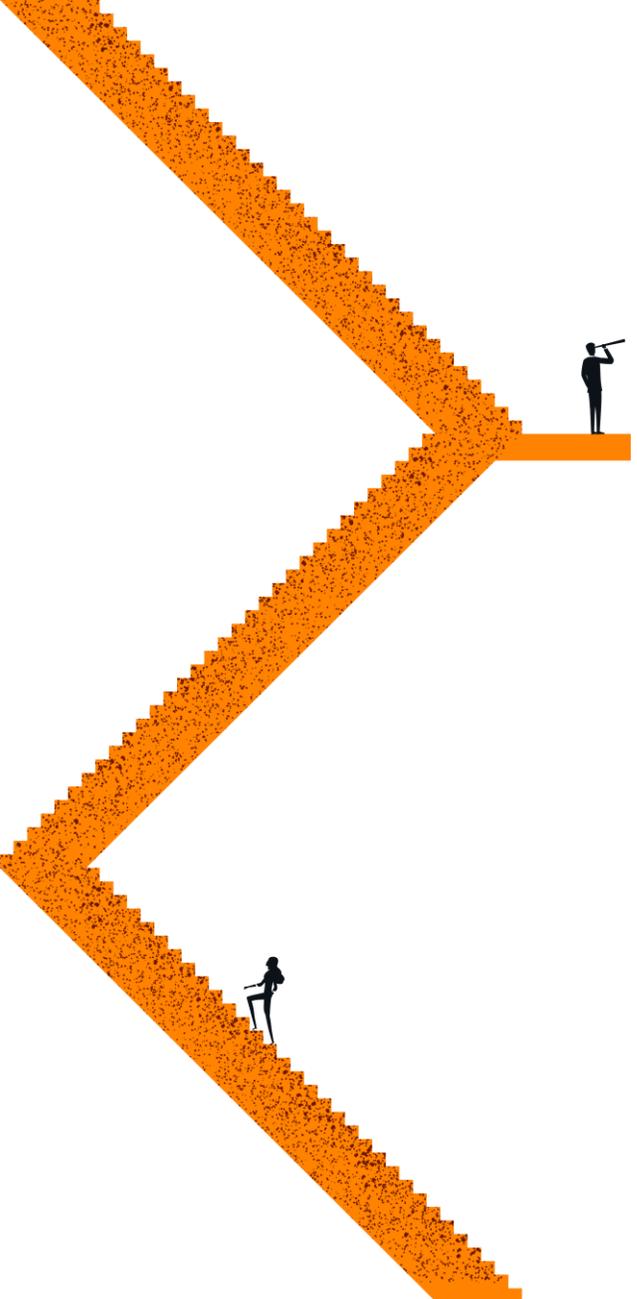




# Brecha salarial y presencia de la mujer en puestos directivos 2024

Mayo 2024

# INTRODUCCIÓN

- 
- ✓ La 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 2024, 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 2024.
  - ✓ 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 2024.

# DATOS

MARZO 2023 – FEBRERO 2024

## 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.
- 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 e investigadora de EADA Business School



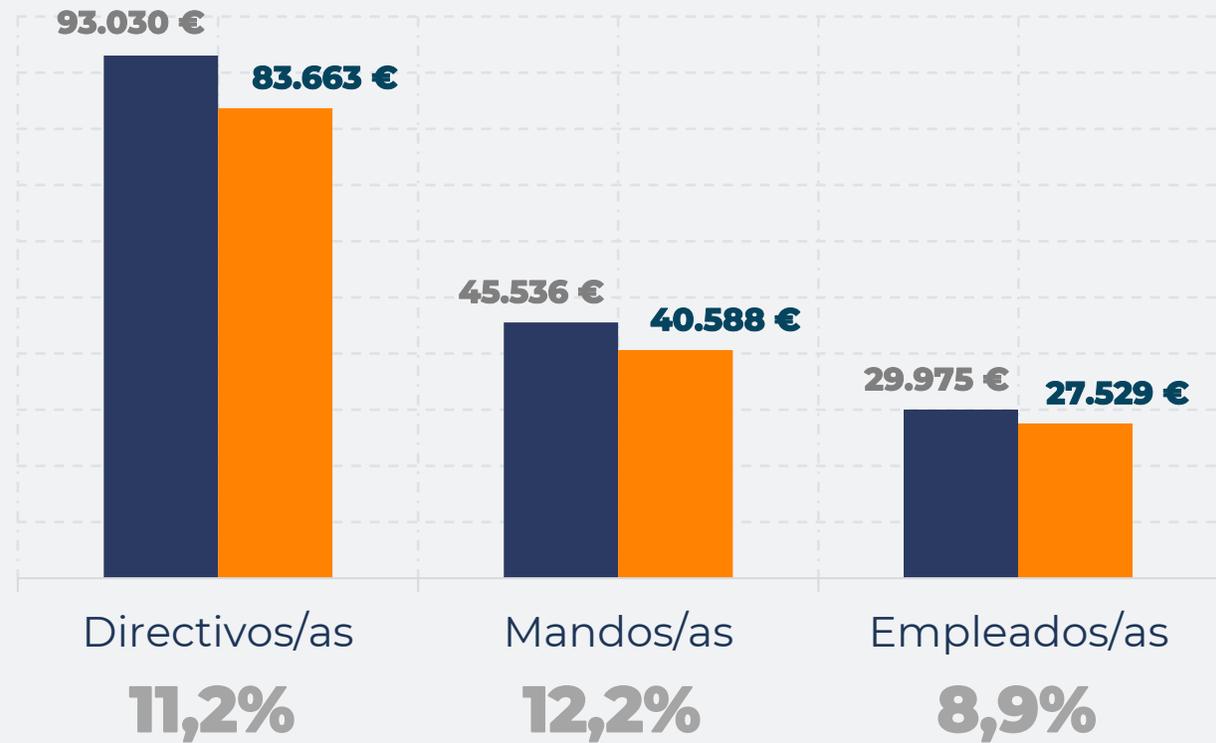
**eada**<sup>®</sup>

business school  
barcelona

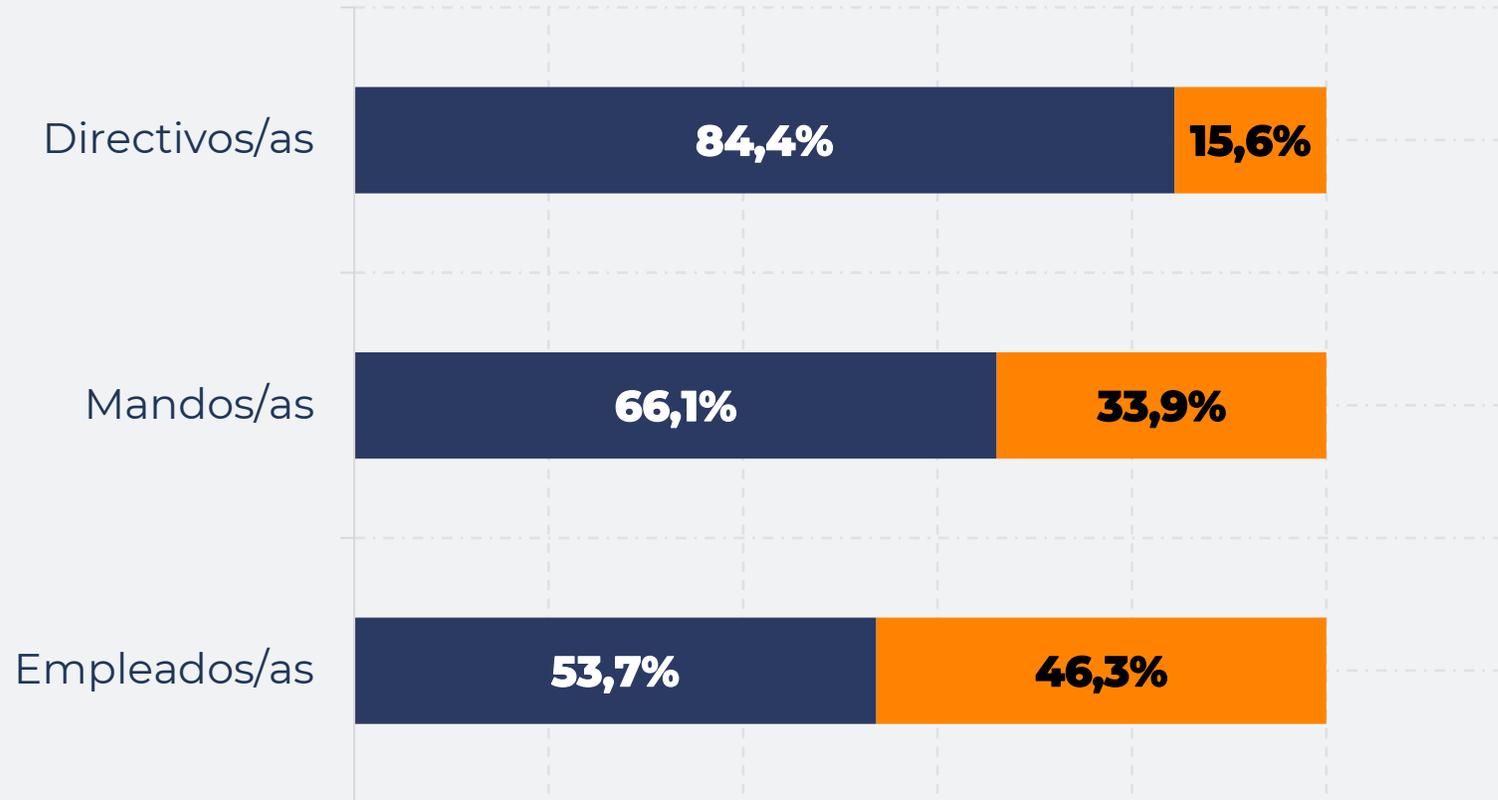


# Situación 2024

## Diferencia retributiva por Categoría Profesional 2024

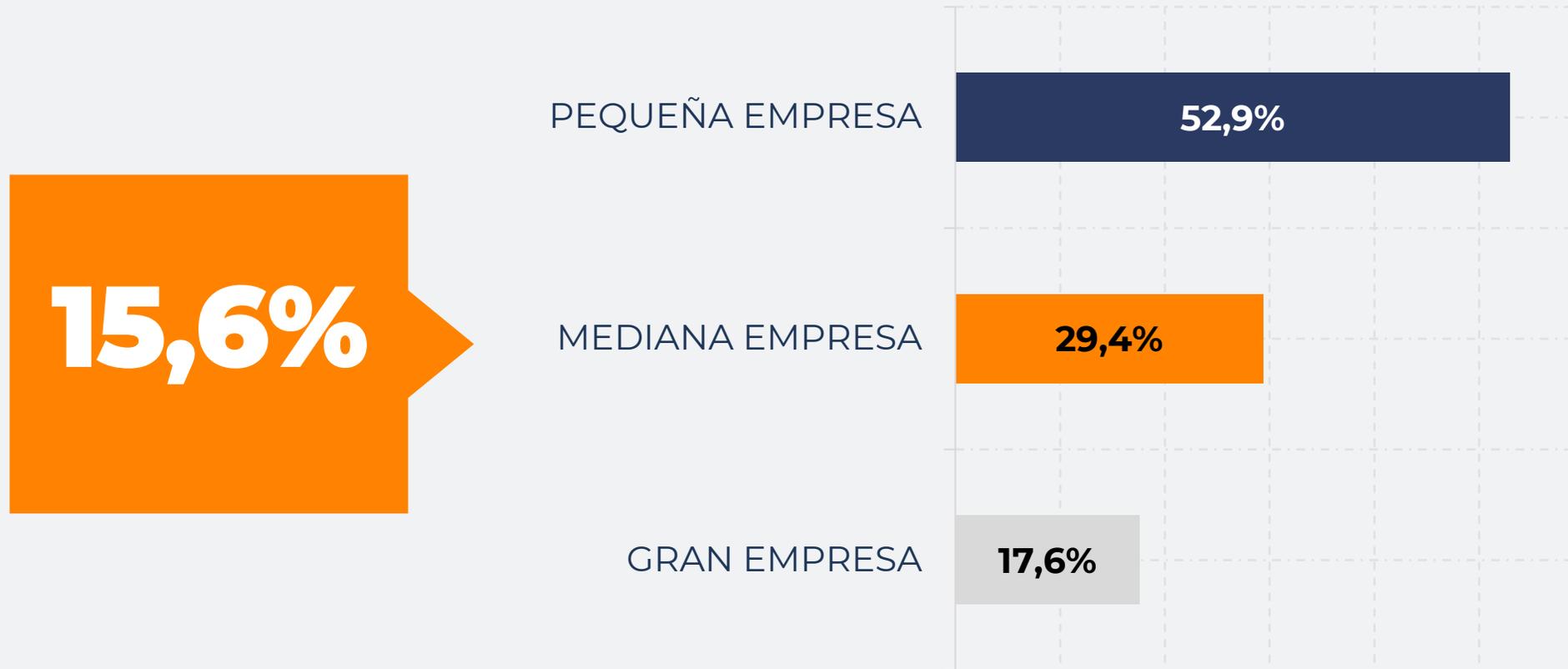


## Cuota de presencia por Categoría Profesional 2024



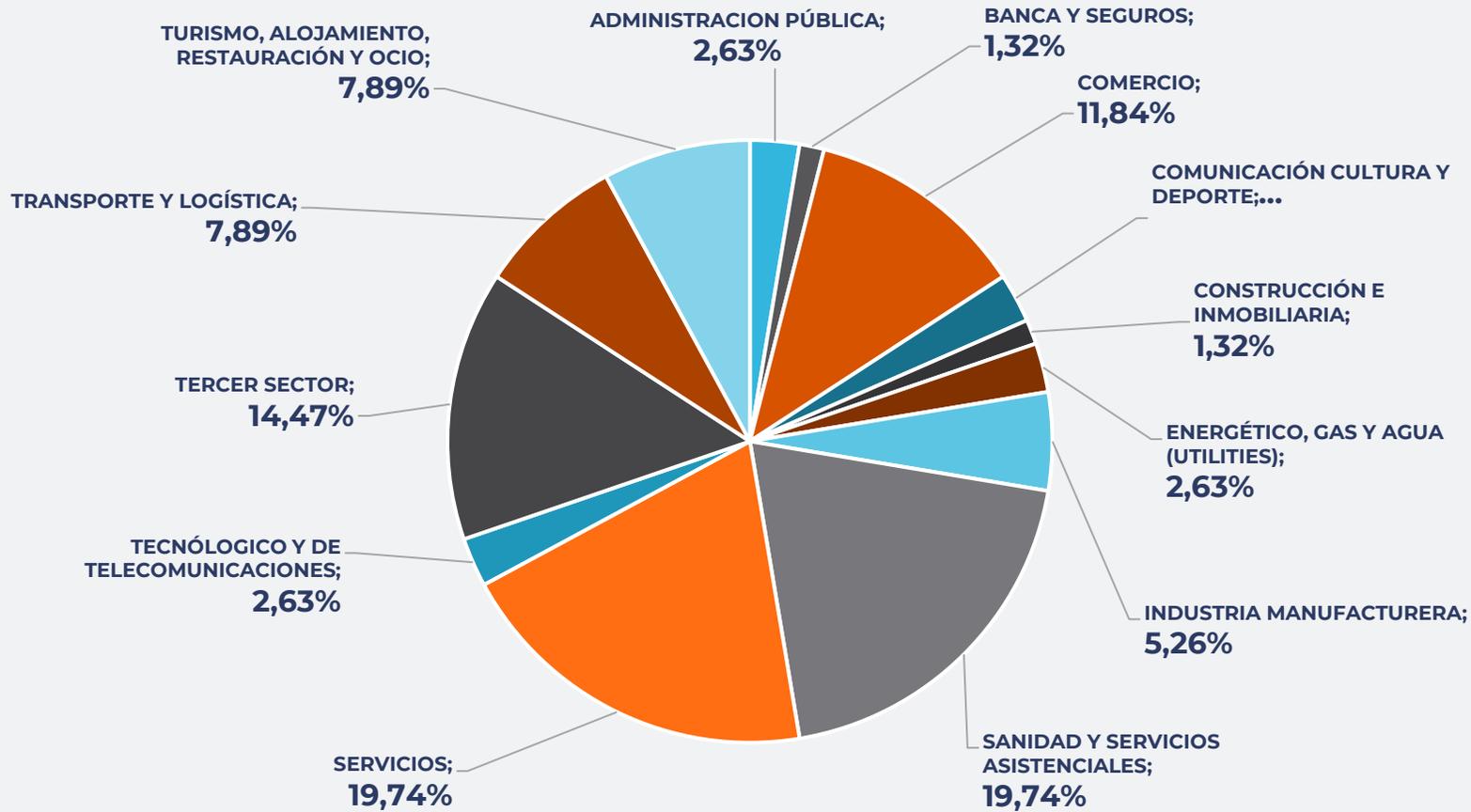
FUENTE: Informe de Remuneraciones ICOSA Grupo 2024

## Porcentaje de cuota de presencia directiva según tamaño empresa



FUENTE: Informe de Remuneraciones ICOSA Grupo 2024

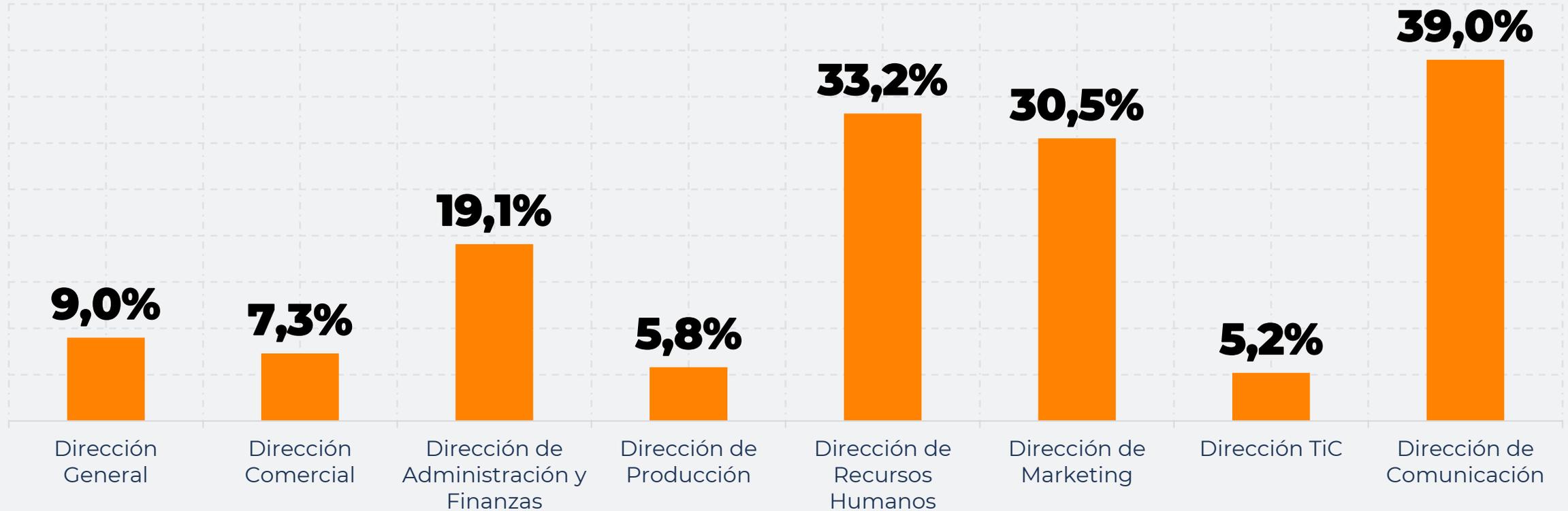
## Presencia directiva por sectores



FUENTE: Informe de Remuneraciones ICOSA Grupo 2024

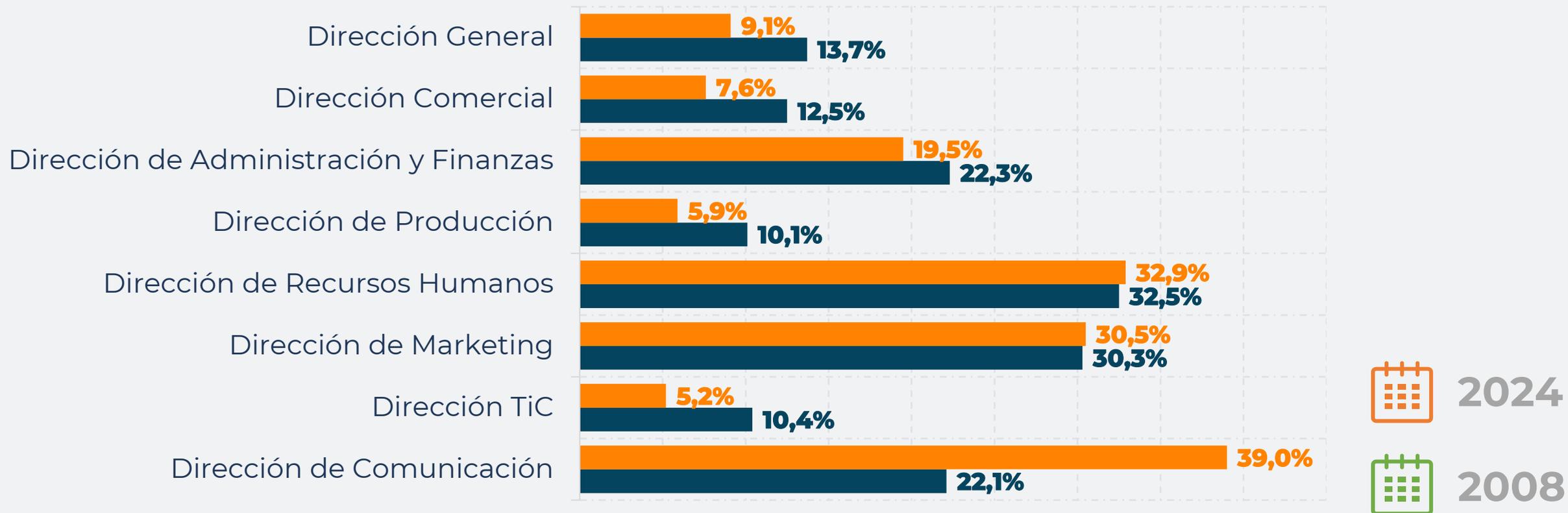


## Cuota de presencia femenina en dirección



FUENTE: Informe de Remuneraciones ICOSA Grupo 2024

## Comparativa presencia femenina en posiciones directivas



FUENTE: Informe de Remuneraciones ICOSA Grupo 2024

**eada**<sup>®</sup>

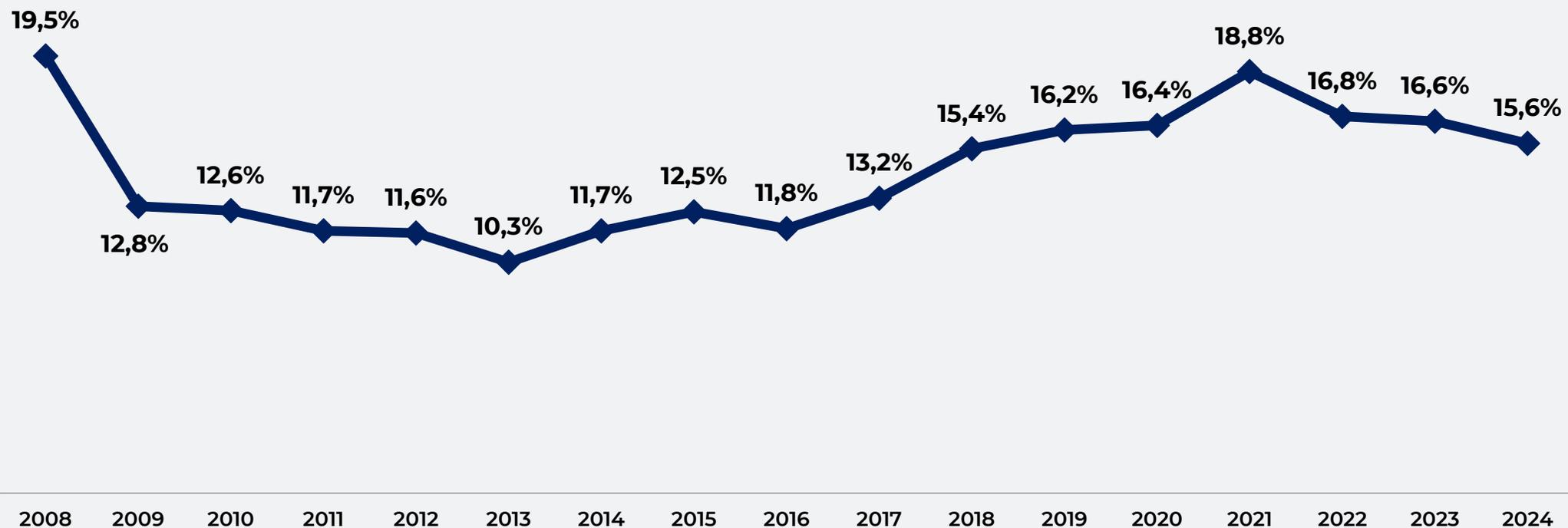
business school  
barcelona



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

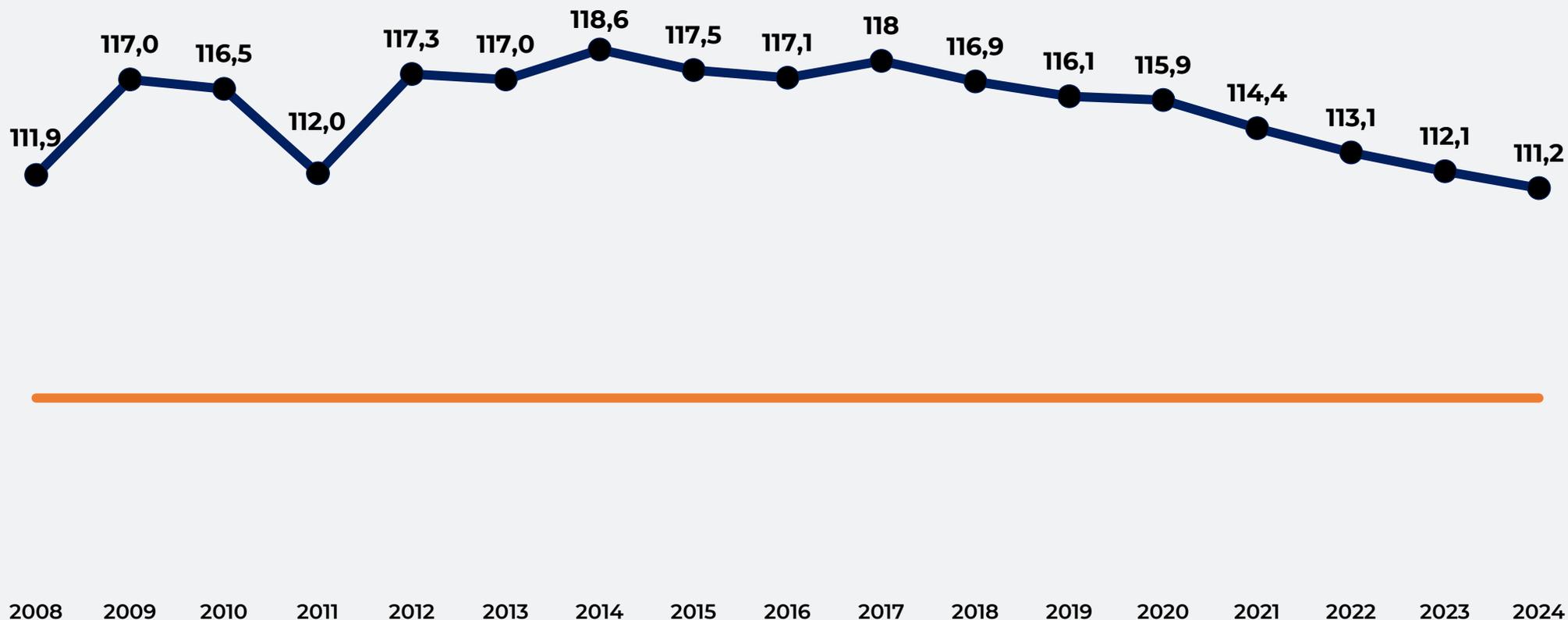
Periodo 2008-2024

## Evolución de la cuota de presencia femenina entre directivos



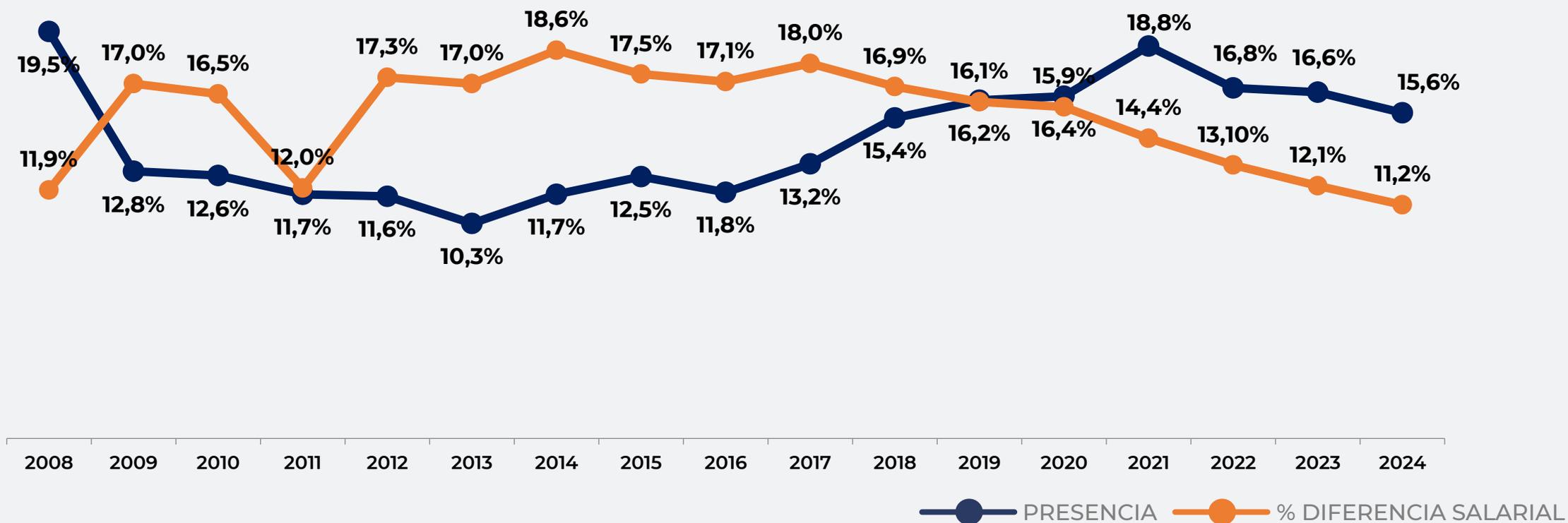
FUENTE: Informe de Remuneraciones ICOSA Grupo 2024

## Evolución diferencias retributivas (cuánto más percibe el hombre)



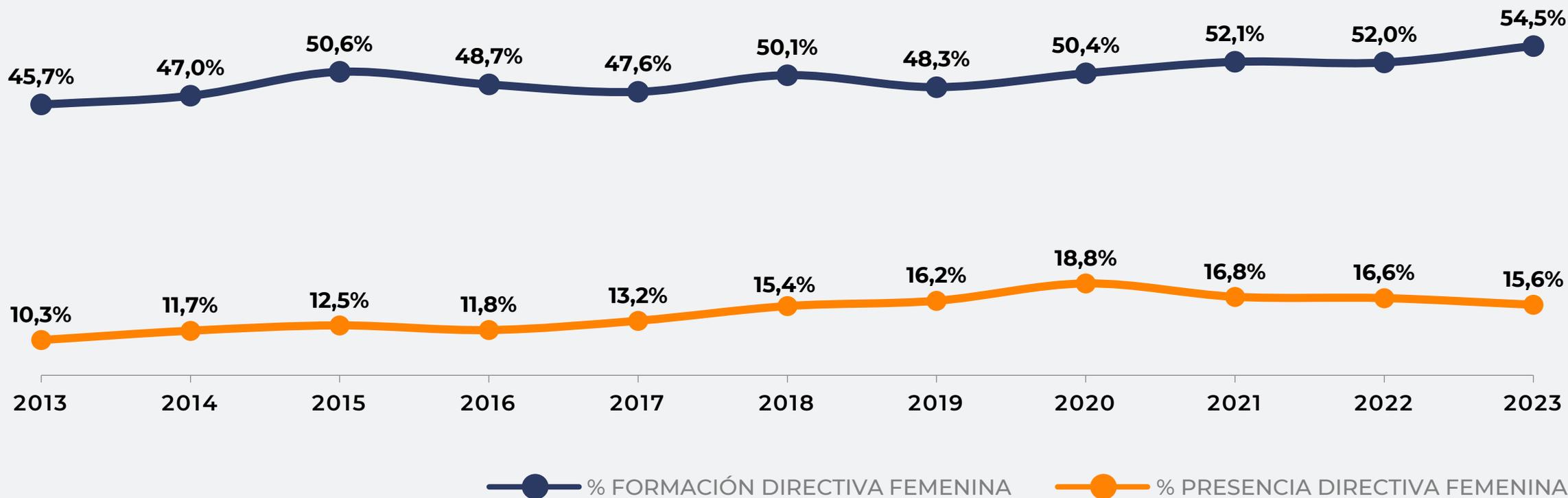
FUENTE: Informe de Remuneraciones ICOSA Grupo 2024

## Evolución diferencias retributivas y nivel de presencia directiva



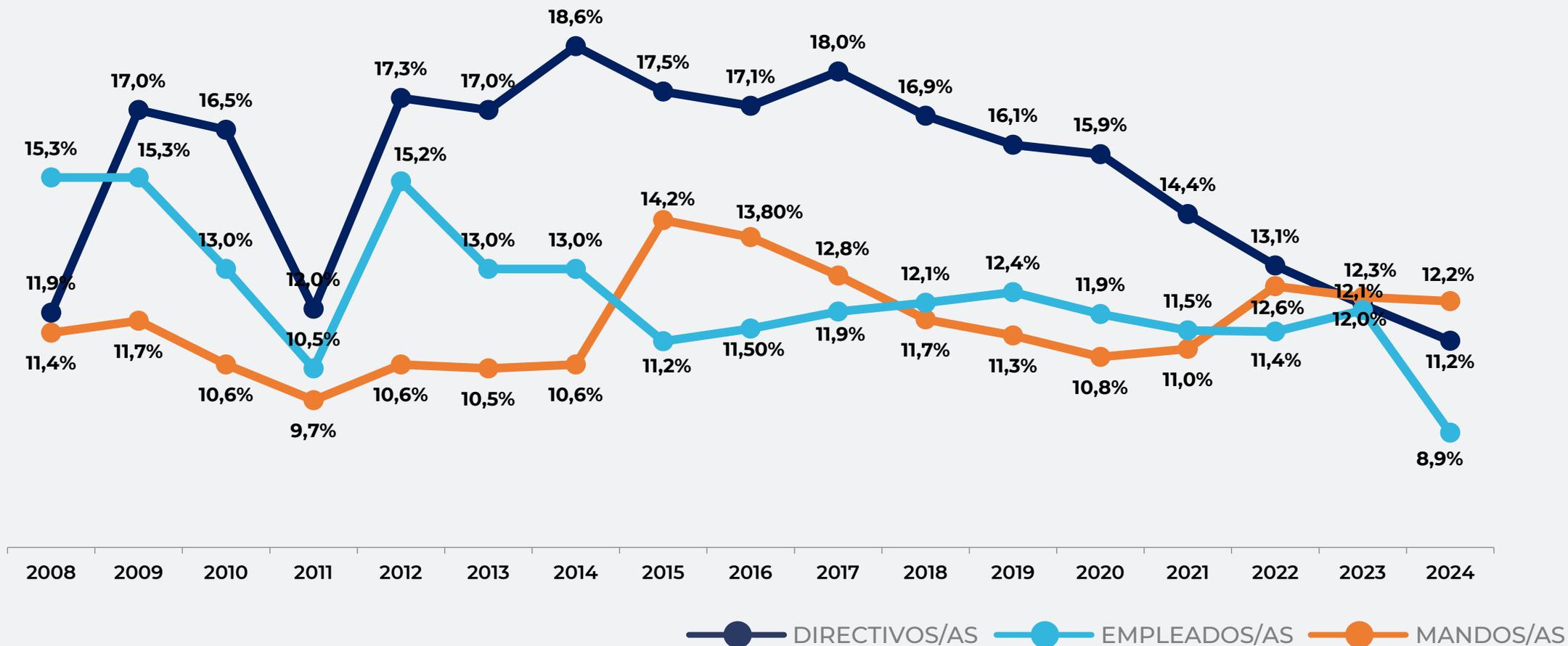
FUENTE: Informe de Remuneraciones ICOSA Grupo 2024

## Formación y presencia femenina en el ámbito directivo. Datos comparados



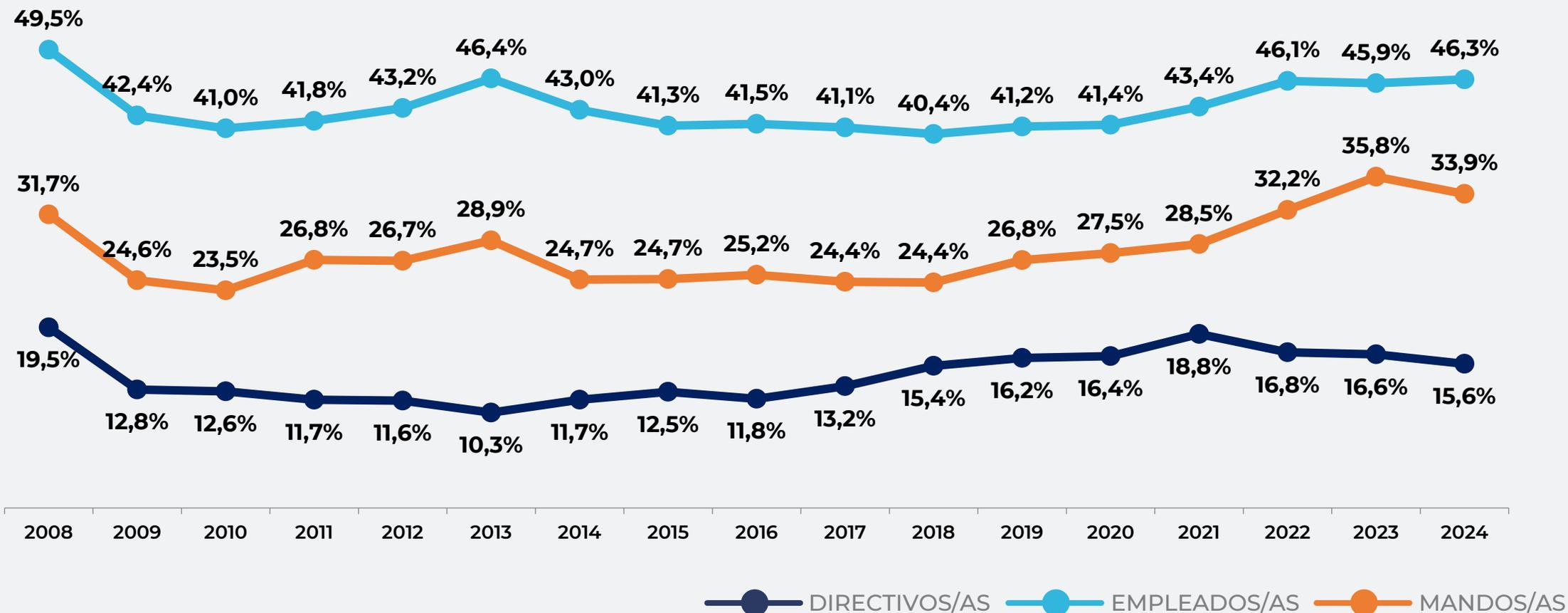
FUENTE: Participación femenina en programas de EADA / Estudio anual "Diferencias retributivas y cuota de presencia femenina"

## Evolución diferencias retributivas por categoría profesional



FUENTE: Informe de Remuneraciones ICOSA Grupo 2024

## Evolución cuota de presencia por categoría profesional



FUENTE: Informe de Remuneraciones ICOSA Grupo 2024

**eada**<sup>®</sup>

business school  
barcelona



**Conclusiones**

## RESULTADOS

- Aunque la brecha salarial disminuye y recoge la menor diferencia desde 2008 (11,2%), a este ritmo aun tardaremos 20 años en alcanzar la igualdad retributiva
- El problema persiste cuando hablamos de la presencia de la mujer en puestos directivos que apenas supera el 15% en el computo global
- Dirección de comunicación, Dirección de Recursos Humanos y Dirección de Marketing son las posiciones mejor representadas por la mujer. Justo lo contrario que Dirección General, TIC y Dirección de Producción.

## ANÁLISIS

- Uno de los factores esenciales que explica la brecha salarial es el tipo de trabajo y el entorno laboral que fomentan la presencialidad y las horas extras, algo que perjudica a la mujer a la que la sociedad le atribuye el cuidado familiar.
- Las leyes son necesarias pero se muestran insuficientes sin un cambio cultural decidido en las organizaciones
- Necesitamos un cambio en la cultura del trabajo, con horarios más flexibles, políticas que promuevan la corresponsabilidad, y procesos de reclutamiento y selección justos y transparentes

## SUGERENCIAS

- Existen tres entornos claves donde incidir:
  1. El *entorno personal*, donde sigue siendo esencial la educación y la formación en igualdad desde pequeños
  2. El *ámbito empresarial*, con procesos de reclutamiento justos y transparentes, rediseñando los puestos de trabajo con mayor flexibilidad que permita una mejor conciliación entre vida laboral y familiar.
  3. El *marco jurídico*, en el cual las leyes no se conviertan en un fin en si mismo, sino en una herramienta necesaria para cambiar las cosas