

Nota Informativa

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

Una mejor coyuntura económica no se traduce en una mayor igualdad entre géneros

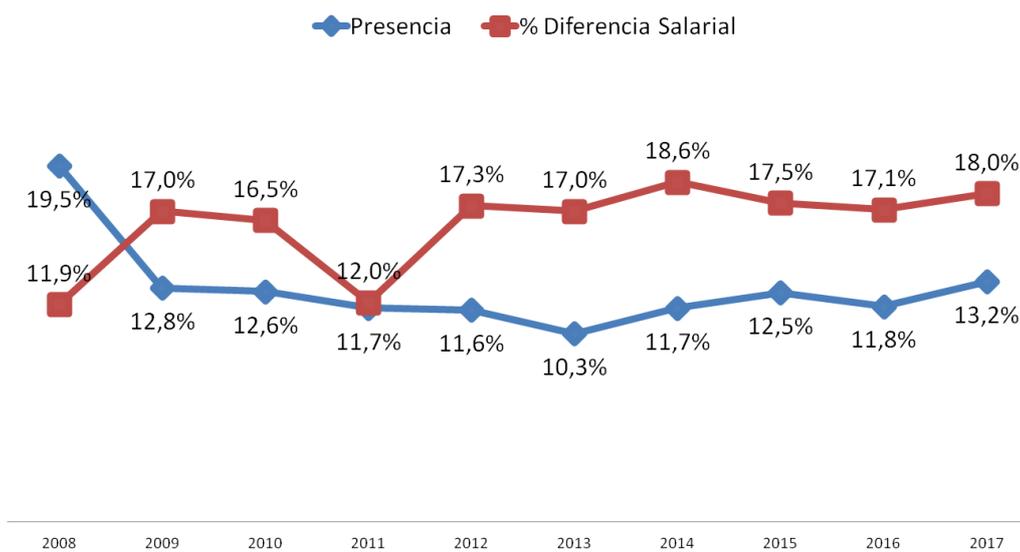
- La presencia de mujeres en puestos directivos crece algo más de un punto respecto al año anterior
- Los directivos ganan, de media, un 18 % más que sus homólogas femeninas
- Los expertos reclaman medidas urgentes como la transparencia salarial

Barcelona, 4 de mayo de 2017. Las mujeres ocupan algo más del 13% de los puestos directivos en España, lo que supone una leve mejoría respecto a 2016, que alcanzó el 11,8%. En el inicio de la crisis -año 2008- la mujer ocupaba casi el 20%. Tampoco la mejor situación económica ha supuesto una disminución de la brecha salarial que no baja del 18% (directivos), 12,8% (cuadros medios) y 11,9 (empleados). En cifras absolutas, la retribución media actual de un directivo es de 80.119 euros brutos anuales mientras que la de su homóloga femenina es de 67.985. Estos datos se desprenden del 11º 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 y plataformas tecnológicas como www.cuantomepagan.com

Tal y como se observa en el gráfico existe una combinación, una ecuación perversa que se ha cumplido a lo largo de los últimos años, por la cual la crisis económica ha significado menor presencia femenina directiva y mayor desigualdad salarial. La recuperación iniciada en 2015 permitía vislumbrar un cambio de tendencia en ese sentido, sin embargo los datos actuales nos hablan de un problema más estructural que coyuntural.

Nota Informativa

Evolución diferencias retributivas y presencia Directivas



Indry Canchila, socia de ICSA y responsable del informe, asegura que **“la recuperación económica nos hizo pensar en términos de mejora de la igualdad pero los datos son poco alentadores. No solo no mejoramos en la proporción que lo hace la situación económica, sino que se cronifican las diferencias, tanto cualitativas como cuantitativas. Estamos ante un problema eminentemente estructural”**.

La Dra. Aline Masuda, profesora de EADA y colaboradora del informe reconoce que las cifras de este año han vuelto a suponer un **“jarro de agua fría. Todos esperábamos una mejora que no se ha producido”**. Según la académica, la crisis devolvió a las empresas al control, la rigidez y la disponibilidad absoluta. **“En un entorno así, la mujer pierde seguro. No hay lugar para la conciliación y la flexibilidad”**.

Canchila abunda en este aspecto y se pregunta si se han hecho los cambios necesarios en el diseño del puesto de trabajo del siglo XXI. **“Cuáles son mis funciones y responsabilidades en mi puesto de trabajo? Cuánto gano y que 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”**.

Transparencia salarial

Masuda considera que las políticas de igualdad **“son, muchas veces, vagas e inconcretas, de difícil aplicación”**. En este sentido subraya que iniciativas como la transparencia salarial (proyecto de ley en Alemania) pueden ser un interesante punto de partida para conseguir la necesaria equidad. El

Nota Informativa

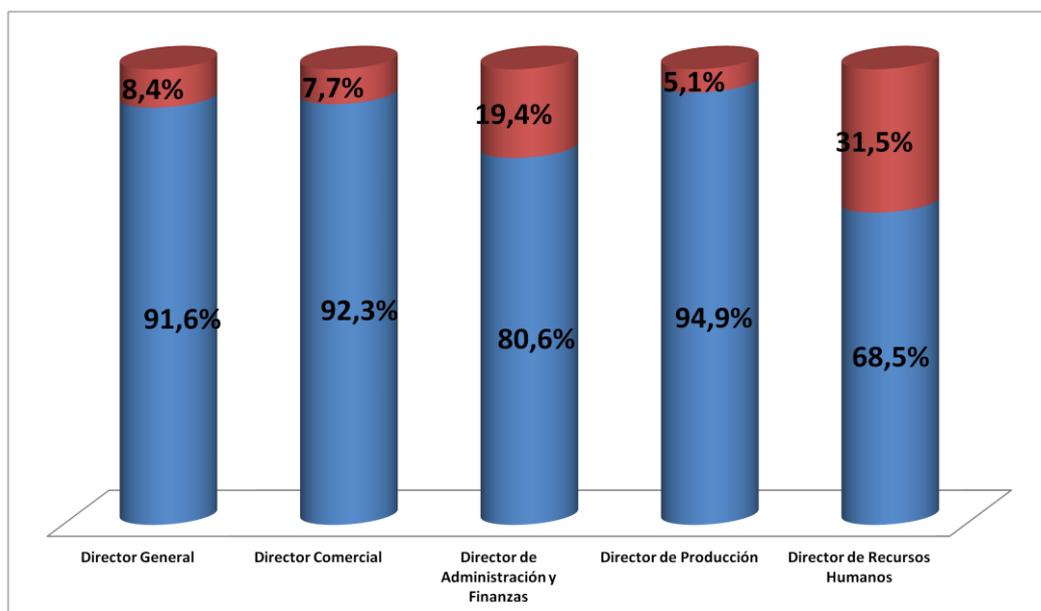
Gobierno alemán aprobó, a principios de año, un proyecto de ley para impulsar la igualdad salarial entre hombres y mujeres a través de la transparencia y que garantiza el derecho de las mujeres a conocer el salario medio de un grupo de hombres que realiza su mismo trabajo en la misma empresa.

De todas formas, la profesora entiende que la mayor igualdad entre géneros no debería depender de una recuperación económica sino **“de un cambio en la forma de concebir y gestionar la empresa”**.

Equipo directivo

Algo más de un 8% representan las directoras generales en este país. Dentro de las áreas funcionales clásicas, sobresale la presencia femenina en RR.HH con un 31,5%, seguida de la dirección financiera con un 19,4%.

Cuota de presencia femenina en el equipo directivo 2016



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.

Contacto de prensa

EADA Business School: Carlos Bascones/Luis Delgado. 934156262

ICSA: David Suárez. 932376646