



## ***Talento Femenino 2019***

Diferencias retributivas y la cuota de presencia en puestos de dirección

13ª edición del informe / Mayo 2019



1. Introducción.
2. Metodología.
3. Estudio de Remuneraciones.
  - 3.1. Diferencias por Categorías
  - 3.2. Evolución de la Desigualdad 2008-2019.
4. Conclusiones.



## 1. Introducción

La 13ª edición de nuestro estudio anual tiene como objetivo analizar las principales diferencias retributivas entre hombres y mujeres, así como su cuota de presencia. Además de la foto fija de 2019, se muestra la evolución de los últimos años. Se compara especialmente la evolución de la presencia femenina y su respectiva remuneración en el ámbito directivo.

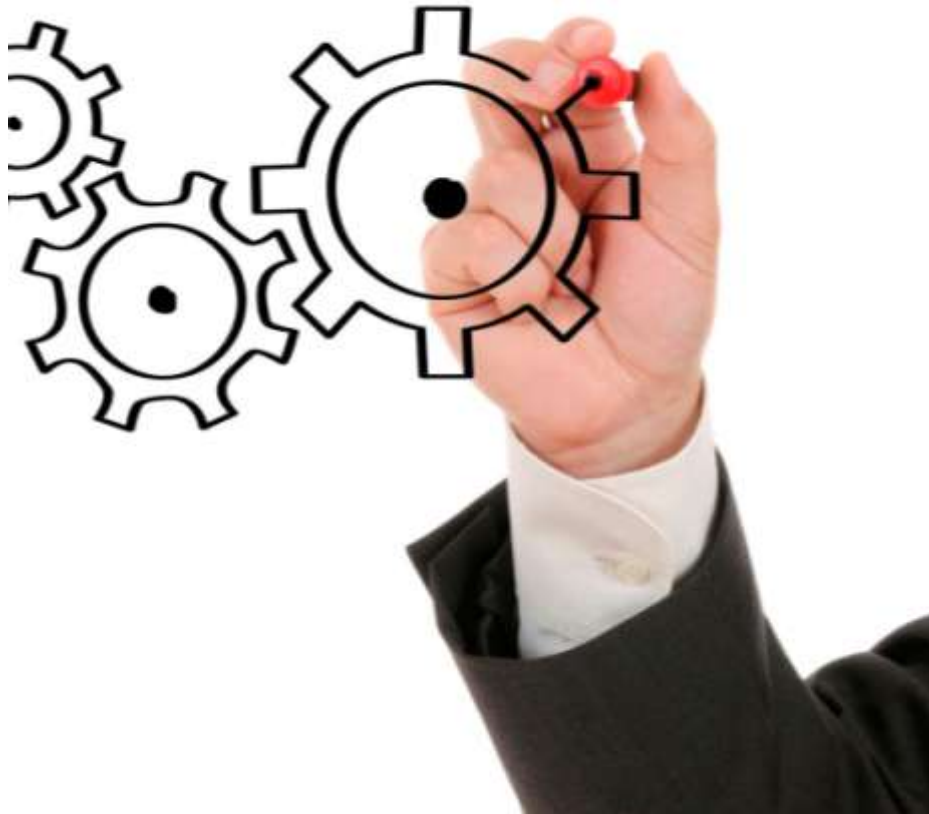
El trabajo contempla la evolución de estas diferencias en las 3 grandes categorías profesionales: Directivos/as, Mandos/as Intermedios y Empleados/as.

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 2019.

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 2019.

Adicionalmente, hemos preguntado a una serie de directivos/as sobre la situación de igualdad en sus organizaciones.

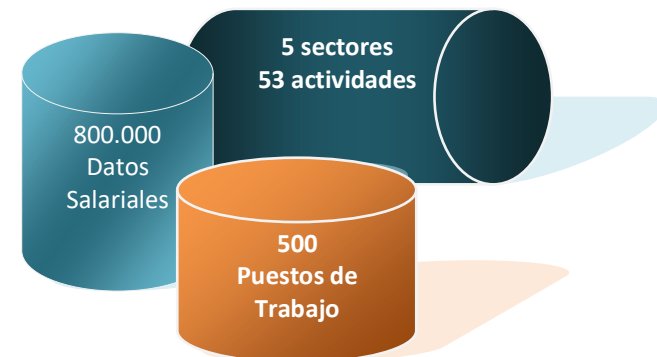


## 2. Metodología

La metodología que ICSA Grupo® ha aplicado para la realización del Estudio ha sido a través de las siguientes fuentes de captación de datos:

1. A través de plataformas online como [www.cuantomepagan.com](http://www.cuantomepagan.com) o [www.misalararioideal.com](http://www.misalararioideal.com). Han colaborado mediante esta vía de captación escuelas de negocios, portales de empleo, colegios profesionales.
2. A través de encuestas directas a empresas.

Dichas fuentes de captación alimentan la herramienta de benchmarking salarial, **Observatorio Salarial**, constituida por una amplia base de datos retributivos.



El **Observatorio salarial** permite tener una información veraz sobre cuál es la situación de los **salarios**, las **prácticas retributivas** y las políticas salariales del mercado laboral en el que la empresa determina sus acciones en función de:



Las retribuciones presentadas se expresan en RTA (Retribuciones Totales Anuales = Retribución Fija + Retribución Variable). Así mismo, el estadístico presentado para los valores es la Media: la media aritmética de los datos de la muestra. Es el valor más utilizado como referente.

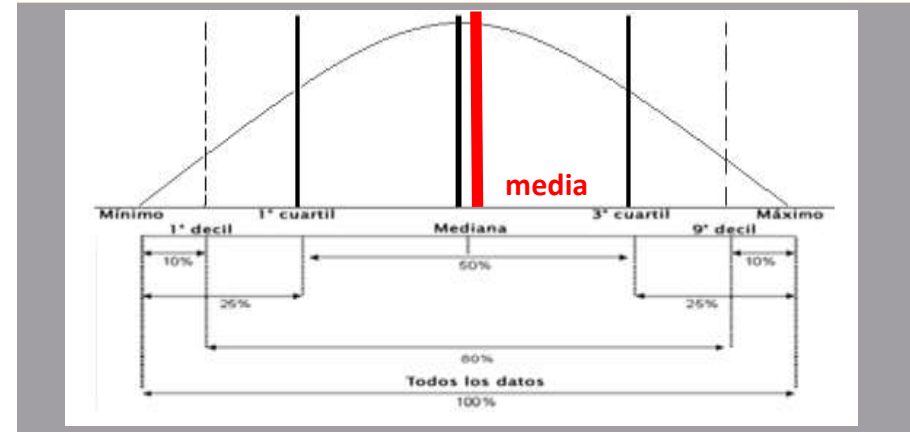
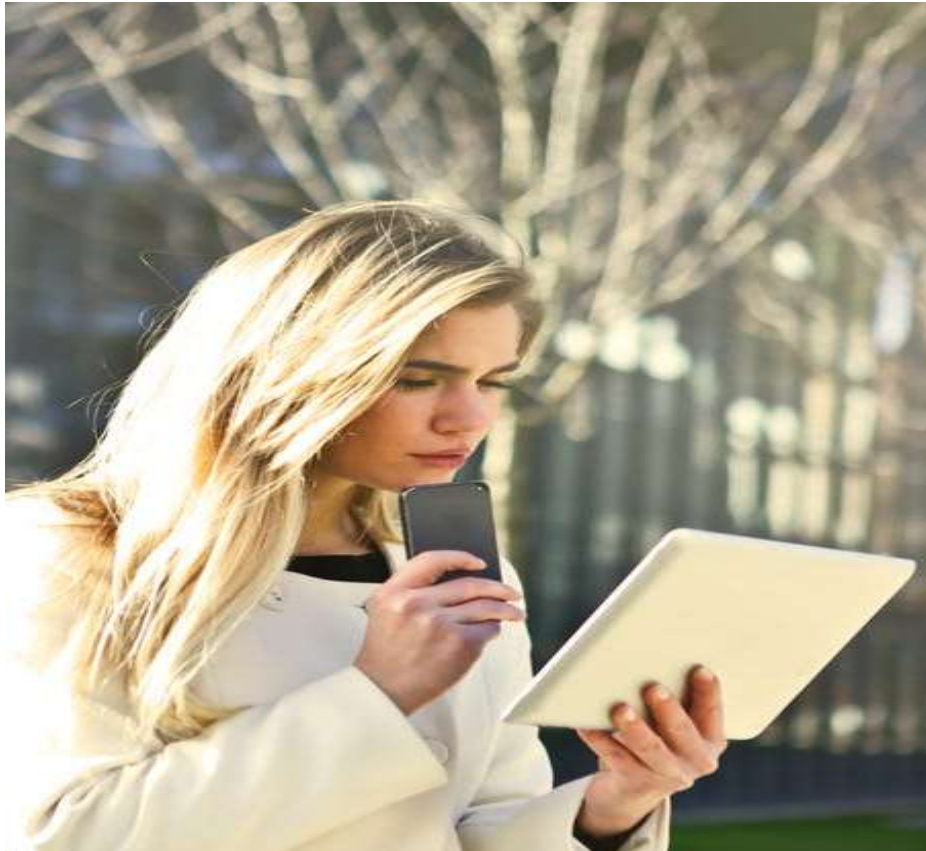


Imagen de la Distribución de los datos según Campana de Gauss

En referencia a la **Muestra del Estudio**, para el estudio los datos de situación actual comprenden el periodo entre febrero 2017 y febrero 2018. Esto supone unos **80.000 datos salariales validados estadísticamente** de empleados por cuenta ajena en empresas privadas.

Para la realización de los apartados referentes a la evolución temporal de las retribuciones se han utilizado datos comprendidos entre febrero de 2008 y febrero 2019, aglutinando una muestra de aproximadamente **800.000 datos salariales validados** estadísticamente de empleados por cuenta ajena en empresas privadas.

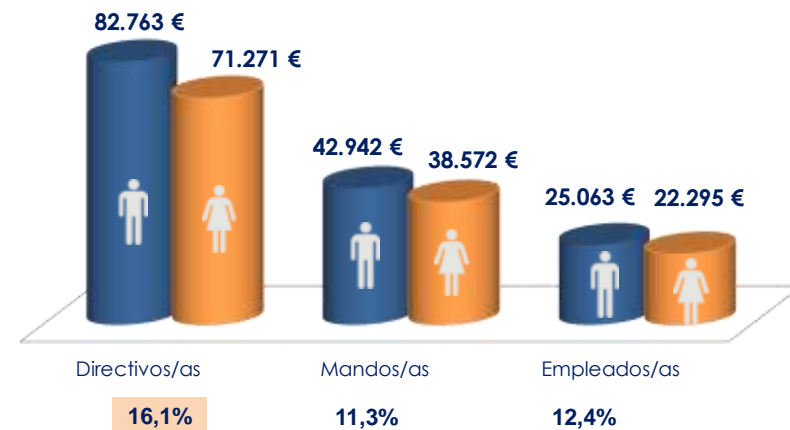




## 3. Estudio de Remuneraciones

### 3.1 Diferencias por Categorías

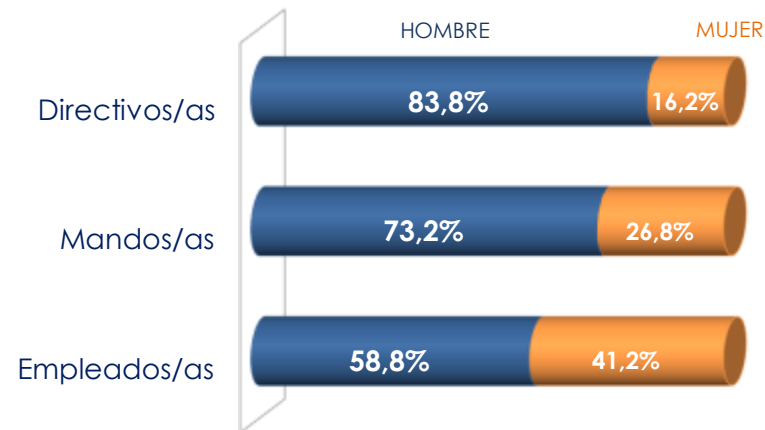
En un primer análisis, se puede ver la comparativa por género en las tres categorías (directivos, mandos intermedios y empleados) en 2019.



- ✓ Como se puede observar, las mujeres en puestos de dirección son las que sufren un mayor diferencia salarial.

Concretamente, al fijarse en la categoría de los directivos/as, se observa como los hombres perciben de media 81.763€, mientras que las mujeres tienen una remuneración media de 71.271€, representado en una diferencia del 16,1%. Mientras que la diferencia que se observa en la categoría de mando/as es de un 11,3% y en el caso de los empleados/as es un 12,4%.

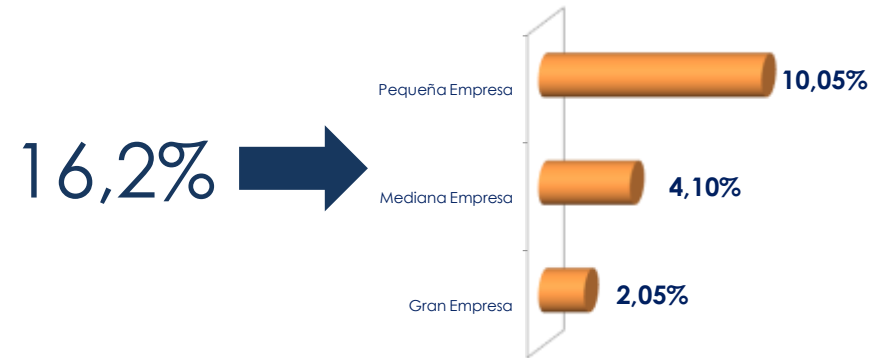
En cuanto se enfoca la atención en la presencia en las tres categorías profesional, podemos ver:



- ✓ A medida que aumentan las responsabilidades disminuye la presencia de las mujeres.

Concretamente se ve como en la categoría de los directivos/as la presencia masculina es de un 83,8%, mientras que la femenina es de un 16,2%. En la categoría de mandos/as se ve un 26,8% de presencia femenina y en el caso de las empleadas es un 41,42%.

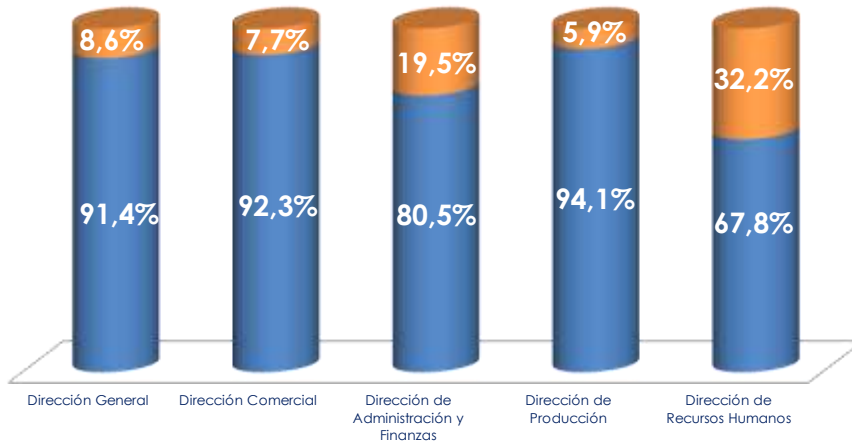
En el siguiente gráfico se puede observar la cuota de presencia de mujeres directivas en los tres tamaños de empresa.



- ✓ A medida que aumenta el tamaño de la empresa disminuyen notoriamente las mujeres que ocupan posiciones de dirección en la empresa.

Si se entra en el detalle, se aprecia como el mayor porcentaje de presencia femenina directiva se encuentra en la pequeña empresa, representando valores del 10,05%, seguido de la mediana empresa con un 4,10% y la gran empresa que tiene el menor porcentaje con un 2,05%.

A continuación, se muestra en la siguiente tabla la presencia femenina en las 5 posiciones directivas clásicas en el año 2019.



- ✓ Un año más, se ve como la presencia masculina es mayoritaria en todos los ámbitos, aunque en las categorías de Director de Recursos Humanos, y la de Director de Administración y Finanzas hay mayor presencia femenina que en otras posiciones directivas.

Si se entra en el detalle, se aprecia como en las posiciones de Dirección General, Dirección Comercial y Dirección de Producción la presencia femenina es menor del 10%.

Mientras que en las posiciones de Dirección de Recursos Humanos, y Dirección de Administración y Finanzas la presencia es, respectivamente, de 32,2% y de 19,5%.

Al observar cual ha sido la evolución desde de 2008 a 2019 de las 5 posiciones directivas en cuanto a presencia femenina, nos encontramos la siguiente situación.



- ✓ Se observa que en términos generales la presencia femenina ha disminuido en todas las posiciones respecto al 2008.

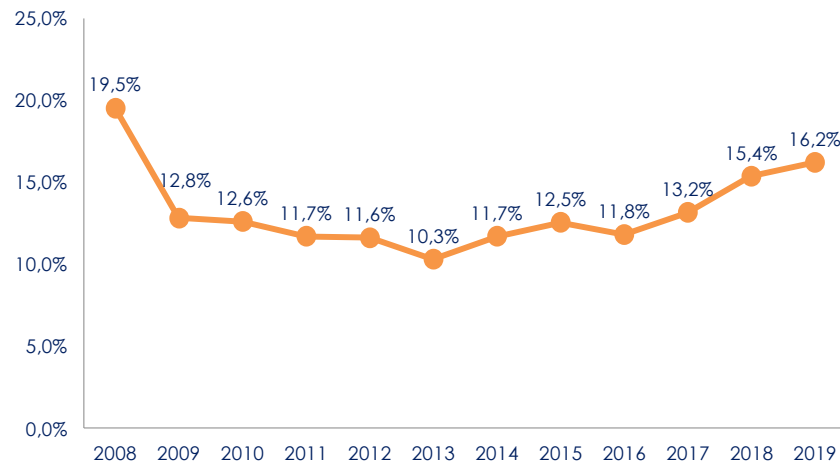
Cuando focalizamos en cada una de ellas se puede ver cómo donde vemos una mayor disminución de la presencia femenina es en la Dirección General (-5,1%), la Dirección Comercial (-4,8%) y la Dirección de Producción (-4,2%), en este orden.

Así vemos también que la Dirección de Recursos Humanos es la posición que menos nota esta disminución, con un -0,03%



### 3.2 Evolución de la Igualdad 2008-2019

En este apartado se ha comparado la evolución de la cuota de presencia femenina en el equipo de dirección (fuente: Informe de Remuneraciones ICSA Grupo® 2019), considerando el periodo de 2008 a 2019.



Se observa como en el 2008 la presencia es la más elevada, con un 19,5%, mientras que en 2013 nos encontramos con la cuota más baja, con un 10,3%. La tendencia general desde el 2013 hasta el 2019, ha sido creciente, llegando a 16,2% en 2018.

Respecto 2018, la presencia femenina ha aumentado 0,8%, siguiendo esa tendencia a la alza.

En la siguiente tabla se aprecia la evolución de las diferencias retributivas en los directivos, considerando el periodo de 2008 a 2019.

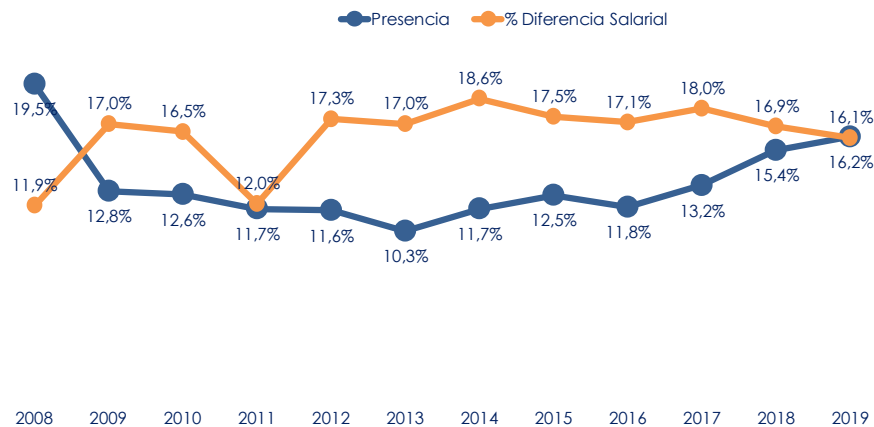


- ✓ En términos generales se ve como la diferencia retributiva en los hombres y las mujeres se ha incrementado desde el 2008, aunque desde el 2012 vemos como la diferencia se ha mantenido más o menos estable.

Concretamente se aprecia como el pico de mayor diferencia retributiva, en la categoría de Directivos/as, se da en el año 2014, llegando a tener una diferencia del 18,6%. Y la diferencia salarial más baja es la del año 2008, con un 11,9%.

Se puede ver que en los últimos años se mantiene estable siendo en 2019 de 16,1%, la diferencia más baja. Se desprende en los 3 últimos años un cierta tendencia decreciente.

En esta tabla lo que mostramos es tanto, las diferencias retributivas, como la presencia Directivas de las mujeres, durante el periodo de 2008-2019.



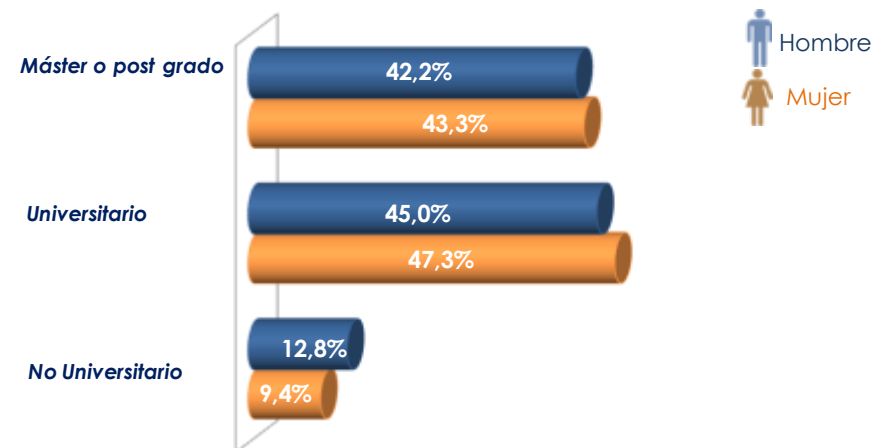
✓ A grandes rasgos, se puede observar que la diferencia salarial ha disminuido mientras que la presencia ha aumentado en los últimos años

Cuando se focaliza en el detalle de los datos, se ve como tanto la diferencia salarial, como la presencia mantienen cierta estabilidad en el periodo de 2012 a 2017.

Cabe destacar que la diferencia salarial ha sufrido un decremento respecto el año anterior. En 2018 presentó un porcentaje de un 16,9% y en 2019 se establece en un 16,1%, un diferencial de -0,8%.

Mientras que, al fijarse en la presencia de las mujeres, del año 2018 al 2019, se ha incrementado un 0,8%.

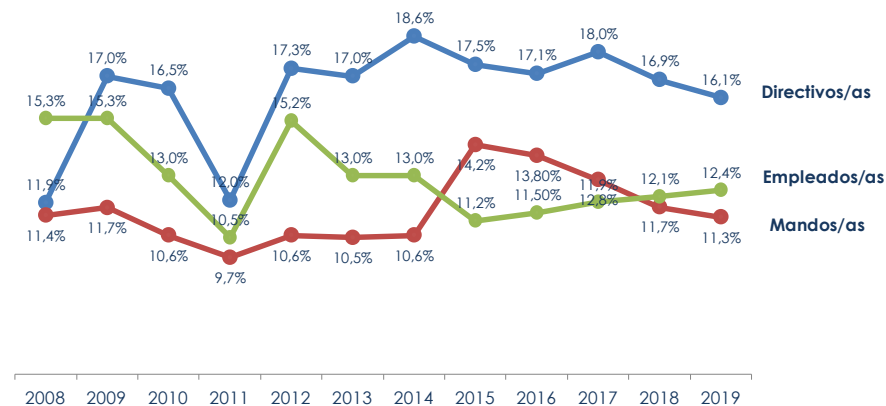
En el siguiente gráfico se muestra el nivel de formación en las posiciones directivas españolas de 2019.



Se refleja como la población femenina suele tener un nivel más alto de estudios que la masculina. Por ejemplo, en el caso de la formación universitaria, existe un 45,0% de hombres directivos, en cambio 47,3% de las mujeres directivas tienen formación universitaria.

En el caso de los Máster o Post Grado la diferencia es menor, pero la población femenina supera en un 1,1% a la masculina.

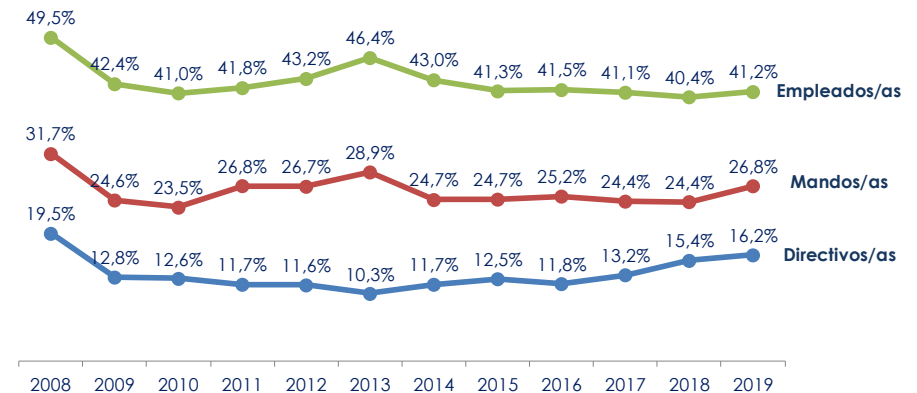
En la siguiente tabla se muestra la evolución de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres en las tres categorías, durante el periodo de 2008 a 2019:



- ✓ Se aprecia como existe una tendencia decreciente para directivos/as y mandos/as en los últimos años.
- ✓ Eso no sucede en empleados/as donde vemos que des de 2015 hay una tendencia a la alza.

Al observar la línea directiva vemos que des de 2012 ha mantenido una tendencia estable, disminuyendo algo en los últimos años. En cuanto a la categoría Mandos/as se observa que 2014 hubo el mayor incremento para iniciar un proceso de descenso. Finalmente, en empleados/as destacamos que en 2012 hubo el mayor último incremento llevando a una disminución hasta 2015. Des de entonces, se observa un cierto incremento en la diferencia salarial.

En la siguiente gráfica se muestra la evolución de la presencia femenina para las tres categorías, durante el periodo de 2008 a 2019:



- ✓ En este caso se refleja como a 2019 aún no se han recuperado los niveles de presencia de 2008 para las tres categorías.

Concretamente, en la categoría de dirección vemos como la presencia ha ido mejorando en los últimos 4 años.

Por lo que hace referencia a los mandos intermedios vemos como ha sufrido más fluctuaciones en el periodo analizado, viendo incrementada en un 2,2% respecto al año pasado.

La categoría que ha tenido una tendencia más estable, exceptuando en 2013, es la de empleados/as.



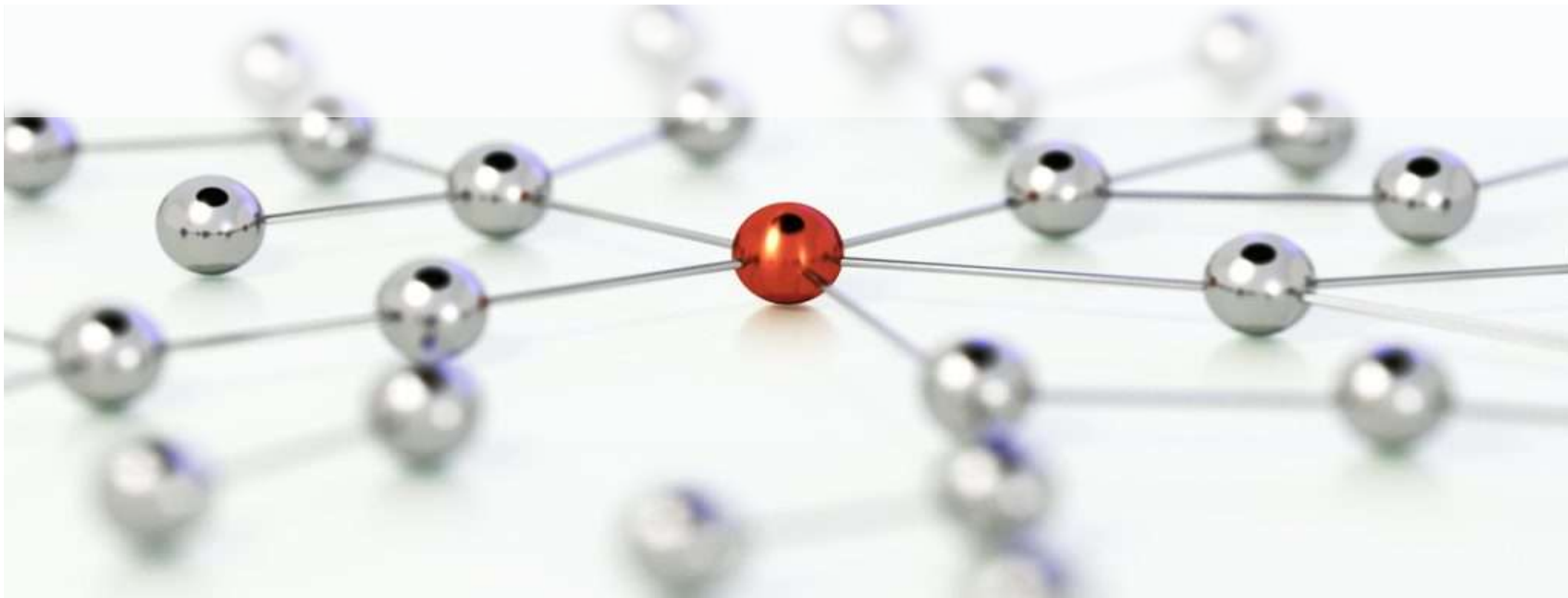
## 4. Conclusiones

Tras realizar un análisis de las diferencias retributivas y de la cuota de presencia entre hombres y mujeres, se puede concluir que:

- ✓ Al observar el año 2019, se aprecia que la diferencia retributiva en los directivos es de un 16,1% en España. Mientras que en el caso de los mandos intermedios esta diferencia se sitúa en un 11,3%, y en un 12,4% para los empleados. A mayor responsabilidad existe una mayor diferencia salarial.
- ✓ La cuota de presencia femenina obtenida para el presente año demuestra a nivel directivo un 16,2% de población femenina. Mientras que, en los mandos intermedios, ésta se ve incrementada, llegando a un 26,8%, y en el caso de los empleados es mucho mayor, siendo un 41,2% de población femenina. Se aprecia que mayor responsabilidad existe una menor presencia femenina.
- ✓ Al observar la presencia de mujeres directivas (16,2%) según tamaños de empresa, se refleja un mayor porcentaje de presencia en la pequeña empresa, un 10,05% de esos 16,2% de cuota directiva. Seguidamente de la mediana empresa, un 4,10%, y un 2,05% en gran empresa. En este caso, se observa que a mayor el tamaño de empresa disminuye la presencia de mujeres directivas.
- ✓ Al poner el focus en las 5 posiciones clásicas del equipo directivo, se observa para 2019 como la mayor presencia femenina se encuentra en las posiciones de Dirección de Recursos Humanos, con un 32,2%, seguido de los Dirección de Administración y Finanzas con un 19,5%.

- ✓ Al ver la evolución de la presencia en las 5 posiciones directivas, encontramos que la presencia en 2019 ha disminuido respecto 2008.
- ✓ Al observar la evolución de la cuota de presencia de las mujeres directivas, se ve como en 2008 era de un 19,5%, mientras que en 2018 es de 16,2% si que teniendo una tendencia a la alza en los últimos años.
- ✓ Con el paso de los años, la desigualdad a nivel directivo se ha visto incrementada. Observamos como la diferencia salarial ha incrementado desde 2008, ya que en ese año la diferencia era de un 16,1%. Si que vemos un decremento de 0,8% respecto al año pasado.
- ✓ A nivel de formación en las posiciones Directivas Españolas en el año 2019, se puede observar como en general las mujeres que ocupan posiciones directivas, suele tener más estudios que los hombres. Al fijarse en las carreras universitarias, se aprecia una diferencia de un 2,3% favoreciendo a la población femenina y un 1,1% en el caso de máster y postgrados.
- ✓ Al fijarse en los mandos intermedios, se observa como la diferencia retributiva media ha disminuido en comparación al año pasado, pasando de un 11,7% a un 11,3%, igualándose a valores 2008 (11,4%).La cuota se presencia también se ha visto mejorada respecto al año anterior, en este caso, sin llegar a valores de 2008.
- ✓ Mientras que en el caso de los empleados sucede lo contrario. En el 2018 la diferencia salarial era de un 12,1%, y ahora es de un 12,4%, aumentando un 0,4% y viéndose un incremento durante los últimos 5 años. A nivel de cuota de presencia, se observa como existe una situación estable des de 2013.





OFICINA DE BARCELONA (CENTRAL)

OFICINA DE ALICANTE (ZONA DE LEVANTE)

Tel. +34 93 237 66 46  
[remuneraciones@icsagrupo.com](mailto:remuneraciones@icsagrupo.com)  
[www.icsagrupo.com](http://www.icsagrupo.com)