabilidad Promociones

El número total de **promociones** representa el 12% de la plantilla total y la diferencia entre hombres y mujeres se ha reducido siendo similar (del 57% de las promociones mujeres en 2022 al 52% en 2024). Sin embargo, **vemos diferencias por roles y áreas.**

“Las promociones se equiparan a las de los hombres”

Promociones 2024 por rol

En Red & CIB es donde mayor diferencia de promociones a manager tienen con los hombres



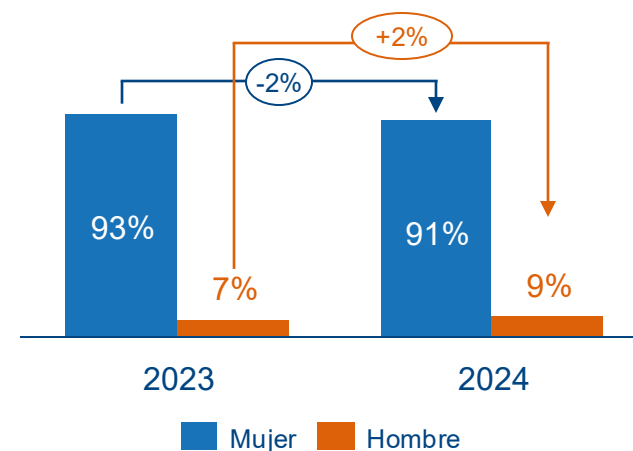
3 Conciliación Contratación

Los **contratos** son mayoritariamente **a tiempo completo** en un **98%** del total de plantilla

Apenas se solicitan reducciones de jornada por apenas el 1.2% del total de la plantilla aunque siguen siendo mayoría, ahora los hombres también las solicitan.

“Sector con gran estabilidad en la contratación, con sesgo de género en reducciones de jornada”

Reducciones de jornada por género (%)

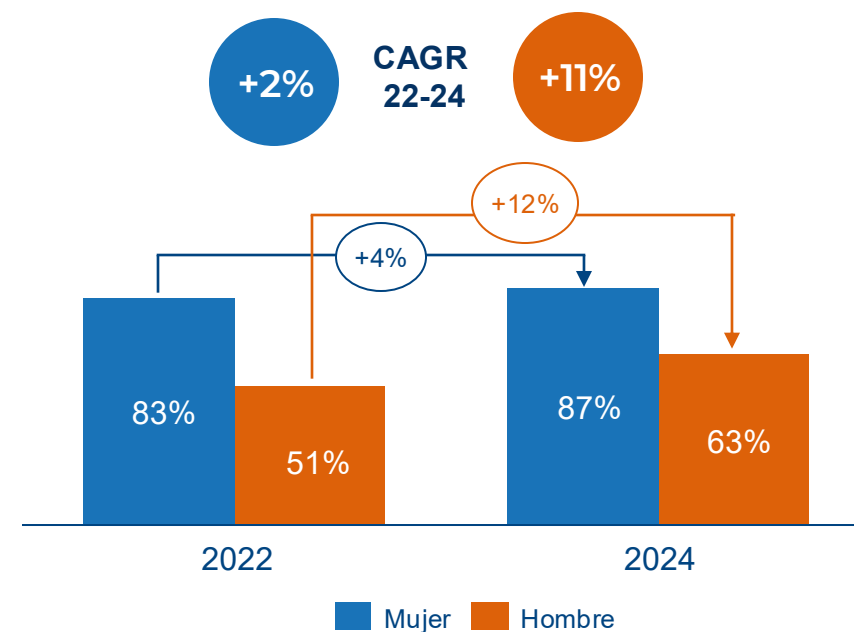


3 Conciliación Permisos por nacimiento

Aunque los permisos por nacimiento son las mismas 16 semanas para madre como el padre, el % **que hace uso de las semanas voluntarias más allá de las obligatorias** difiere.

“Mejora en las cifras de
corresponsabilidad en los permisos
por nacimiento”

% disfrute permisos por nacimiento completos

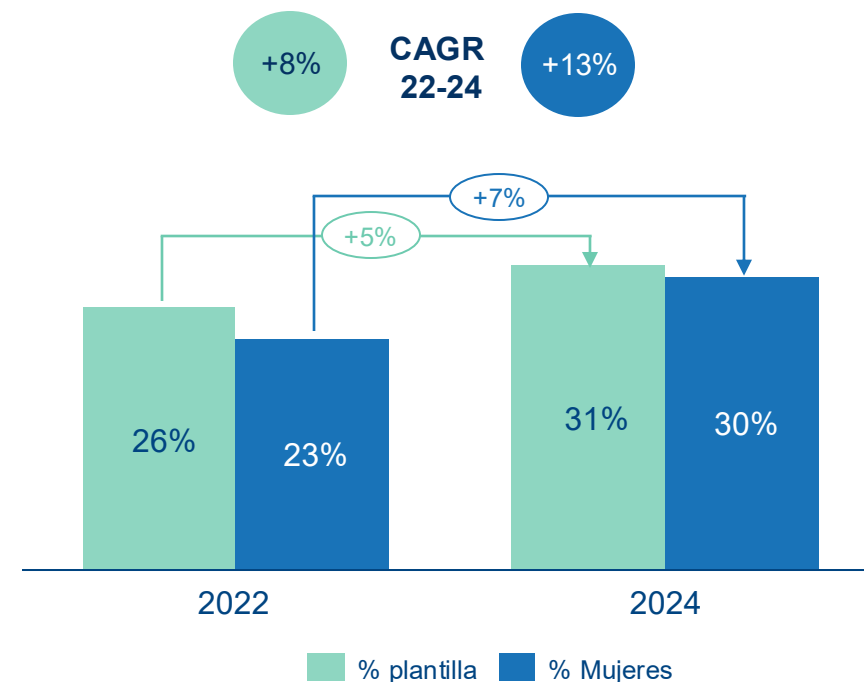


3 Conciliación Teletrabajo

Se incrementa el % que tiene algún tipo de flexibilidad o teletrabajo en 5 puntos en tres años., desde el 26% hasta casi el 31% de la plantilla total tiene la posibilidad de tener flexibilidad con teletrabajo, hay un ligero menor número en mujeres debido principalmente que son las que están mayoritariamente en puestos de atención a clientes, donde no es posible el teletrabajo.

“La flexibilidad o teletrabajo cada vez tiene mayor penetración en el sector ”

% plantilla con acceso a teletrabajo

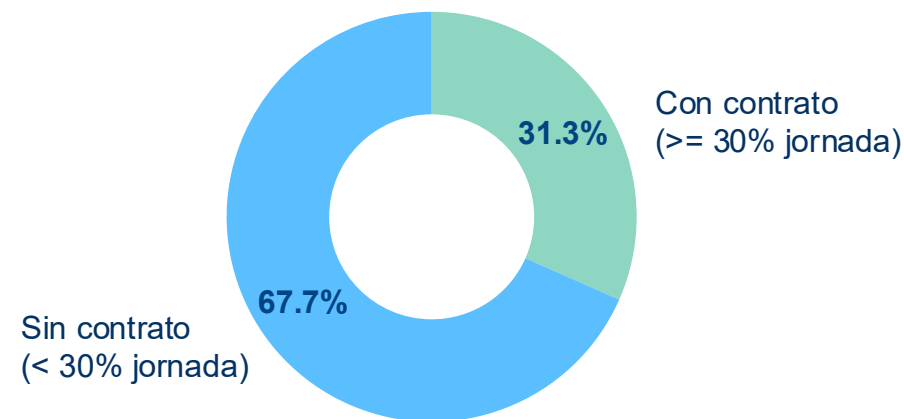


3 Conciliación Teletrabajo

Se incrementa el % que tiene algún tipo de flexibilidad o teletrabajo en 5 puntos en tres años., desde el 26% hasta casi el 31% de la plantilla total tiene la posibilidad de tener flexibilidad con teletrabajo, hay un ligero menor número en mujeres debido principalmente que son las que están mayoritariamente en puestos de atención a clientes, donde no es posible el teletrabajo.

“La flexibilidad o teletrabajo cada vez tiene mayor penetración en el sector ”

Distribución por tipología de teletrabajo



1

Representación

El sector financiero tiene una mayor representatividad de mujeres en el total de la plantilla alcanzando **el 53%**

Las mujeres siguen siendo mayoría en la red comercial (57%) y en servicios centrales (53%), pero su presencia es menor en áreas STEM (31%) y en negocio mayorista (46%)

Rotación voluntaria mínima; el crecimiento de la plantilla viene sobre todo por las áreas STEM que crecen un 12%.

2

Responsabilidad

Las mujeres solo ocupan el 43 % de los puestos de dirección, desde el top management hasta las direcciones de oficina.

Existe un Gap de casi 10 puntos entre el total de mujeres y su representación en puestos de manager, excepto en STEM, donde pese a su baja participación (31%), la proporción se mantiene en la dirección.

Se equipara el número de promociones entre hombres y mujeres, aunque es ligeramente mayor entre el colectivo de managers

3

Conciliación

El teletrabajo se consolida, pero todavía **se observan diferencias de género en la conciliación,** a pesar de los avances entre los hombres.

El % de hombres que toman licencia adicional a la obligatorias se ha incrementado hasta el 63% , aunque las mujeres están en el 87%

El acceso al teletrabajo aumenta 4 puntos, pero las mujeres, más presentes en puestos de atención al cliente, tienen menos posibilidades de adoptarlo.



Muchas gracias