

Nota Informativa

Se presenta la 14ª edición del informe 'Talento femenino 2020'
Diferencias salariales y cuota de presencia directiva femenina

Las mujeres representan solo el 8,7% de las directoras generales en este país y esto antes del Covid-19

La tendencia a la mayor igualdad salarial avanzaba antes del COVID-19

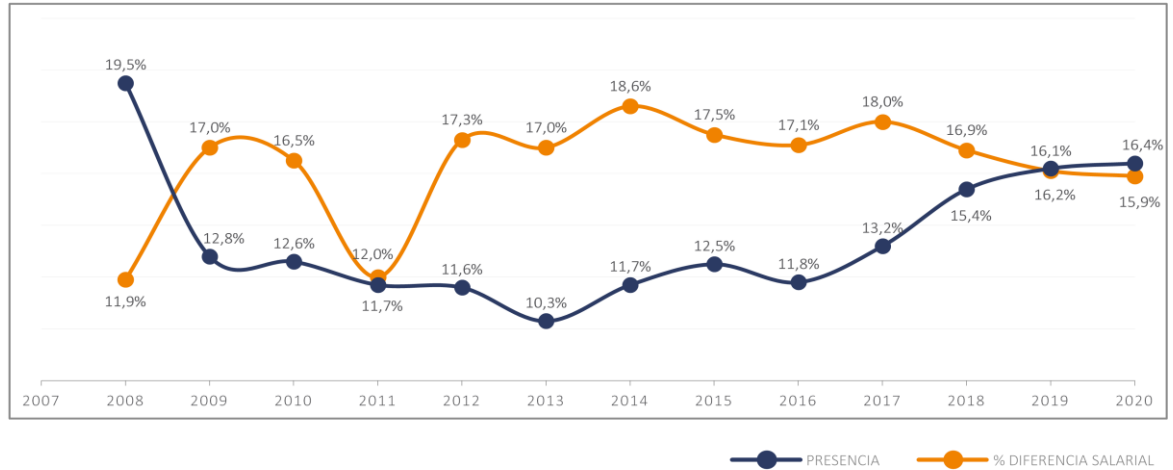
- Los directivos hombres ganan un 15,9 % más que sus homólogas femeninas.
- La presencia femenina en puestos directivos aumenta medio punto.
- Aunque las crisis nunca benefician a las mujeres, el caso del COVID-19 podría significar un punto de inflexión en el modelo de liderazgo y la organización del trabajo, según los expertos

Barcelona, 14 de mayo de 2020. Las mujeres solo ocupan el 16,4 % de los puestos directivos en España, lo que significa la mejor cifra desde 2008 cuando se alcanzó casi un 20% de presencia femenina en puestos de dirección. Sin embargo, la progresiva recuperación económica –los datos salariales están validados estadísticamente a febrero de 2020- no ha significado una mejora considerable ni en la presencia ni en la reducción de la brecha salarial que, concretamente, ésta es del 15,9% (directivos), 10,8% (cuadros medios) y 11,9 (empleados). En cifras absolutas, la retribución media actual de un directivo es de 85.985 euros brutos anuales mientras que la de su homóloga femenina alcanza los 74.199 de media. Estos datos se desprenden del informe '**Talento femenino 2020. 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 siguiente gráfico existe una combinación, una ecuación perversa que se ha cumplió durante todo el periodo de crisis financiera e inmobiliaria, y que supuso una reducción en la presencia femenina directiva y un aumento de la brecha salarial. Es a partir de 2016 cuando la tendencia se invierte pero no con lo proporcionalidad esperada. De hecho, no se han recuperado los valores de 2008, cuando las directivas representaban casi el 20% y la diferencia salarial era del 11,9%. A la devaluación salarial producida durante estos años, se le añadió el agravante de género.

Nota Informativa

Evolución diferencias retributivas y nivel de presencia directiva

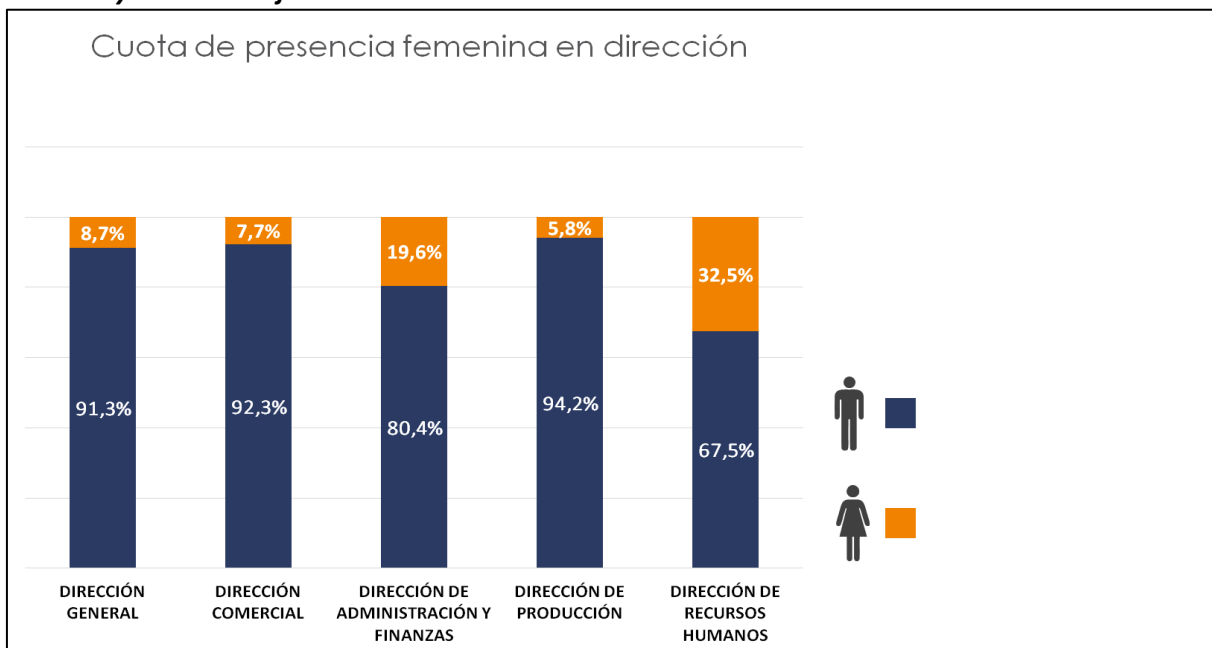


FUENTE: Informe de Remuneraciones ICSA Grupo 2020

Indry Canchila, ingeniera industrial y socia directiva de consultoría de ICSA, responsable del informe, asegura que **“los datos muestran que hasta la irrupción de la pandemia las diferencias salariales se reducían tímidamente al igual que mejoraba la presencia de la mujer en la dirección”**.

La Dra. Aline Masuda, profesora de EADA Business School y colaboradora del informe señala que **“la evolución del coronavirus abre un panorama de difícil pronóstico a estas alturas. Las crisis siempre perjudican a la mujer. La inseguridad y el miedo conducen a modelos de gestión anticuados”**. Masuda considera que esta crisis es diferente y debería forzar un replanteamiento en el modelo de dirección y la organización del trabajo. **“Las directivas suelen poseer un estilo de liderazgo más transformacional que no se basa en el mando y el control y sí en la confianza, la participación y la inspiración, fundamentales cuando uno tiene que liderar a distancia un entorno donde los equipos virtuales y el teletrabajo serán más habituales.”**

Cuota de presencia femenina en dirección



Nota Informativa

Las mujeres representan solo el 8,7% de las directoras generales en este país. Dentro de las áreas funcionales clásicas, sobresale la presencia femenina en RR.HH con un 32,5%, seguida de la dirección financiera con un 19,6%.

Canchila se pregunta si se están realizando los esfuerzos necesarios en las organizaciones y entiende que ***“el cambio tiene que verse reflejado en un rediseño del modelo de compensación, más justo y equitativo, transparente y ajustado a las necesidades individuales. Ante la gran incertidumbre existente se han de aplicar criterios de sensatez e inteligencia, por cierto bastante desarrollados en el talento femenino, que integren el máximo de diversidad posible para dar respuestas adecuadas a las nuevas situaciones”***.

ICSA Grupo es una empresa española de consultoría de Recursos Humanos con más de 60 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.

Contacto de prensa

EADA Business School: Carlos Bascones (cbascones@impart.es). 934156262/609323394

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