

Nota Informativa

Se presenta el 12º Informe
'Diferencias salariales y cuota de presencia femenina'

El crecimiento económico no conlleva una igualdad real

- Los directivos ganan, de media, un 17 % más que sus homólogas femeninas
- La presencia directiva se recupera más de 3 puntos comparativamente con el año 2016
- Los expertos reclaman cambios urgentes en la educación y los valores, en los modelos de gestión empresarial y en el terreno legislativo.

Barcelona, 3 de mayo de 2018. Las mujeres ocupan el 15,4 % de los puestos directivos en España, lo que significa una mejora de más de 3 puntos respecto a 2016, que alcanzó el 11,8%. En el inicio de la crisis -año 2008- la mujer ocupaba casi el 20%.

Sin embargo, la recuperación económica –con crecimientos del PIB de más del 3% durante los últimos 3 años - no ha supuesto una mayor presencia como tampoco una reducción considerable de la brecha salarial que es del 17% (directivos), 11,7% (cuadros medios) y 12,1 (empleados). En cifras absolutas, la retribución media actual de un directivo es de 79.545 euros brutos anuales mientras que la de su homóloga femenina es de 68.072. Estos datos se desprenden del 12º informe anual '**Diferencias salariales y cuota de presencia femenina**', presentado hoy por **ICSA Grupo** y **EADA Business School**. El trabajo se ha elaborado a partir de una muestra que recoge datos salariales de más de 80.000 individuos empleados por cuenta ajena en España, captados a través de encuestas directas y plataformas tecnológicas como www.cuantomepagan.com

Tal y como se muestra en el gráfico existe una combinación, una ecuación algo perversa que se ha cumplido a lo largo de los últimos años, por la cual la crisis económica ha implicado menor presencia femenina directiva y mayor desigualdad salarial. Así y todo, este binomio está cambiando de sentido en cuanto la mujer está recuperando posiciones de dirección, reduciendo también las diferencias retributivas.

Nota Informativa

Evolución diferencias retributivas y presencia femenina Directiva



Indry Canchila, socia de ICSA y responsable del informe, asegura que **“Estamos ante un problema estructural, el sistema conlleva a una discriminación implícita, y que no solo afecta al corto plazo, sino a medio y largo plazo, la desigualdad salarial también afecta las pensiones donde también vemos el resultado de estas inequidades. Es necesario un cambio de fondo. Durante las movilizaciones del 1 de mayo pasado una de las reivindicaciones claras fue la igualdad; ahora más que nunca hemos de aplicar cambios reales en las organizaciones empresariales”**.

La Dra. Aline Masuda, profesora de EADA Business School y colaboradora del informe asume que las cifras de este año han mejorado pero los cambios son demasiado lentos. **“La crisis nos devolvió al control, la rigidez y la disponibilidad absoluta donde tenemos las de perder pero, por primera vez y después de las diferentes manifestaciones, observo una voluntad real de cambio”**.

Canchila se pregunta si se están realizando los cambios necesarios en el diseño del puesto de trabajo del siglo XXI; **“Cuánto gano y qué horario tengo son las únicas dos preguntas recurrentes desde hace décadas. Podemos y debemos innovar en este campo si no queremos continuar en una dinámica poco eficaz e inteligente”**.

Ámbitos de actuación

Las dos expertas coinciden en señalar que hay tres campos esenciales donde centrar los esfuerzos: en el ámbito personal, en el empresarial y el político o dicho de otra manera en la educación y los valores; en las estructuras y modelos de gestión; y en el terreno legislativo.

Nota Informativa

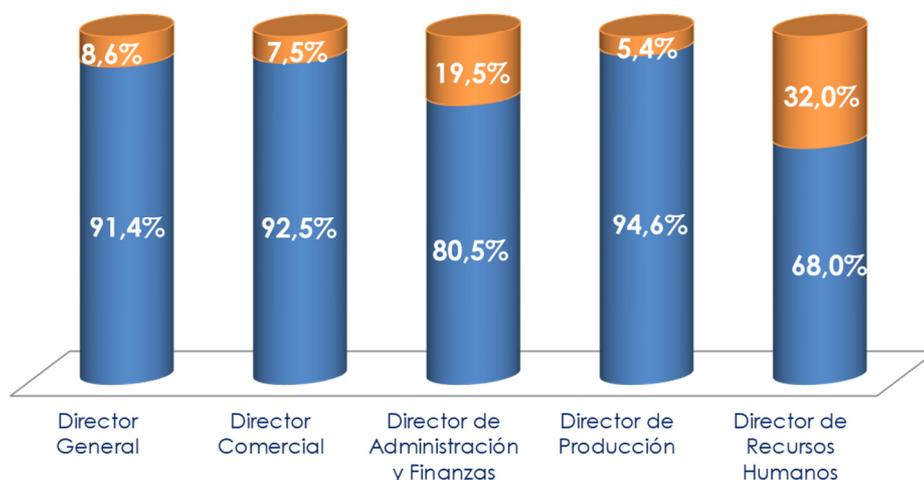
Masuda considera que las políticas de igualdad **“son, muchas veces, vagas e inconcretas, de difícil aplicación”**. En este sentido subraya que la transparencia salarial puede ser un interesante punto de partida para conseguir la equidad. **“Islandia y Alemania lo han hecho. A qué espera España”** añade Masuda.

Siguiendo con las comparativas internacionales y teniendo en cuenta los países vecinos Francia e Italia, el informe constata que la mujer directiva en España tiene más presencia, pero más brecha salarial que las francesas e italianas.

Equipo directivo

Las mujeres representan 8,6% de las directoras generales en este país. Dentro de las áreas funcionales clásicas, sobresale la presencia femenina en RR.HH con un 32%, seguida de la dirección financiera con un 19,5%.

Cuota de presencia femenina en el equipo directivo 2018



ICSA Grupo es una empresa española de consultoría de Recursos Humanos con más de 50 años de experiencia en selección de directivos, y en estudios de remuneración. En asociación tecnológica con ODM Consulting, forman parte de un grupo líder en investigación de retribuciones en la CEE. El grupo cuenta con una base informativa que contiene los datos salariales de más de 2 millones de personas en Europa

EADA Business School fue creada en 1957 como una institución independiente tanto desde el punto de vista ideológico como económico. Además de aparecer en los reconocidos rankings internacionales del Financial Times o The Economist, entre las 100 mejores escuelas del mundo, dispone de la acreditación EQUIS que concede la EFMD (European Foundation for Management Development) así como la AMBA que reconoce la calidad de los programas MBA.

Nota Informativa

Contacto de prensa

EADA Business School: Carlos Bascones/Luis Delgado. 934156262

ICSA: Victor Bottini (victor@bottini.es - 679983346)/

Clara Bassols (clara@bottini.es - 673153645)