



Estudio de la Brecha Salarial y presencia de mujeres

Pre pandemia y post pandemia

Esponsorizado por :



Introducción

- El presente estudio es un extracto de parte de nuestra información publicada en nuestro estudio anual presentado conjuntamente con EADA y tiene como objetivo analizar el nivel de igualdad retributiva y cuota de presencia del talento femenino en el mercado laboral en las posiciones directivas . A continuación presentamos la evolución salarial y de presencia comparativa de la mujer directiva entre los años 2019 pre pandemia a 2021 pandemia.
- Todas las comparaciones parten de la retribución de la mujer como base. Los porcentajes se refieren a cuánto gana de más el hombre respecto a la mujer.
- Asimismo podemos analizar la evolución de la presencia femenina en las 5 posiciones directivas más habituales.
- Por ultimo analizamos la evolución el nivel de formación en la categoría de dirección.
- El informe de **ICSA Grupo**[®] 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.



Ficha Técnica

Datos

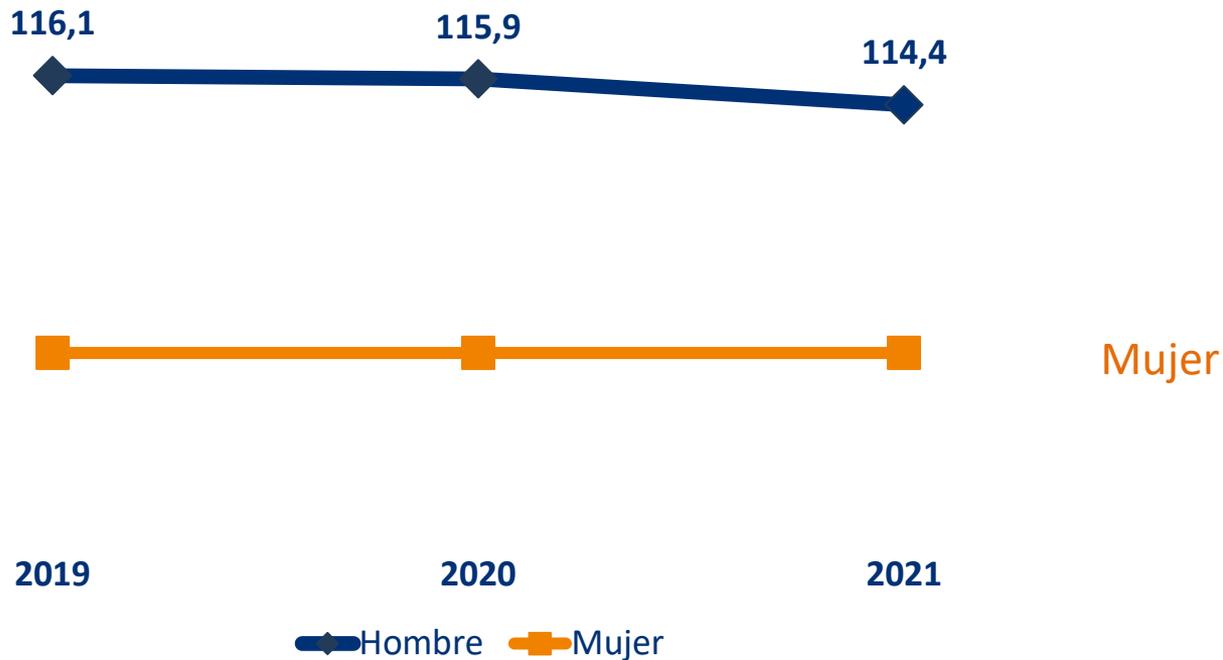
- Febrero 2019-Febrero 2021
- Universo: Hombres y mujeres mayores de 18 años, empleados por cuenta ajena en empresas privadas o públicas que no sean funcionarios públicos.
- **Muestra:** Mínimo 80.000 datos salariales validados estadísticamente.
- **Recogida de datos:** A través de plataformas online como www.cuantomepagan.com ó www.misalarioideal.com
A través de la propia base de datos de salarios reales de ICSA GRUPO[®]
- **Dirección técnica: Ernesto Poveda (ICSA Grupo)**
Licenciado en Administración y Dirección de Empresas por ESADE
.Economista colegiado con el número: 15808 en el Colegio de Economistas de Cataluña.
Miembro del Think Tank de Foment del Treball
- **Responsable de Producción: Indry Canchila (ICSA Grupo)**
Ingeniera Industrial, Máster In Supply Chain Management & Technology por la Universidad La Salle, Máster en Business Intelligence y MBA en dirección de la Pequeña y Mediana Patronal por INSA Business, Marketing and Communication School.



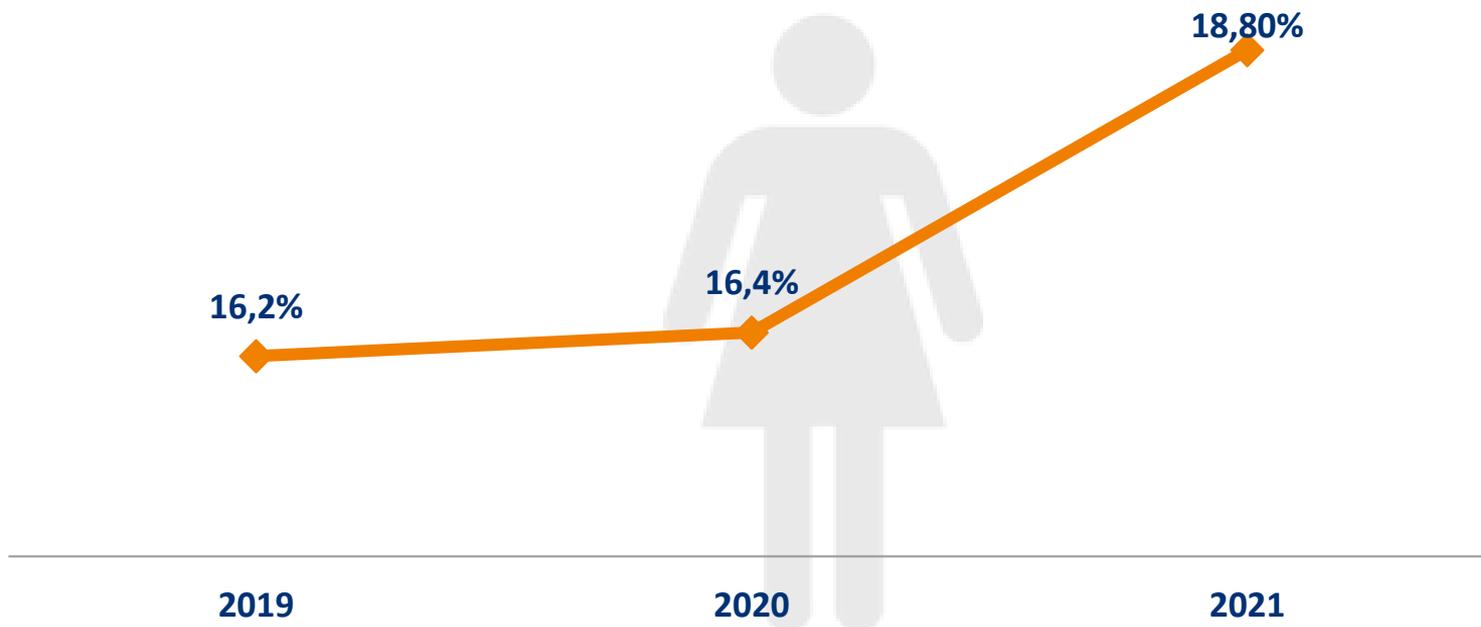


Evolución 2019-2021

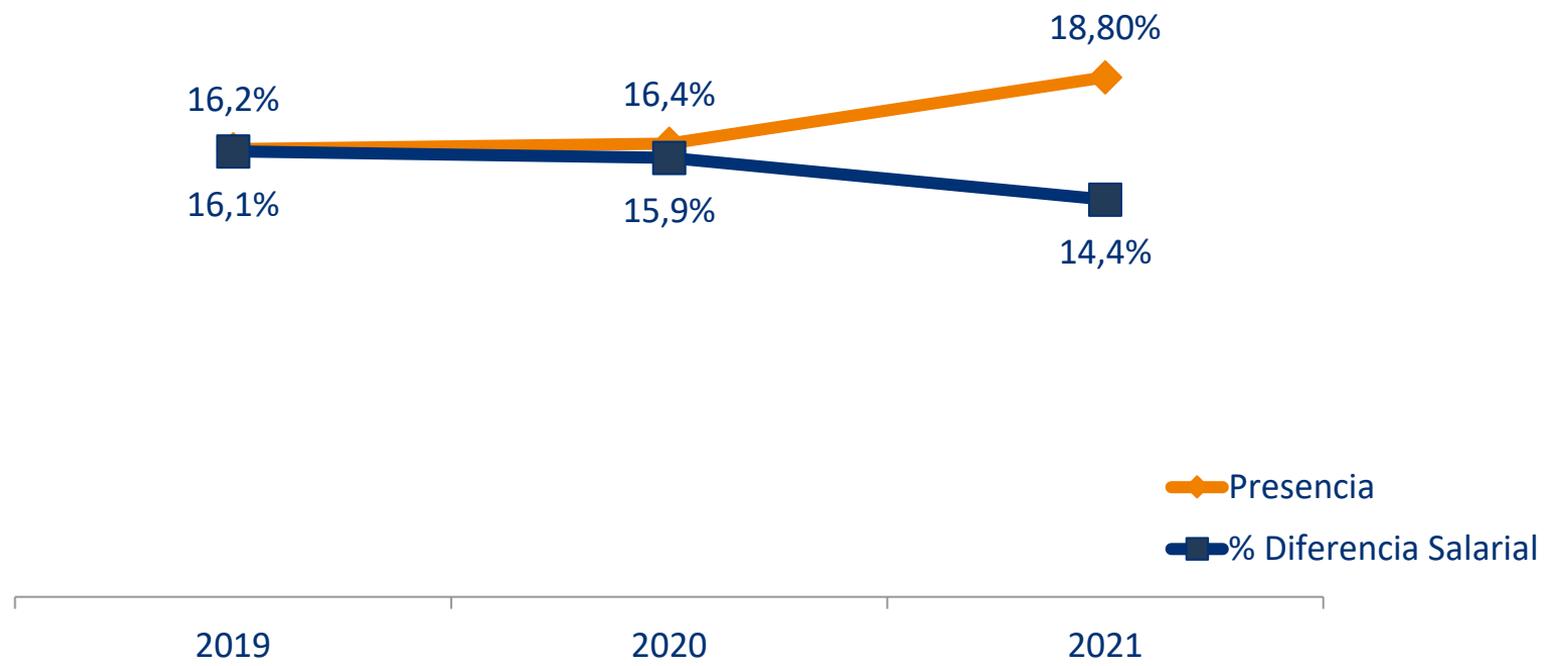
Evolución diferencias retributivas en dirección



Evolución de la cuota de presencia femenina en dirección

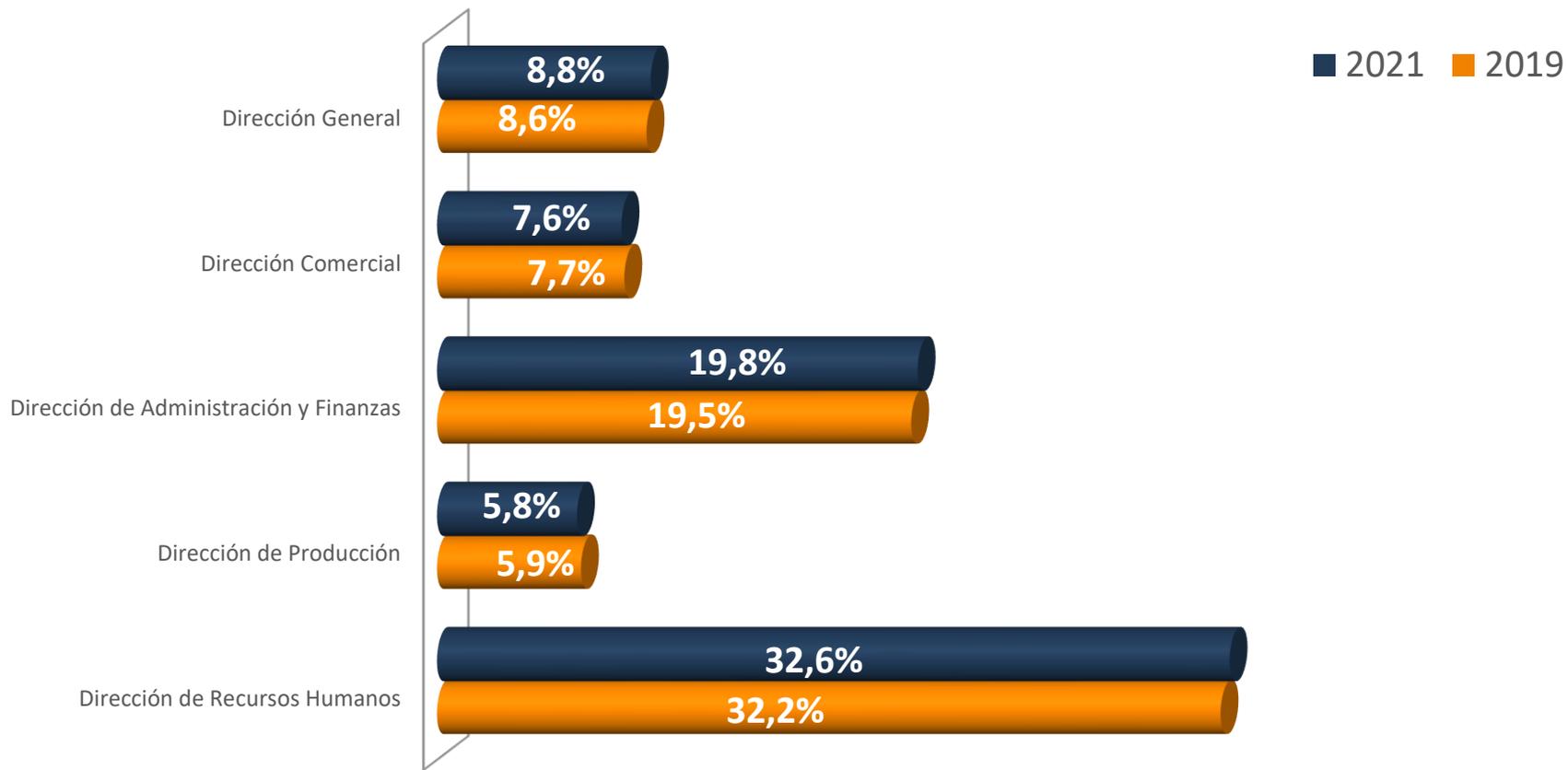


Evolución diferencias retributivas y nivel de presencia directiva

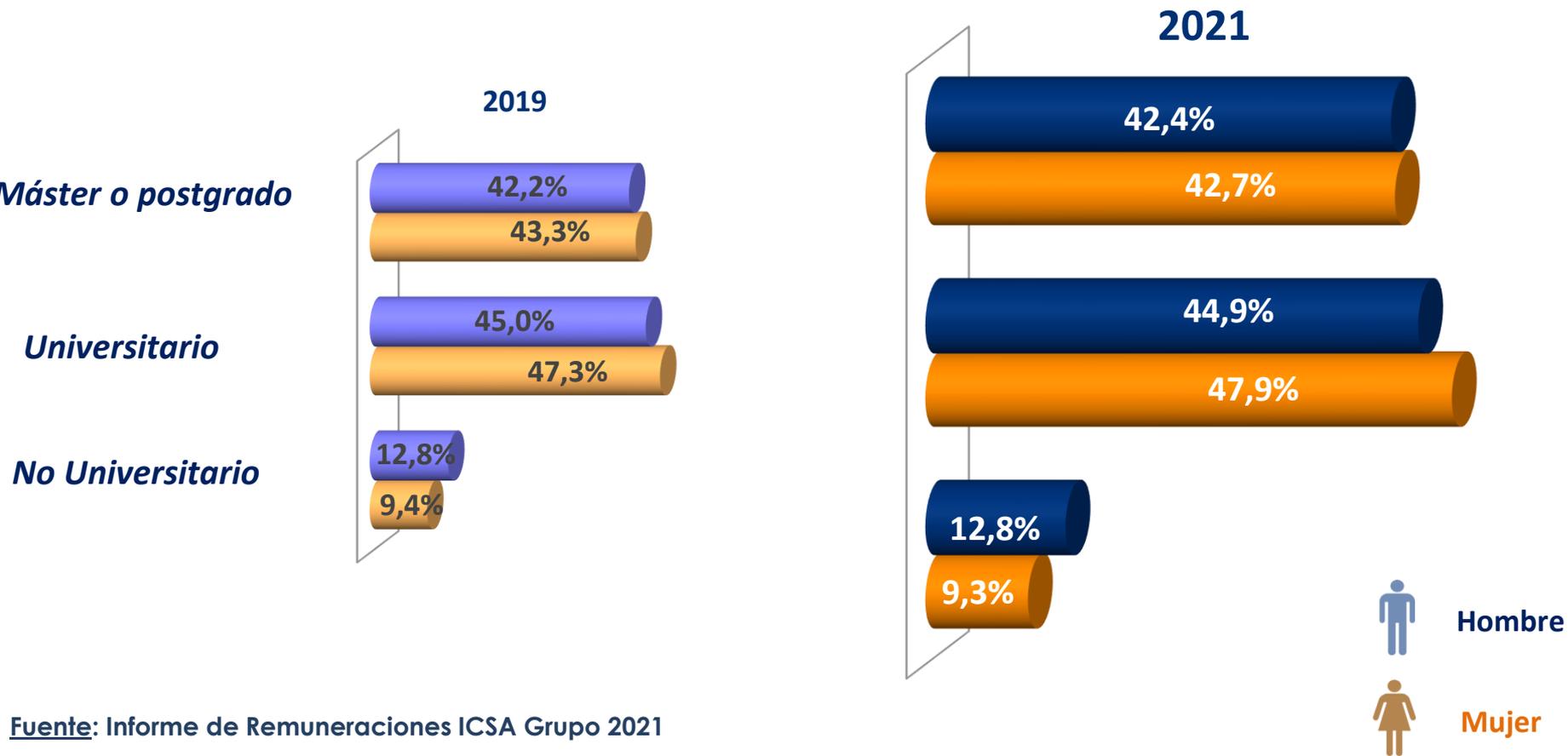


Fuente: Informe de Remuneraciones ICSA Grupo 2021

Evolución femenina en posiciones directivas



Nivel de formación posiciones Directivas Españolas



Ámbitos de actuación



Personal

- Valores Personales
- Estereotipos
- Educación en la igualdad en las escuelas/ Universidades
- Educación en la igualdad (entorno familiar)

Empresarial

- Cambio estructura y políticas salariales
- Cambio en el diseño de los puestos de trabajo
- Presencialismo versus obtención objetivos o fines del proyecto
- Leyes como herramienta y no como fin

Nacional

- Leyes de Igualdad y transparencia retributiva
- Políticas de conciliación
- Valores y normas culturales

***Para Más información contactar con:
Indry Canchila(i_canchila@icsagrupo.com)
Tlf +34 93 237 66 46 www.icsagrupo.com***