

Brecha salarial y presencia de la mujer en puestos directivos 2021

15ª edición del informe / Mayo 2021



INTRODUCCIÓN



- ✓ La 15ª edición de nuestro estudio anual tiene como objetivo analizar la brecha salarial y la cuota de presencia directiva de la mujer. Además de la foto fija a febrero de 2021, se muestra la evolución de los últimos años. Se compara la evolución de la presencia femenina y su correspondiente remuneración en el ámbito directivo.
- ✓ El estudio contempla la evolución de estas diferencias en las 3 grandes categorías profesionales: Directivos/as, Mandos Intermedios y Empleados/as.
- ✓ Todas las comparaciones parten de la retribución de la mujer como base. Los porcentajes se refieren a cuánto más gana el hombre respecto a la mujer.
- ✓ El informe de **ICSA Grupo**®, en colaboración con **EADA Business School**, contempla el análisis de más de 80.000 datos salariales validados estadísticamente a febrero de 2021.
- ✓ Los datos analizados están expresados en valores medios y forman parte del Observatorio Salarial, herramienta de Benchmarking Salarial de ICSA Grupo® y del Informe de Remuneraciones 2021.

DATOS

MARZO 2020 – FEBRERO 2021

- **UNIVERSO:**
Hombres y mujeres mayores de 18 años, empleados por cuenta ajena en empresas privadas o públicas que no sean funcionarios públicos.
- **MUESTRA:**
Mínimo 80.000 datos salariales validados estadísticamente.
- **RECOGIDA DE DATOS:**
 - A través de plataformas online como www.cuantomepagan.com ó www.misalarioideal.com
 - A través de la propia base de datos de salarios reales de ICSA GRUPO®
- **DIRECTOR DEL PROYECTO:**
Ernesto Poveda de ICSA GRUPO®
- **DIRECTORES TÉCNICOS:**
Indry Canchila y David Suárez de ICSA GRUPO®
- **COLABORACIÓN ACADÉMICA:**
Dra. Aline Masuda, profesora de EADA Business School

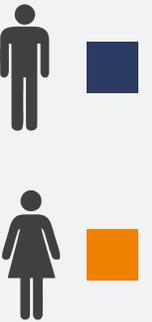
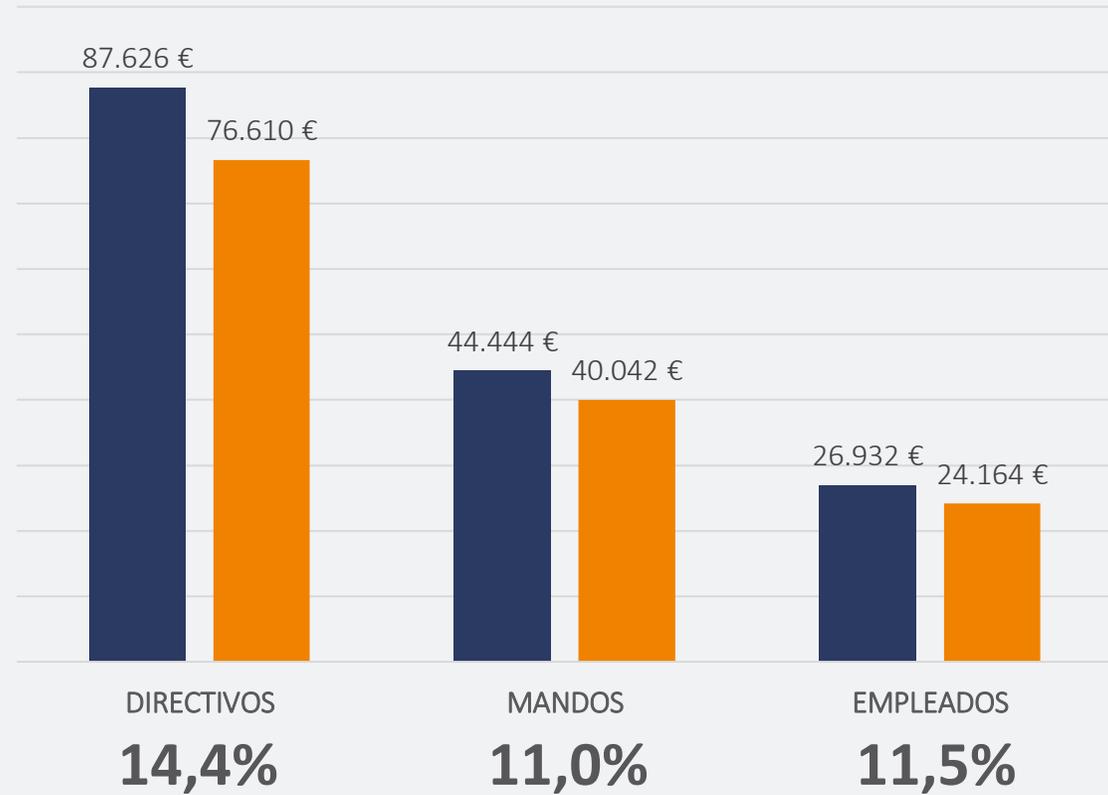


Situación 2021

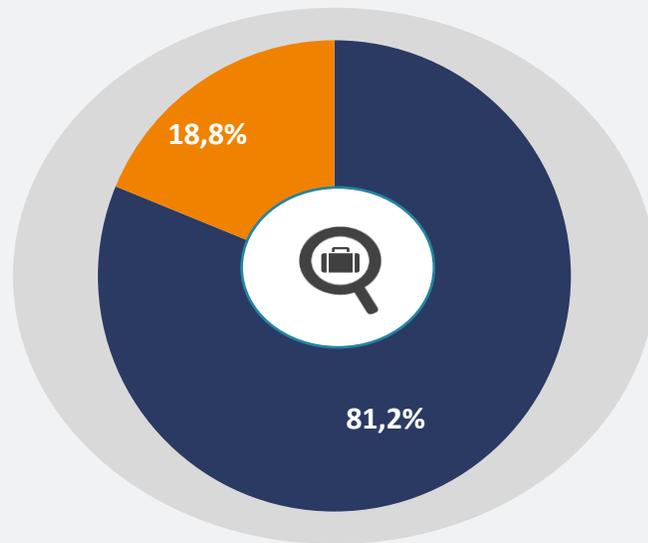
eada[®]
business school
barcelona

ICSA **60**
GRUPO años

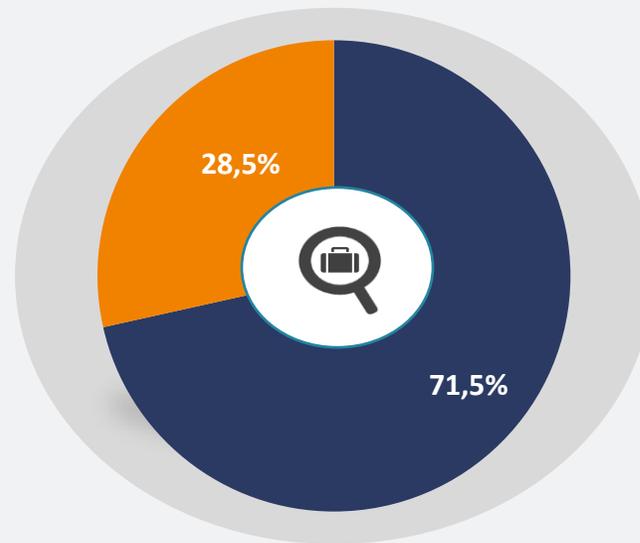
Diferencia retributiva por Categoría Profesional 2021



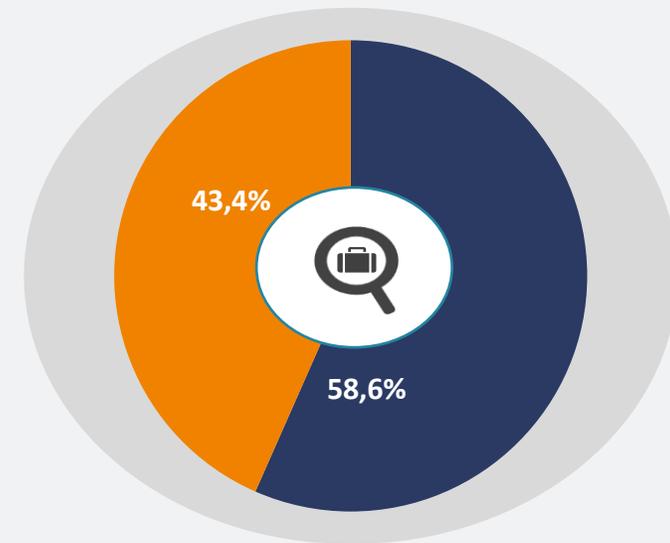
Cuota de presencia por Categoría Profesional 2021



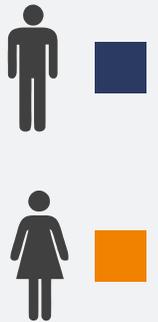
DIRECTIVOS



MANDOS

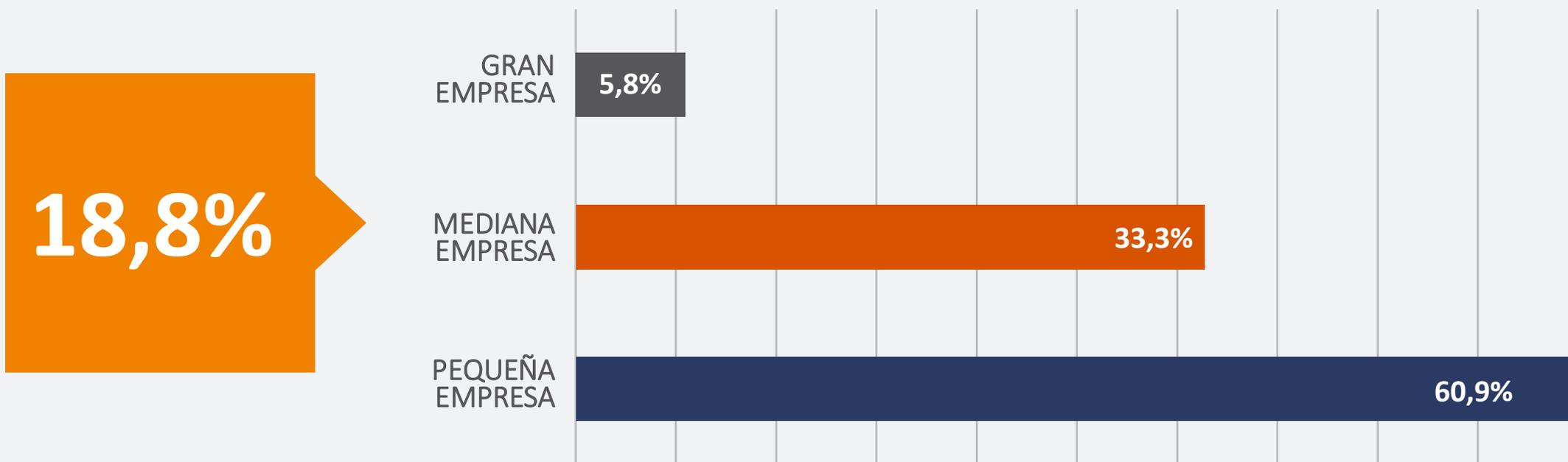


EMPLEADOS



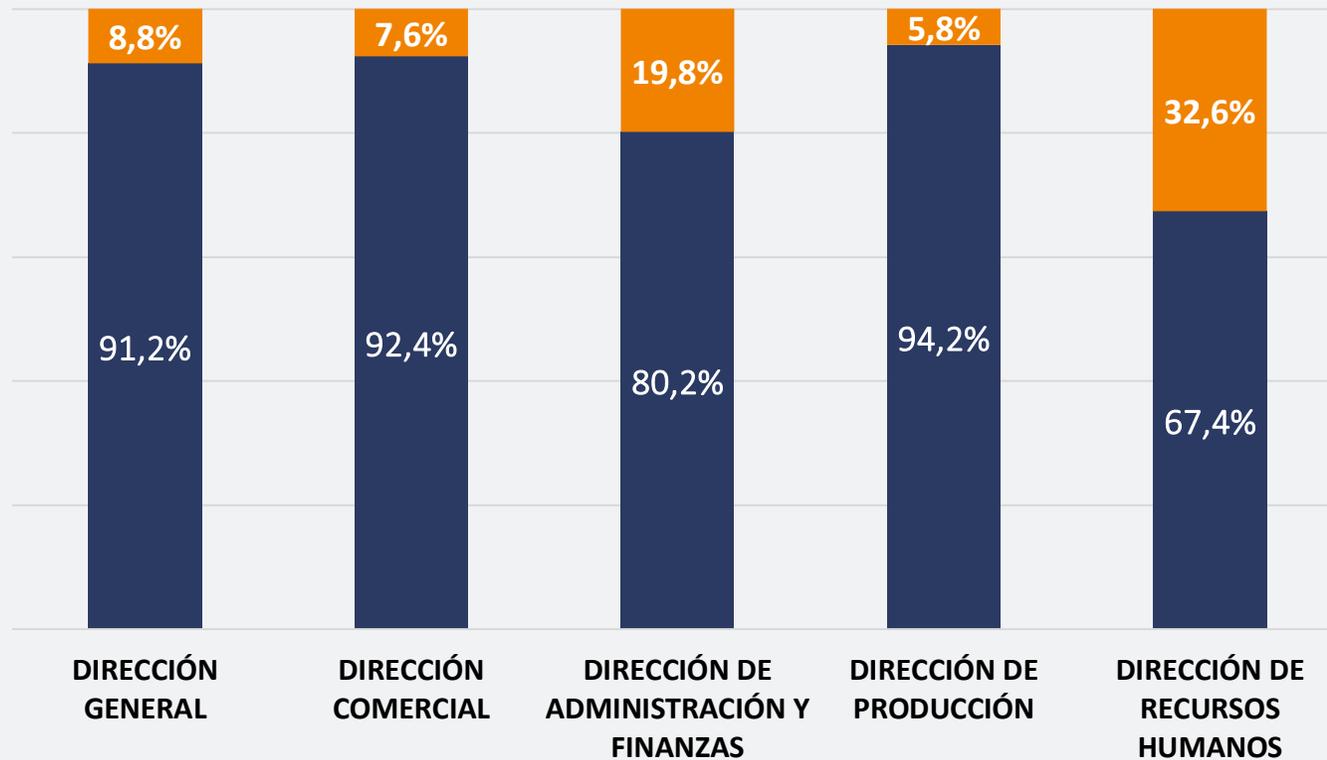
FUENTE: Informe de Remuneraciones ICSA Grupo 2021

Porcentaje de cuota de presencia directiva según tamaño empresa



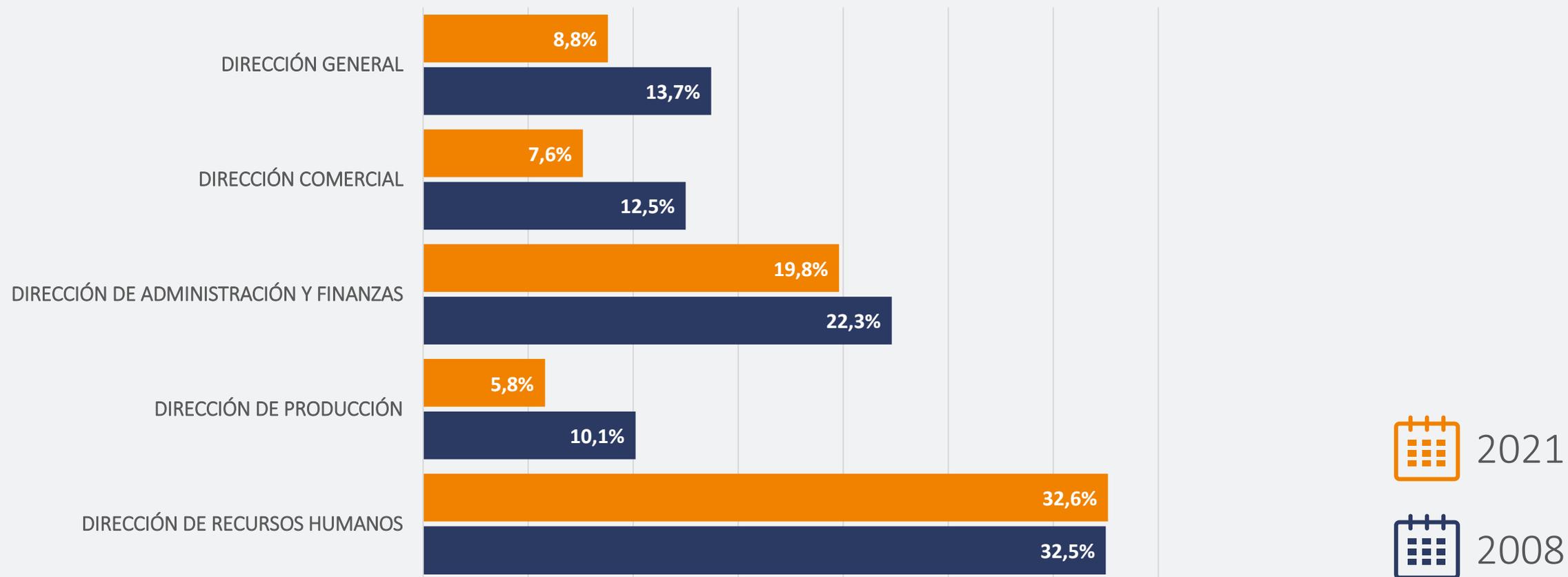
FUENTE: Informe de Remuneraciones ICOSA Grupo 2021

Cuota de presencia femenina en dirección



FUENTE: Informe de Remuneraciones ICOSA Grupo 2021

Evolución presencia femenina en posiciones directivas



FUENTE: Informe de Remuneraciones ICOSA Grupo 2021

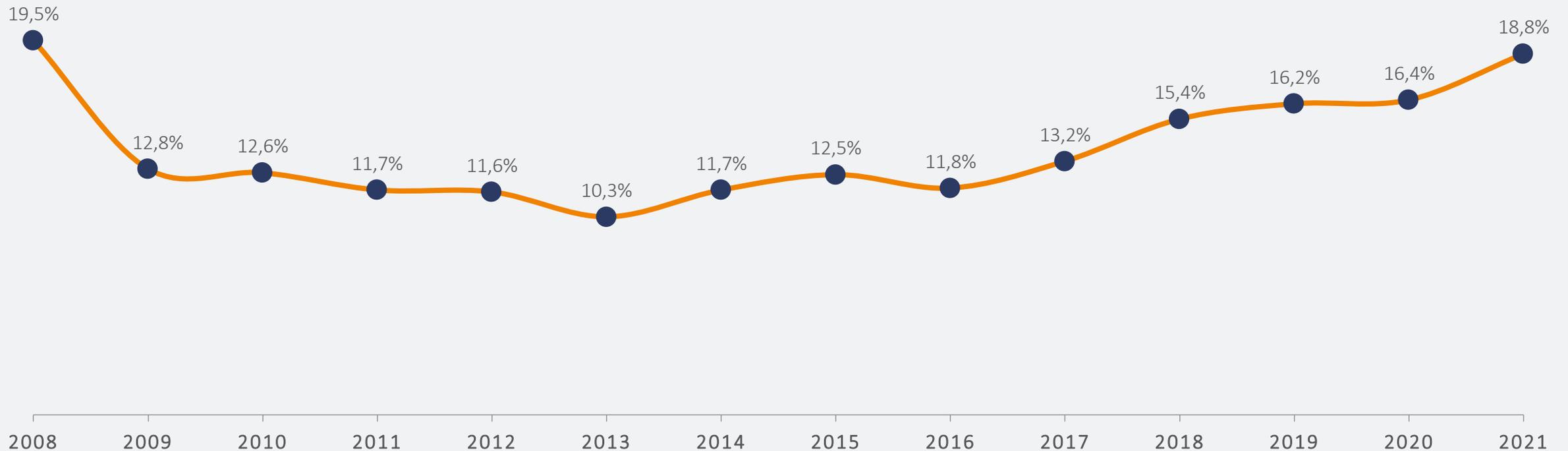
Evolución de la brecha salarial y la presencia femenina en la dirección

Periodo 2008-2021

eada[®]
business school
barcelona

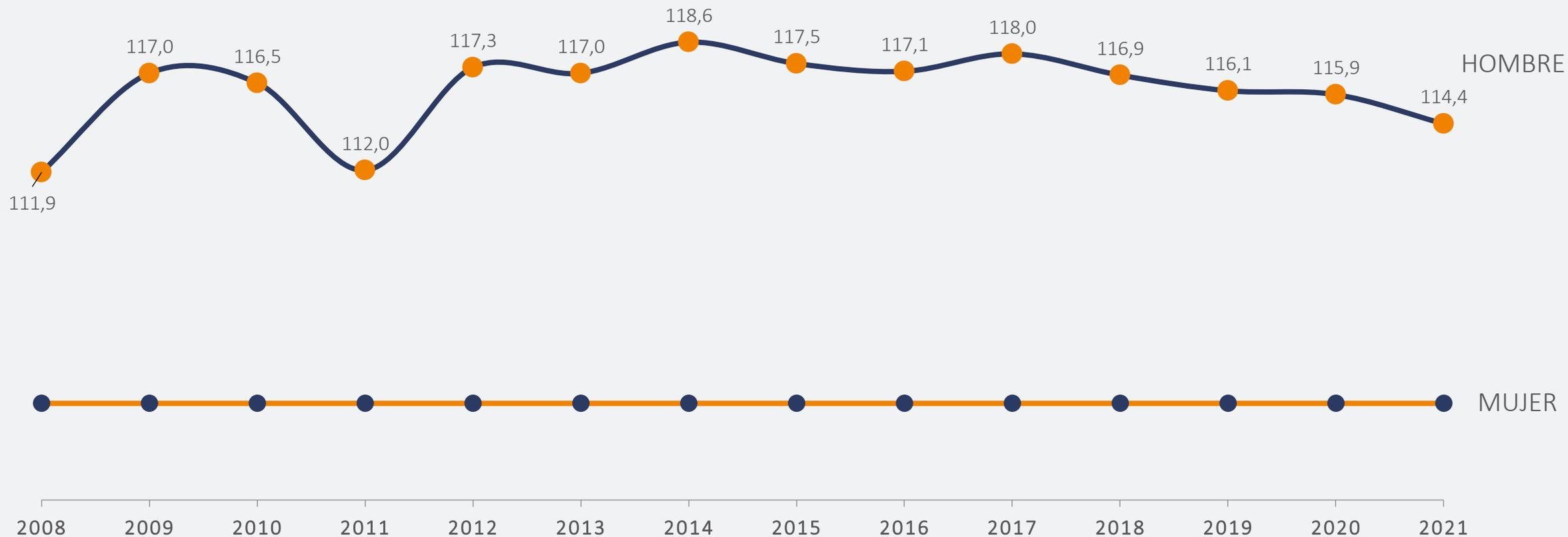
ICSA **60 años**
GRUPO

Evolución de la cuota de presencia femenina entre directivos



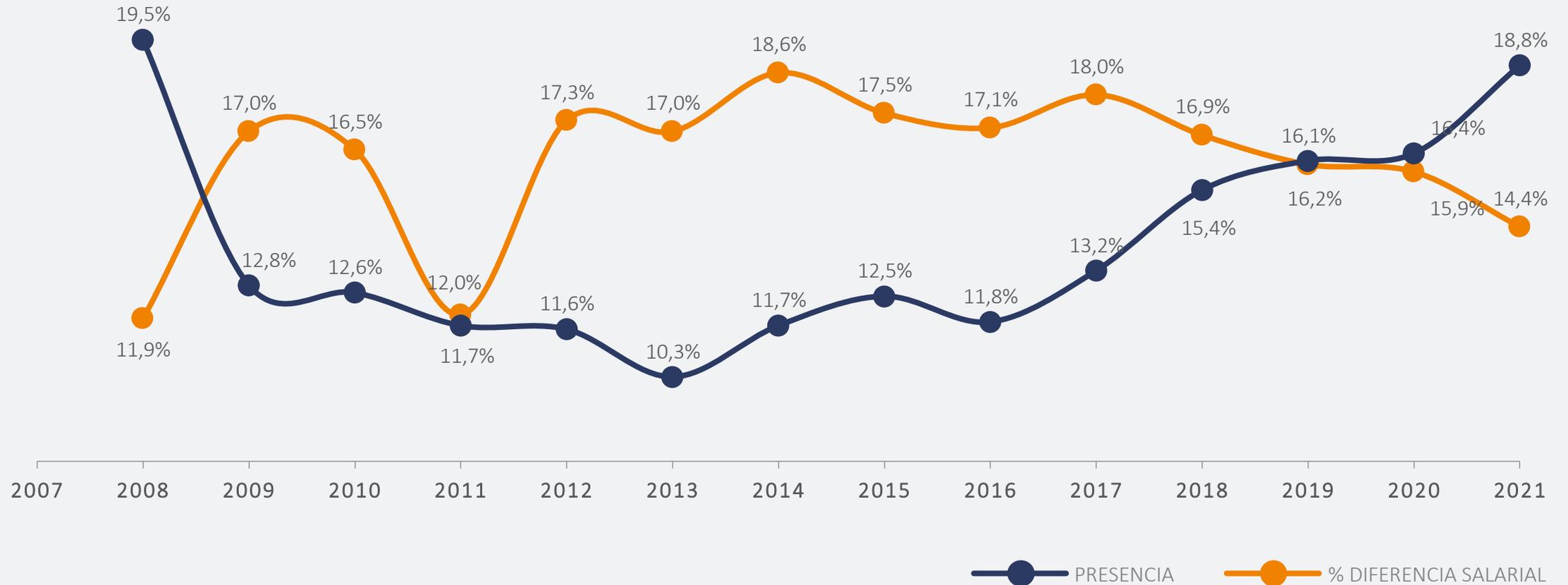
FUENTE: Informe de Remuneraciones ICSA Grupo 2021

Evolución diferencias retributivas entre directivos



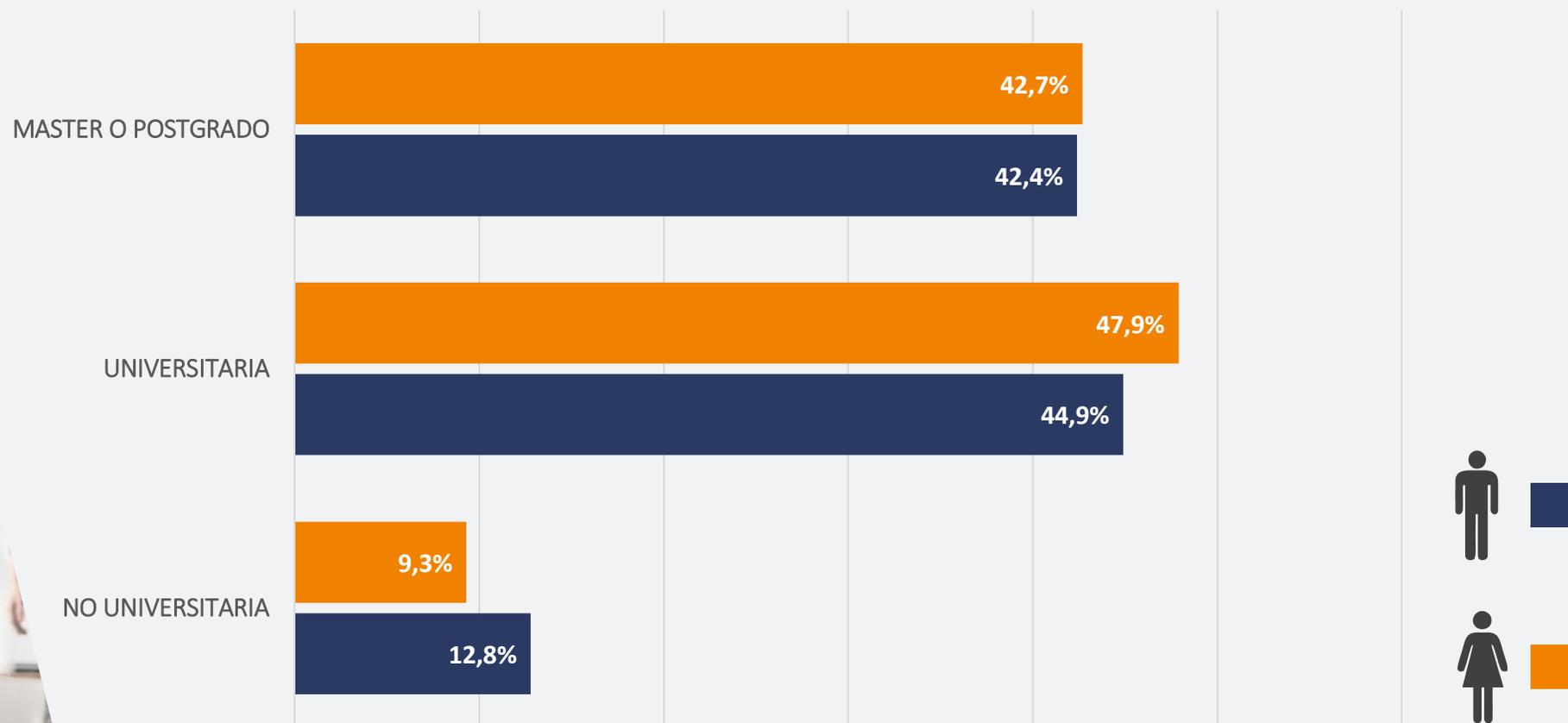
FUENTE: Informe de Remuneraciones ICSA Grupo 2021

Evolución diferencias retributivas y nivel de presencia directiva



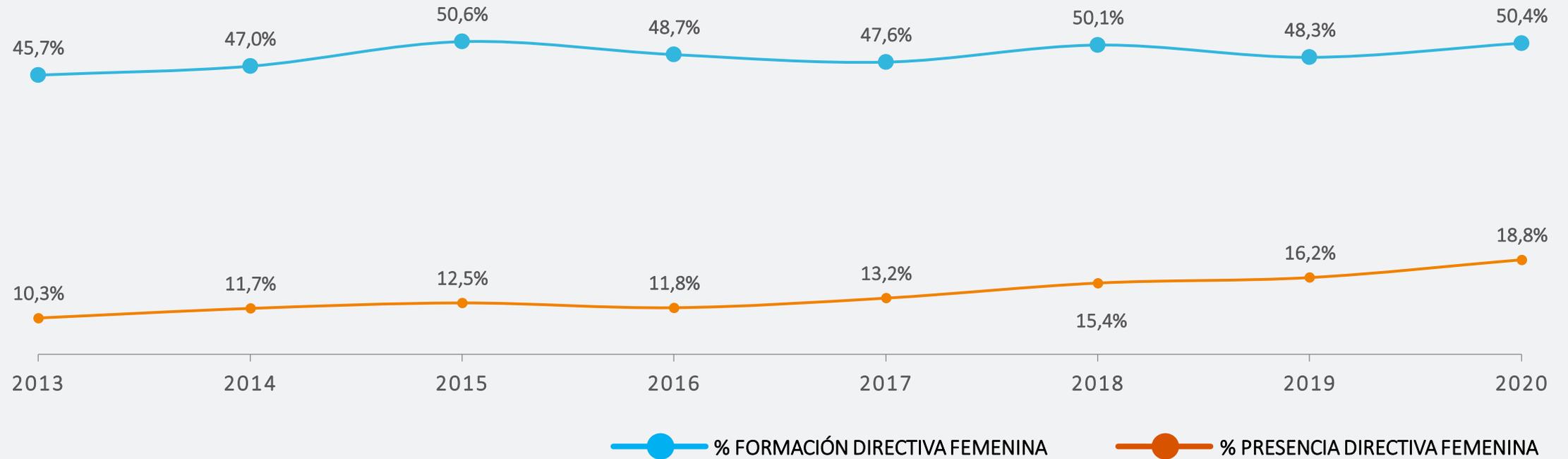
FUENTE: Informe de Remuneraciones ICSA Grupo 2021

Nivel de formación en las posiciones Directivas Españolas 2021



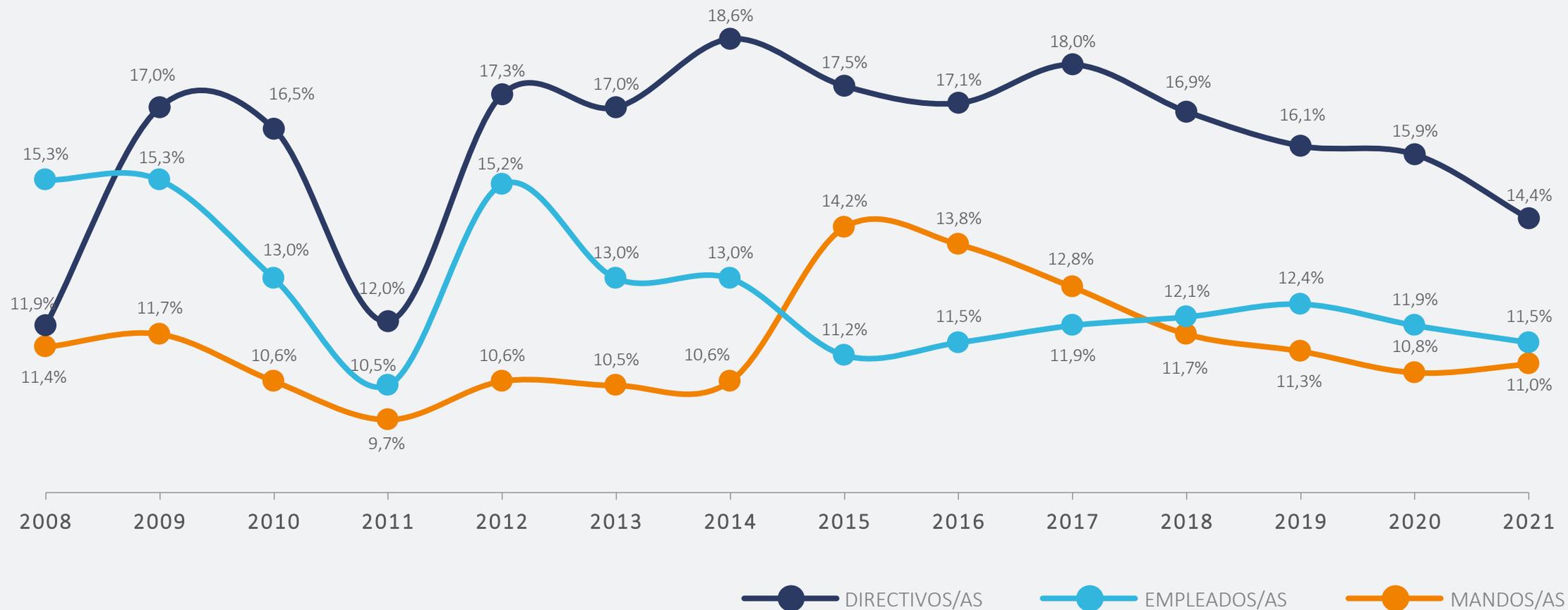
FUENTE: Informe de Remuneraciones ICOSA Grupo 2021

Formación y presencia femenina en el ámbito directivo. Datos comparados



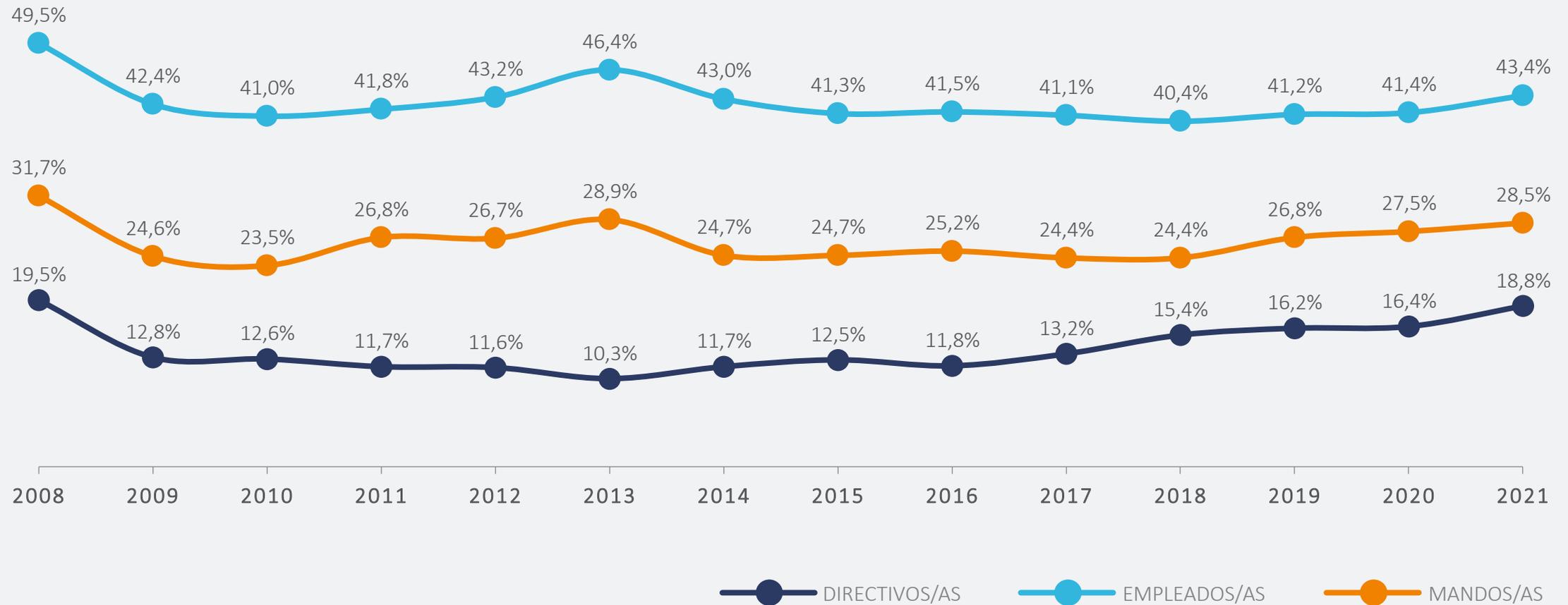
FUENTE: Participación femenina en programas de EADA / Estudio anual "Diferencias retributivas y cuota de presencia femenina"

Evolución diferencias retributivas por categoría profesional



FUENTE: Informe de Remuneraciones ICSA Grupo 2021

Evolución cuota de presencia por categoría profesional



FUENTE: Informe de Remuneraciones ICOSA Grupo 2021

- **La mayor presencia directiva femenina** suele tener una traducción en una **mayor igualdad salarial** aunque no siempre de forma inmediata. Para ello, hay que utilizar correctamente los instrumentos de transparencia retributiva dentro de las empresas. La presencia femenina en dirección se puede constatar rápidamente, no así la brecha salarial, más fácil de esconder. Creo que las auditorías retributivas pueden cambiar este panorama y acelerar la reducción de la mencionada brecha.
- Las **crisis no benefician nunca a la mujer**. De hecho, muchas más mujeres han perdido el trabajo ya que estaban en sectores que han sido más castigados por la pandemia (turismo, por ejemplo).
- Las primeras cifras nos indican que, durante el confinamiento, las mujeres dedican más tiempo al cuidado de la casa, a la escolarización y a la familia, en general, sacrificando si es necesario el tiempo de su trabajo pero también **ha acelerado la flexibilidad laboral** con la introducción del teletrabajo y de las nuevas tecnologías. Con la pandemia hemos aprendido que el presencialismo no es estrictamente necesario.
- Hay que formar a los directivos en la **gestión del tiempo** y la **gestión a distancia por objetivos**. A medio plazo, con la progresiva digitalización y la creación de protocolos para regularizar el teletrabajo, éste puede convertirse en una herramienta útil para conciliar mejor.

- La **mujer prioriza la flexibilidad laboral y la conciliación**, y por eso, muchas veces sacrifican un salario que les pueda ayudar a conciliar
- Las crisis pueden ser una oportunidad para mejorar la equidad si la incorporación de las nuevas tecnologías en las empresas viene de la mano de un **cambio cultural, tanto a nivel familiar como laboral**. Es decir, que en casa aumente la corresponsabilidad y que en las empresas se elimine la cultura del presencialismo, fomentando un liderazgo digital.

Se ha iniciado un cambio de tendencia que debemos aprovechar para continuar impulsando la equidad entre personas, pero ello exige compromisos en tres ámbitos fundamentales:

Nivel empresarial:

- Promover la creación de puestos de trabajo neutros. Rediseñarlos
- Desarrollar planes de carrera.
- Utilizar y dar verdadero valor a las herramientas de equidad

Nivel legislativo:

- Impulsar normativas que más que castigar, beneficien a las empresas.
- Normativas que promuevan la creación de puestos de trabajo neutros.
- Promover equidad en sectores masculinizados o feminizados

Ámbito cultural y personal:

- Trabajar en el cambio de estereotipos
- Promover el estudio de carreras sin género
- Generar conciencia de nuestro lenguaje



**La igualdad y la equidad debemos buscarla, no para hombres o mujeres, sino para las personas.*