



7 La brecha salarial existe, que no te confundan.

Febrero 2025

1. Introducción



El 22 de febrero se conmemora en España el Día de la Igualdad Salarial con el objetivo de sensibilizar y concienciar a la sociedad sobre la persistencia de diferencias salariales entre mujeres y hombres.

España ha experimentado importantes avances en su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, derivados tanto del desarrollo normativo, como de la implantación de políticas públicas que han repercutido en todas las esferas de la sociedad, incluida la laboral.

Sin embargo, de acuerdo con los datos de la última Encuesta de Estructura Salarial referida a 2022, la brecha salarial se sitúa en el 17,09%. En la década 2012-2022 la brecha se ha reducido en 6,83 puntos, a este ritmo harían falta veinticinco años para alcanzar el objetivo de brecha cero.

En los últimos tiempos han proliferado las campañas de desinformación de género en las que se combinan informaciones falsas o inexactas que desacreditan los discursos sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cuestionan la necesidad de desarrollar políticas públicas para corregir las desigualdades.

Esta desinformación tiende a minimizar o incluso a negar la existencia de las diferencias salariales entre mujeres y hombres, promoviendo una narrativa falsa o sesgada sobre sus causas y sus consecuencias. Se difunde la idea errónea de que las mujeres son menos competentes o comprometidas profesionalmente ya que prefieren –y son más aptas– dedicarse al cuidado y de que escogen libremente trabajos menos exigentes, obviando los factores estructurales que perpetúan

7

La brecha salarial existe,
que no te confundan.



Febrero 2025

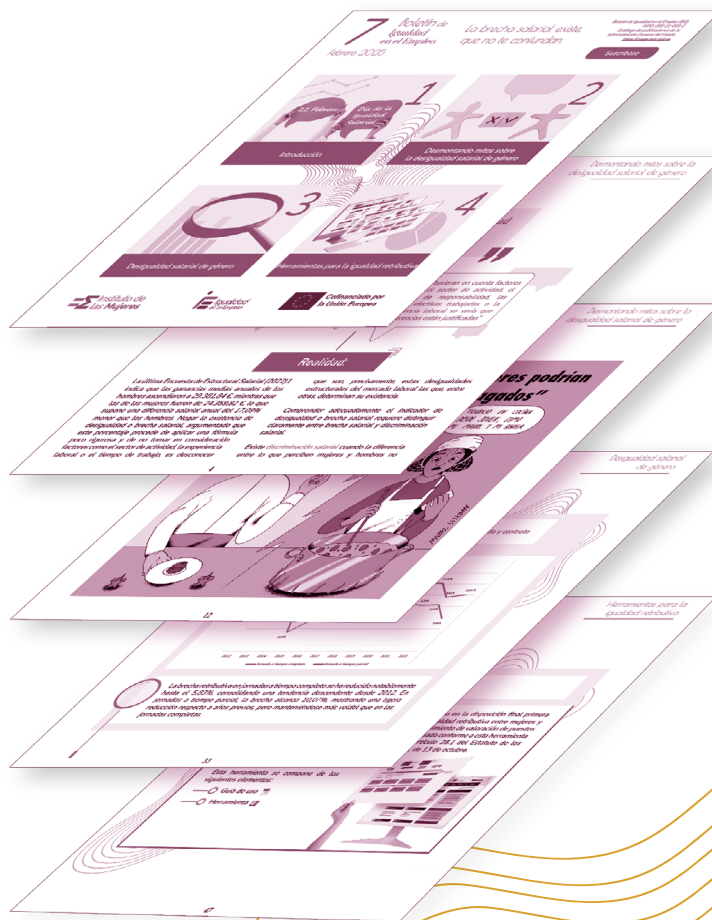
la desigualdad retributiva. Esta desinformación, además de distorsionar la realidad, socava la confianza en los datos oficiales y obstaculiza los esfuerzos por lograr la igualdad efectiva en el ámbito laboral.

Por todo ello, el Instituto de las Mujeres, un año más, con el objetivo de informar y concienciar a la sociedad desarrolla diversas actividades, entre las que se enmarca este Boletín de Igualdad en el Empleo. Bajo el lema **La brecha salarial existe, que no te confundan** se quiere insistir en la necesidad de mostrar esta realidad y combatir la desinformación.

El primer apartado de este Boletín aborda cinco mitos que cuestionan la existencia de la desigualdad salarial, aportando información contrastada para rebatirlos. Cada uno de ellos ha sido representado por la ilustradora Mabel Esteban que con sus creaciones apoya y refuerza, gráficamente, la lucha contra los mitos sobre la brecha.

El Boletín continúa desarrollando la definición de brecha salarial y la forma de calcularla, profundiza en las causas que la producen y actualiza los datos estadísticos extraídos de la última Encuesta de Estructura Salarial correspondiente al año 2022.

Por último, se detallan los instrumentos de transparencia salarial que tienen por objeto facilitar a las empresas y entidades la reducción de la brecha entre mujeres y hombres en las retribuciones.



Febrero 2025

2. Desmontando mitos sobre la desigualdad salarial de género

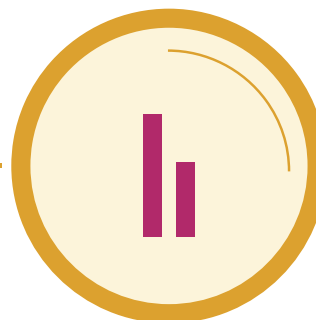


Los bulos o mitos sobre la desigualdad o brecha salarial son narrativas falsas o distorsionadas que buscan minimizar, justificar o negar la existencia de desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Estas desinformaciones no solo perpetúan estereotipos, sino que también

obstaculizan los esfuerzos para lograr la igualdad en el ámbito laboral.

En este apartado identificamos cinco de los mitos más comunes, contraponiéndolos a la realidad que subyace bajo cada uno de ellos.

La brecha salarial existe
que no te confundan



Febrero 2025

Mito 1

La desigualdad
salarial
no existe

“La desigualdad salarial no existe. Los datos que se dan no demuestran ninguna discriminación, la brecha es un dato artificial que no refleja la realidad, porque la forma en que se calcula no es precisa”

“Si se tuvieran en cuenta factores como el sector de actividad, el grado de responsabilidad, las horas efectivas trabajadas o la experiencia laboral se vería que las diferencias están justificadas”

Realidad:

La última Encuesta de Estructura Salarial (2022) indica que las ganancias medias anuales de los hombres ascendieron a 29.381,84 €, mientras que las de las mujeres fueron de 24.359,82 €, lo que supone una diferencia salarial anual del 17,09% menor que los hombres. Negar la existencia de desigualdad o brecha salarial, argumentado que este porcentaje procede de aplicar una fórmula poco rigurosa y de no tomar en consideración factores como el sector de actividad, la experiencia

laboral o el tiempo de trabajo, es desconocer que son, precisamente, estas desigualdades estructurales del mercado laboral las que, entre otras, determinan su existencia.

Comprender adecuadamente el indicador de desigualdad o brecha salarial requiere distinguir claramente entre brecha salarial y discriminación salarial.

7

La brecha salarial existe,
que no te confundan.



Inicio

Desmontando mitos sobre la
desigualdad salarial de género

Febrero 2025

Existe **discriminación salarial** cuando la diferencia entre lo que perciben mujeres y hombres no está justificada en la distinta aportación de valor de su trabajo y solo puede explicarse por el sexo al que pertenecen.

Por el contrario, **brecha salarial, desigualdad retributiva o brecha retributiva** es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: **la diferencia entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres, dividido entre el salario medio de los hombres**. Diferencia que tiene su origen en un mercado laboral en el que las mujeres con carácter general, tienen peores condiciones laborales:

Mayor índice de precariedad laboral derivada de la mayor temporalidad y parcialidad de los contratos.

Mayores dificultades de conciliación y falta de corresponsabilidad que obligan a las mujeres a un mayor uso de permisos y excedencias por cuidado de menores y familiares enfermos o dependientes.

Mayor presencia en sectores relacionados con los cuidados, como la educación, la salud o los servicios sociales o tareas administrativas. Actividades y ocupaciones infravaloradas.



Menores salarios que los hombres en prácticamente todos los sectores de actividad.

Menor presencia en puestos de alta responsabilidad.

Menor valoración de habilidades consideradas como femeninas (de comunicación, de atención a las personas, minuciosidad...) al considerar que no son habilidades adquiridas, es decir, producto de la formación o la experiencia profesional, sino innatas en todas las mujeres, por lo que no es necesario que haya que valorarlas en el trabajo o retribuir las a través de un complemento.

Febrero 2025

Mito 2

No puede haber
desigualdad salarial
porque los sueldos
se fijan por convenio

“Las tablas salariales de los convenios especifican cuánto debe ganar cada persona dependiendo de su puesto, nivel o grupo profesional, no de su sexo”

“Si se aplica el convenio, nadie, ni mujeres ni hombres, pueden percibir un salario menor ocupando el mismo puesto de trabajo”

Realidad:

La determinación de los salarios mediante negociación colectiva no implica que los convenios o acuerdos estén exentos de reproducir desigualdades, ya que la persistencia de estereotipos y roles de género siguen presentes, tanto en la normativa como en las personas que participan en la negociación, aunque sea de manera inconsciente.

Ocurre con frecuencia que los convenios colectivos mantienen por “tradición” una serie de categorías profesionales que no son revisadas en

posteriores negociaciones y que suelen feminizar o masculinizar ciertos trabajos que, si se realizara un análisis del valor de estos, resultarían ser trabajos de igual valor. Por ejemplo, un convenio en el que se mantiene un grupo profesional de “limpiadoras” y otro de “peones”, siendo que el primero se encuentra feminizado y recibe menor retribución que el segundo que se encuentra masculinizado, cuando en realidad realizan funciones equivalentes y, por lo tanto, se trata de puestos de trabajo que tienen el mismo valor.

7

La brecha salarial existe,
que no te confundan.



Inicio

Desmontando mitos sobre la
desigualdad salarial de género

Febrero 2025

Otro ejemplo de la persistencia de estas desigualdades o discriminación se encuentra en los complementos salariales que establecen algunos convenios, los cuales, a pesar de que su definición pretendiera ser objetiva y neutra, en su aplicación pueden generar discriminaciones indirectas.

Esto ocurre, por ejemplo, cuando en convenio se establece un plus de puntualidad sin tener en cuenta situaciones de flexibilidad horaria por motivos de conciliación; o cuando se establece un incentivo de asistencia a personas trabajadoras que no han utilizado permisos retribuidos, ya que quienes disfrutan mayoritariamente de estos permisos por motivos de conciliación son las mujeres; o cuando se establece una prima especial anual que excluye a las personas trabajadoras con jornada inferior a 15 horas semanales, sin tener en cuenta que la parcialidad en la contratación afecta mayoritariamente a las mujeres y que son las mujeres, casi en exclusiva, las que asumen las responsabilidades de cuidados. También se produce cuando se abona un plus de productividad de cuantía inferior a las camareras de piso respecto a la categoría de camarero, ocupada mayoritariamente por hombres, cuando son trabajos de igualdad valor.

También ocurre cuando se entiende que los empleos que habitualmente desempeñan las mujeres no suponen esfuerzo físico o peligrosidad y se invisibilizan, por ejemplo, las posturas forzadas y movimientos repetitivos de costureras

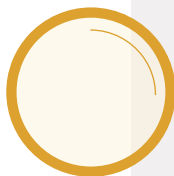


y aparadoras del calzado o el esfuerzo físico de desplazar y movilizar a menores o personas adultas en escuelas infantiles o centros geriátricos, o el peligro que conlleva el uso de productos de limpieza o tintes, mientras que pluses como los relacionados con la penosidad o la toxicidad se asocian a puestos desempeñados por hombres, principalmente.

Se debe recordar, por último, que la negociación colectiva no es la única forma de fijar los salarios, sino que también juega un papel decisivo la negociación individual, en la que puede darse un alto grado de discrecionalidad en el reconocimiento de complementos o la determinación de las retribuciones y primas, incidiendo directamente en la brecha salarial.

Febrero 2025

Mito 3



**Hay libertad.
Las mujeres podrían
elegir trabajos mejor
pagados**



“Las mujeres prefieren trabajos relacionados con la educación, la salud o los servicios, ya que suelen tener más habilidades y aptitudes para realizar este tipo de tareas que los hombres”

“Estos sectores son menos productivos y por tanto es lógico que se remuneren con salarios menores que otros que generan mayor rendimiento económico”

Realidad:

Las decisiones profesionales y económicas vienen determinadas, directa o indirectamente, por múltiples factores estructurales y socioculturales. Los estereotipos y roles de género nos marcan desde la infancia, reforzando la idea de que existen profesiones de mujeres y profesiones de hombres.

7

La brecha salarial existe,
que no te confundan.



Inicio

Desmontando mitos sobre la
desigualdad salarial de género

Febrero 2025

Sin embargo, es, precisamente, esta socialización diferenciada en función del sexo la que:

1º Provoca la segregación horizontal del mercado de trabajo, concentrando la presencia de mujeres y hombres en determinados sectores,

2º minusvalora las aptitudes y habilidades consideradas tradicionalmente como femeninas, retribuyendo los trabajos feminizados con menos salarios y complementos, y

3º otorga menor reconocimiento y prestigio social a los trabajos realizados por mujeres. De hecho, cuando un sector se feminiza aumenta su precariedad y la pérdida de valor.



Esta situación se ve, claramente, en la rama de actividades sanitarias y servicios sociales en la que las mujeres representan el 76,47 % de las personas en activo¹ y perciben un salario anual medio de 28.312 € frente a los 37.097 € de los hombres. Es decir, las mujeres reciben por su trabajo un 23,68% menos que los hombres².

¹ Fuente: INE. Encuesta de Población Activa 2024

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

² Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial. Año 2022

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

Febrero 2025

Mito 4

Las mujeres prefieren
trabajar menos,
priorizan su vida
familiar a su carrera
profesional

“Muchas mujeres prefieren reducirse la jornada o trabajar a tiempo parcial porque anteponen la maternidad y los cuidados a su desarrollo profesional”

“Si libremente deciden priorizar su vida familiar y salen del mercado laboral, luego no pueden esperar ganar lo mismo que los hombres”.

Realidad:

La creencia de que las mujeres priorizan la vida familiar está basada en la tradicional división de roles, que atribuye a estas, casi en exclusiva, la responsabilidad doméstica y de cuidados. En contra de lo que este mito afirma, la reducción de jornada o el trabajo a tiempo parcial no son

producto de la libre elección de las mujeres, sino fruto de las dificultades de conciliación y falta de corresponsabilidad. Es la única forma de permanecer en el mercado de trabajo y desarrollar una carrera profesional, sin renunciar a la maternidad y a los cuidados.

7

La brecha salarial existe,
que no te confundan.



Inicio

Desmontando mitos sobre la
desigualdad salarial de género

Febrero 2025

La realidad es que la maternidad tiene un impacto negativo en la empleabilidad de las mujeres como pone de manifiesto el estudio Mujeres en cifras (1983-2023)³, elaborado por el Instituto de las Mujeres a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa 2022. Según este, las mujeres entre 25 y 54 años tienen una tasa de actividad del 83,63% (la de los hombres es de 91,67%). Y el 91,85% de las que dejaron su último empleo lo hizo para cuidar de sus hijas e hijos o de personas dependientes que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueden valerse por sí mismas. Solo el 8,15% de los hombres dejó su empleo por esta causa.

Igualmente, las mujeres son mayoría entre las personas ocupadas a tiempo parcial: representan el 73,54% Atendiendo el cuidado de hijas e hijos, como causa de la parcialidad, la diferencia entre mujeres y hombres es abrumadora, siendo del 92,4% y el 7,6% respectivamente. Datos similares se encuentran en el uso de excedencias: las mujeres representan el 88%, 6 décimas más que año anterior⁴.

Todos estos datos revelan un círculo vicioso que atrapa a las mujeres: para responder al rol de cuidado aceptan trabajos parciales, temporales o con menor responsabilidad y peor pagados, lo que produce que su empleo siga percibiéndose como complemento de las rentas familiares, de



manera que, si empleo y cuidados no se consiguen equilibrar adecuadamente, son las mujeres las que abandonan principalmente el mercado laboral ya que su sueldo es menor.

Negar la existencia de la brecha salarial de género argumentando que la diferencia se debe a la menor dedicación al empleo de las mujeres es ignorar, primero, que la reducción de jornada no siempre conlleva reducción de carga de trabajo y, segundo, que la responsabilidad de los cuidados es de la sociedad en su conjunto.

³ Fuente: Mujeres en cifras . (1983-2023)

https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Informes/Docs/Mujeresencifras_1983_2023.pdf

⁴ Fuente: Mujeres en cifras. Instituto de las Mujeres

<https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Informes/Docs/PrincipalesIndicadores2024.pdf>

Febrero 2025

Mito 5

Como las mujeres
trabajan menos
horas, es normal que
cobren menos

“Las mujeres dedican menos horas al trabajo que los hombres, lo que justifica que sus ingresos sean menores”

“Las mujeres prefieren no alargar sus jornadas de trabajo y no asumir puestos de responsabilidad, por eso ganan menos”

Realidad:

La mayor presencia de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial o con reducción de jornada se debe, como se ha visto anteriormente, al mayor peso que se les atribuye en las responsabilidades de cuidado y domésticas en general. Las dificultades de conciliación y la falta de corresponsabilidad son las que provocan esta situación y no una preferencia de las mujeres: estas dedican una

media diaria de 4 h 7' a las actividades relacionadas con el trabajo de cuidado y las tareas domésticas frente a 1 h 54' por parte de los hombres⁵.

Además, persiste la tendencia a relacionar la falta de mujeres en puestos de responsabilidad con su menor disponibilidad y compromiso con el trabajo, insistiendo en la idea de que si trabajan

⁵ Fuente: Mujeres en cifras . (1983-2023)

https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Informes/Docs/Mujeresencifras_1983_2023.pdf

7

La brecha salarial existe,
que no te confundan.



Inicio

Desmontando mitos sobre la
desigualdad salarial de género

Febrero 2025

menos horas deben recibir menor salario. Sin embargo, este tipo de planteamiento vuelve a estar relacionado con una visión tradicional del mercado de trabajo que valora el compromiso en términos de número de horas de presencia y no de la consecución de objetivos, y presupone menor predisposición de las mujeres a sacrificarse por el trabajo. Esta afirmación contrasta claramente, por ejemplo, con el elevado número de mujeres que estudian medicina y preparan el MIR cuya exigencia y grado de sacrificio no se ponen en duda.

A pesar de que las mujeres no tienen ni menor preparación ni menor capacidad de trabajo, los datos indican que solo el 34,5% de puestos en los Consejos de Administración de las sociedades cotizadas está ocupado por mujeres, bajando al 23,4% en el caso de puestos de alta dirección. Y en la dirección ejecutiva de las empresas del IBEX 35, el porcentaje de mujeres es solamente del 3% , el 97% son hombres ⁶.

La realización de una jornada parcial, la precariedad del empleo, el no reconocimiento de pluses y complementos en igual medida que los hombres genera, para las mujeres, una desigualdad relacionada con su capacidad económica presente y futura: prestaciones de desempleo y pensiones menores, así como una menor capacidad de ahorro.



⁶ Fuente: [Mujeres y trabajo. Instituto de las Mujeres](#)

Febrero 2025



3. Desigualdad salarial de género

A pesar del amplio desarrollo normativo y grandes avances en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, siguen persistiendo las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, recordándonos las diferencias que aún siguen existiendo en las condiciones de trabajo. Clarificar conceptos relevantes que definen la brecha, así como analizar sus causas y los datos estadísticos permite desmentir falsas creencias y visibilizar la necesidad de desarrollar medidas efectivas para garantizar la igualdad retributiva.

3.1. Qué es

Para comprender el significado y alcance de la brecha retributiva es necesario definir con exactitud algunos conceptos importantes. Así:

Desigualdad salarial

Desigualdad salarial, brecha salarial o brecha retributiva alude a la diferencia de retribuciones entre mujeres y hombres.

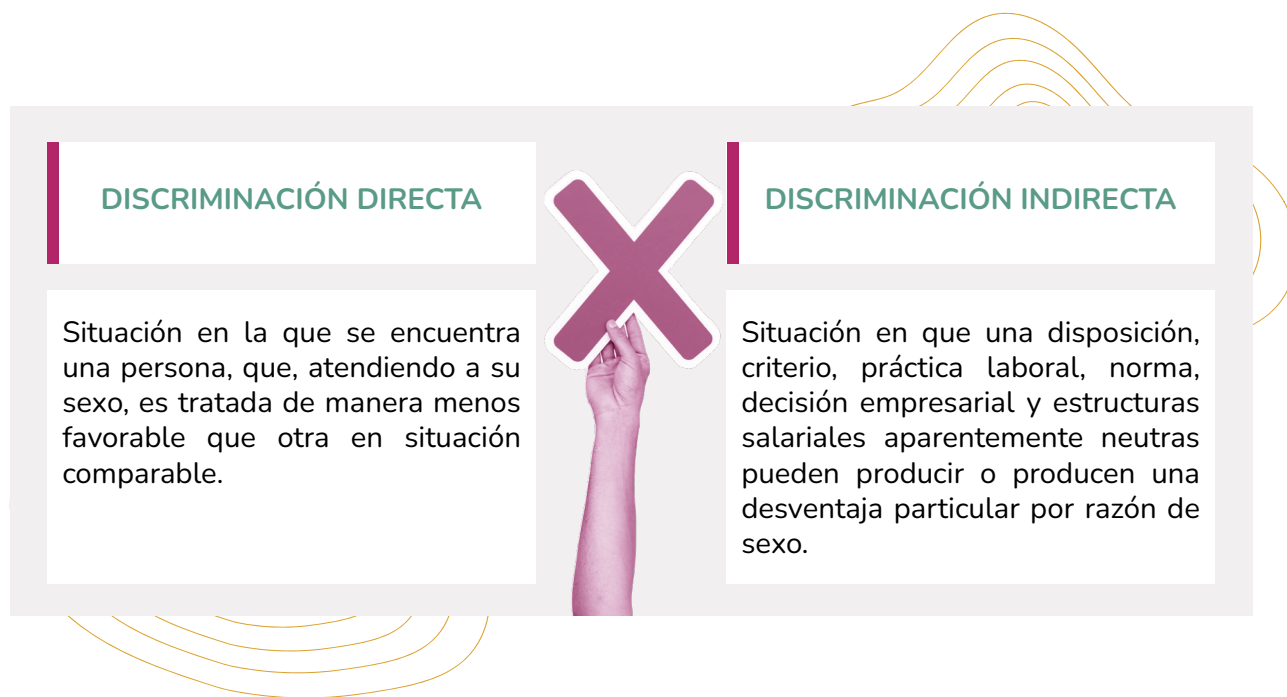
Discriminación retributiva

Se produce cuando la diferencia entre lo que reciben por su trabajo mujeres y hombres no se justifica en una distinta aportación de valor en la realización de un trabajo y únicamente pueda explicarse en función del sexo de la persona.

Febrero 2025

Las causas que originan la diferencia en las retribuciones entre mujeres y hombres están en diversos factores, pero no siempre toda desigualdad retributiva conlleva una discriminación.

Atendiendo a la forma en que se manifiesta pueden distinguirse dos tipos de discriminación:



En el ámbito laboral, el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva se erige como un principio fundamental y, a fin de garantizar su aplicación efectiva, las empresas deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva, entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

7

La brecha salarial existe,
que no te confundan.



Febrero 2025



El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior, sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

3.2. Cómo se mide

El cálculo de la brecha retributiva requiere medir la distancia entre la retribución media de las mujeres y la de los hombres.

Para ello, el indicador más aceptado es el que muestra la diferencia retributiva entre mujeres y hombres como un porcentaje respecto a las retribuciones medias de los hombres.

La fórmula matemática para calcular este indicador es:

$$\frac{\text{Retribución media de los hombres} - \text{Retribución media de las mujeres}}{\text{Retribución media de los hombres}} = \% \text{ Diferencia salarial}$$

Febrero 2025

Atendiendo a los diferentes factores que se tienen en consideración, existen dos formas de medir la cuantía de estas diferencias: brecha retributiva sin ajustar y brecha retributiva ajustada.

BRECHA RETRIBUTIVA SIN AJUSTAR

Mide la diferencia entre las retribuciones brutas medias de mujeres y hombres, sin considerar aspectos socioeconómicos, del puesto de trabajo, diferencias de educación, experiencia laboral, horas trabajadas, tipo de trabajo, etc. Este indicador es el utilizado por Eurostat y el Instituto Nacional de Estadística (INE) y es el utilizado por este Boletín.

BRECHA RETRIBUTIVA

Por hora	Salario y complementos brutos por hora	Ocultas las diferencias en las pagas extra, los complementos por rendimiento, las remuneraciones especiales en temporadas concretas o la parcialidad en el empleo.
Anual	Salario y complementos brutos anuales	No tiene en cuenta el número de horas trabajadas o la proporción de la contratación a tiempo parcial de las mujeres, por lo que ofrece una visión más completa o real de la brecha.

7

La brecha salarial existe,
que no te confundan.



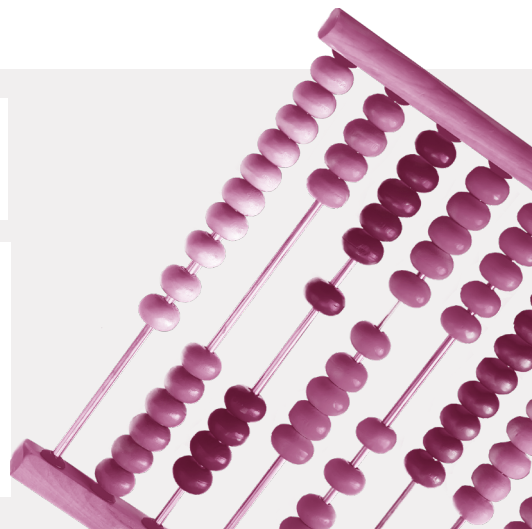
Febrero 2025

Elegir un indicador anual o por hora trabajada puede arrojar diferencias en el cálculo de la brecha. Debido a que las mujeres presentan tasas de empleo y actividad más bajas, y con mayor

presencia a tiempo parcial que los hombres, la brecha anual media es superior a la que se obtiene si el cálculo se realiza por hora.

BRECHA RETRIBUTIVA AJUSTADA

Este cálculo mide la diferencia de retribuciones considerando los factores que intervienen en la determinación del salario, de forma que afloren diferencias de remuneración por un mismo trabajo o trabajos de igual valor.



3.3. Causas de la desigualdad retributiva

La desigualdad o brecha salarial entre mujeres y hombres es otra forma de manifestación de las desigualdades y discriminaciones estructurales que enfrentan las mujeres en distintos ámbitos de la vida. Deriva de un conjunto de factores

interrelacionados que influyen en el desarrollo profesional de las mujeres obstaculizando el acceso y la permanencia en el mercado laboral o la promoción profesional provocando una menor retribución. Es necesario identificar estos factores para conocer el origen de la diferencia salarial y adoptar las medidas oportunas para eliminarla.

Febrero 2025

Persistencia de los roles y estereotipos de género

Los estereotipos y roles de género asignan papeles diferenciados a mujeres y hombres desde la infancia, moldeando sus expectativas y perpetuando una división sexual del trabajo:



○ A las **mujeres** se las vincula con tareas domésticas, responsabilidades familiares y de cuidados, en el ámbito privado y reproductivo.

A los **hombres** se les atribuyen roles de liderazgo y mando, en el ámbito público y productivo.



Esta forma de socialización diferenciada condiciona las decisiones educativas y formativas de mujeres y hombres, orientándoles hacia determinadas ramas de actividad o puestos de trabajo directamente relacionados con el rol tradicionalmente asignado, reduciendo la influencia de la libre elección como factor determinante en el acceso al mercado laboral y el desarrollo profesional.

Febrero 2025

Segregación horizontal del mercado de trabajo

La división sexual del trabajo, impulsada por estereotipos y roles de género provoca que mujeres y hombres se concentren, mayoritariamente, en determinados sectores y ocupaciones. Las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas en trabajos relacionados con los cuidados, como la educación, la salud o los servicios sociales, mientras que los hombres predominan en sectores como la tecnología, la ingeniería o la construcción.

Esta situación se conoce como **segregación horizontal** del mercado de trabajo y tiene consecuencias significativas en la brecha salarial entre mujeres y hombres debido a las diferencias retributivas entre las diversas ramas de actividad, siendo las ocupadas principalmente por mujeres las que reciben menores salarios. Se produce por:



- Creer que las mujeres tienen habilidades innatas para desarrollar tareas relacionadas con la sanidad, la educación y la atención a las personas, lo que les lleva a preferir estos sectores de actividad.
- Considerar que las mujeres tienen estas competencias y habilidades de forma innata, en contraposición a las masculinas, que son percibidas como adquiridas, resultado de un proceso de capacitación y de la experiencia laboral. Esto se traduce en menor reconocimiento social y económico de dichas competencias y habilidades ya que las mujeres las tienen de forma natural y no han tenido que realizar ningún esfuerzo para obtenerlas.

7

La brecha salarial existe,
que no te confundan.



Febrero 2025

A todo ello se suma que, en el mercado laboral, generalmente, se valoran más los trabajos que generan beneficios tangibles e inmediatos, como los trabajos en sectores industriales o financieros, todos ellos masculinizados, que aquellos otros, cuyo rendimiento no puede medirse automáticamente en términos monetarios, como la educación o los cuidados, que están feminizados, pero que son esenciales para el desarrollo de la sociedad.

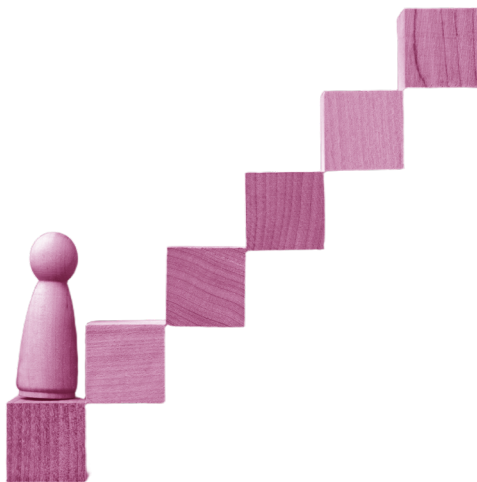
De esta forma, la segregación horizontal del mercado de trabajo hace que se vea lógico que los sectores feminizados se remuneren con salarios menores debido a un menor rendimiento económico cuando realmente es una causa directa de la existencia de la brecha salarial entre mujeres y hombres.



Febrero 2025

Segregación vertical en las organizaciones empresariales

A la persistencia de roles y estereotipos de género y la segregación horizontal del mercado de trabajo, que se han abordado previamente, se suma, como factor causante de desigualdades retributivas, la menor presencia de las mujeres en puestos de liderazgo. Hecho al que alude el concepto de segregación vertical.



Se entiende por segregación vertical la desigual distribución de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos en la clasificación de las organizaciones y, especialmente, entre los altos cargos y puestos de dirección.

Las dificultades que obstaculizan el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres alejándolas, en todas las ramas de actividad, de los puestos de toma de decisión se manifiestan en dos dimensiones:

7

La brecha salarial existe,
que no te confundan.



Febrero 2025

TECHO DE CRISTAL

La barrera invisible que dificulta a las mujeres alcanzar puestos de responsabilidad, a pesar de contar con la formación, experiencia y habilidades necesarias. Se concreta en:

Persistencia de estereotipos de género sobre el liderazgo que generan la percepción de que las mujeres son menos aptas para asumir roles de poder o influencia.

Prejuicios inconscientes en procesos de selección y promoción que definen las decisiones sobre ascensos que suelen estar influenciadas por sesgos de género.

Doble carga laboral sobrellevada por las mujeres que enfrentan el desafío de equilibrar las responsabilidades laborales con las tareas de cuidado y domésticas, lo que limita su disponibilidad para roles que requieren una mayor dedicación o flexibilidad.

SUELO PEGAJOSO

Se refiere a los condicionantes sociales y culturales que limitan la movilidad laboral de las mujeres, manteniéndolas en puestos con baja remuneración y escasas oportunidades de desarrollo. Se concreta en:

Las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en sectores menos valorados.

Los estereotipos que asocian a las mujeres con roles de apoyo contribuyen a que se les asigne trabajos con menores responsabilidades y menos posibilidades de promoción.

Carga desproporcionada de responsabilidades de cuidado.

Falta de políticas de conciliación y apoyo a la conciliación corresponsable.

Es importante destacar, también, cómo la falta de mujeres en posiciones de liderazgo tiene impacto en la toma de decisiones estratégicas dentro de las empresas, en las que, consecuentemente, tampoco participan en la misma medida que los hombres. Todo ello contribuye a mantener una cultura empresarial que refuerza la segregación vertical y, por tanto, la brecha salarial.

Febrero 2025

Desigualdad en las responsabilidades de cuidado y el impacto de la maternidad en el empleo

Las mujeres asumen una carga desproporcionada en tareas no retribuidas, como las responsabilidades domésticas y de cuidado, que limitan su tiempo disponible para el trabajo remunerado, afectando su capacidad para competir en igualdad de condiciones en el mercado laboral.

Es esa sobrecarga la que hace que muchas mujeres “opten” por empleos con horarios reducidos o flexibles que faciliten compatibilizar las responsabilidades de cuidado con el empleo, aunque ello repercuta, directamente, en sus ingresos y en sus oportunidades de promoción laboral. Las consecuencias negativas que para ellas tiene esta “decisión” ponen en evidencia que, no es tal, sino que se ven empujadas a ello debido a la falta de:

- Asunción de las responsabilidades domésticas y de cuidados por parte de los hombres, en plano de igualdad y no como “ayudantes”.
- Servicios sociales accesibles, suficientes y adecuados para el cuidado de menores y personas dependientes.
- Mejora en la organización y flexibilidad del tiempo de trabajo, sin consecuencias negativas para el desarrollo profesional.

Todo ello provoca, además, la reducción de las cotizaciones de forma acumulada durante su etapa laboral, generando brecha salarial, también, en las pensiones y perpetuando la desigualdad económica en etapas posteriores de la vida.

Febrero 2025

Falta de transparencia en la política retributiva de las empresas e igualdad salarial

La falta de aplicación efectiva de criterios de transparencia salarial constituye una causa relevante y persistente de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, al dificultar tanto la identificación como la corrección de desigualdades en la remuneración.

La ausencia de procedimientos objetivos y neutros para determinar la retribución que corresponde a cada puesto, así como de mecanismos de transparencia que faciliten y comuniquen cómo se establecen los salarios permite que los sesgos, tanto conscientes como inconscientes, influyan en la definición de la política retributiva.

En este sentido, determinar la retribución que corresponde a cada puesto después de realizar una valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género es determinante para cumplir con la obligación de igual retribución por trabajo igual o de igual valor. Aplicar un sistema de valoración de puestos de este tipo reduce la posibilidad de minusvalorar las habilidades, cualificaciones o esfuerzos requeridos de los puestos feminizados al eliminar sesgos de género inconscientes.

También la forma en que se definen los complementos salariales, ya sea mediante negociación colectiva o decisión empresarial, es determinante para reducir o mantener la diferencia salarial. Esto se produce porque muchos de estos complementos, como los relacionados con la disponibilidad horaria, la nocturnidad o la peligrosidad, suelen estar diseñados para valorar características propias de sectores tradicionalmente masculinizados, ignorando o minimizando el valor de aquellas que predominan en los sectores feminizados.

7

La brecha salarial existe,
que no te confundan.



Febrero 2025

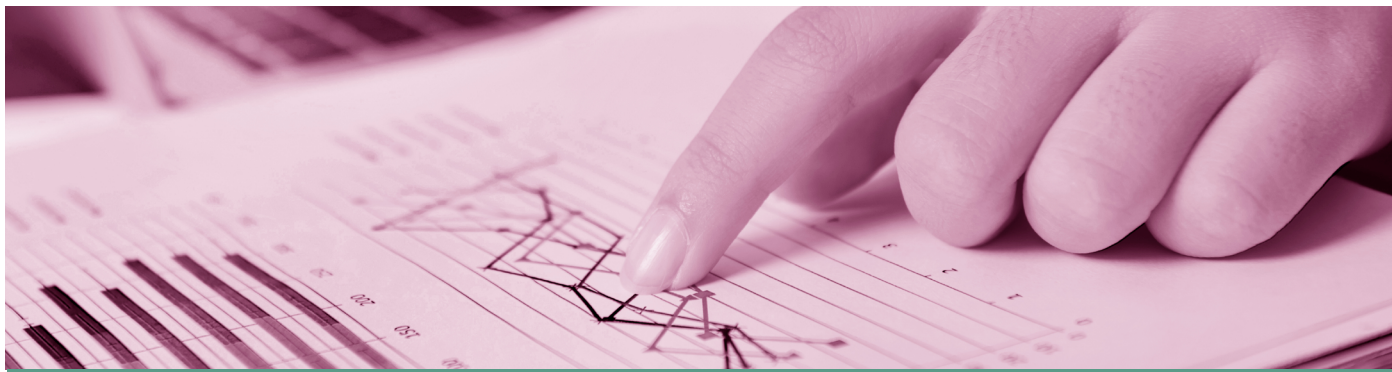
3.4. Algunos datos⁷



Las ganancias medias anuales de las mujeres son 5.022€ menos que las de los hombres.

Las ganancias medias anuales de los hombres ascendieron a 29.381,84 €, mientras que las mujeres percibieron, en promedio, 24.359,82 €. Esto representa una diferencia salarial anual del 17,09%.

Desde 2012 a 2022 la brecha retributiva se ha reducido en 6,83 puntos.



⁷ Fuente: [Encuesta de Estructura Salarial Año 2022](#). Instituto Nacional de Estadística (INE)

Los gráficos de este apartado son de elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial Año 2022

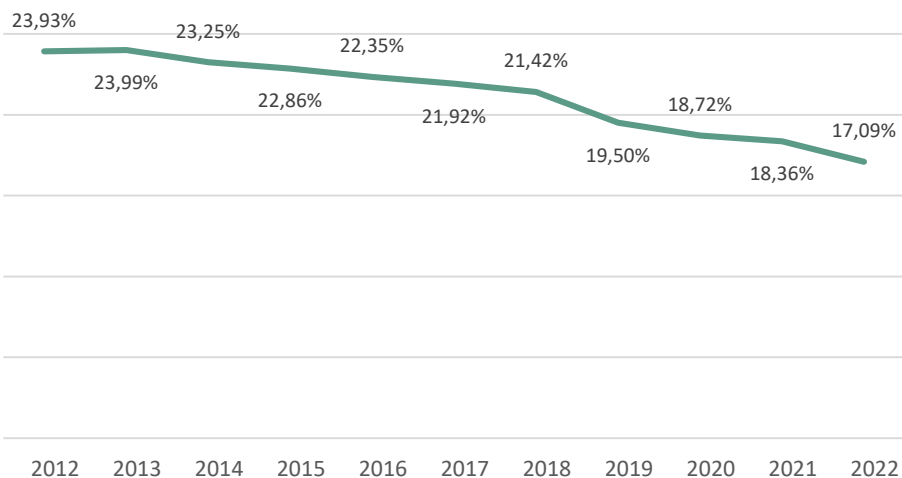
7

La brecha salarial existe,
que no te confundan.



Febrero 2025

Evolución de la brecha retributiva en España

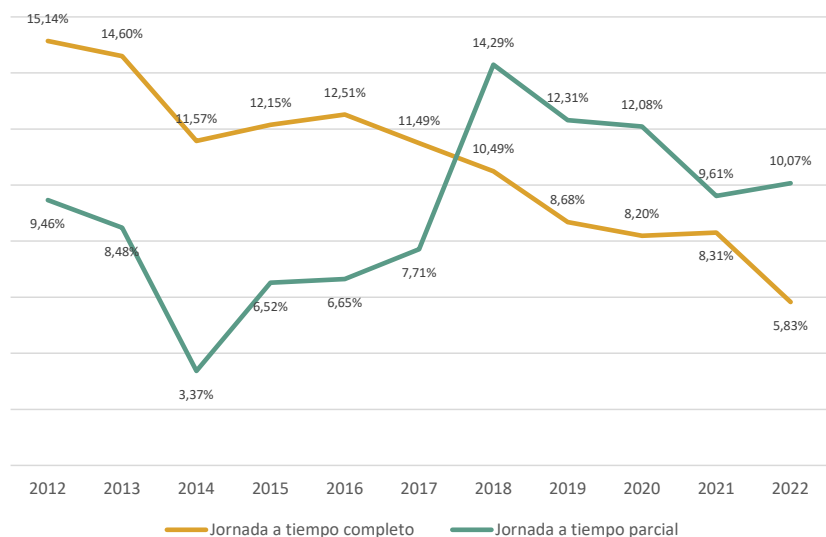


La brecha retributiva en España ha mostrado una tendencia sostenida a la reducción, pasando del 23,93% en 2012 al 17,09% en 2022.

Febrero 2025

Evolución de la brecha retributiva por tipo de jornada y contrato

Por tipo de jornada

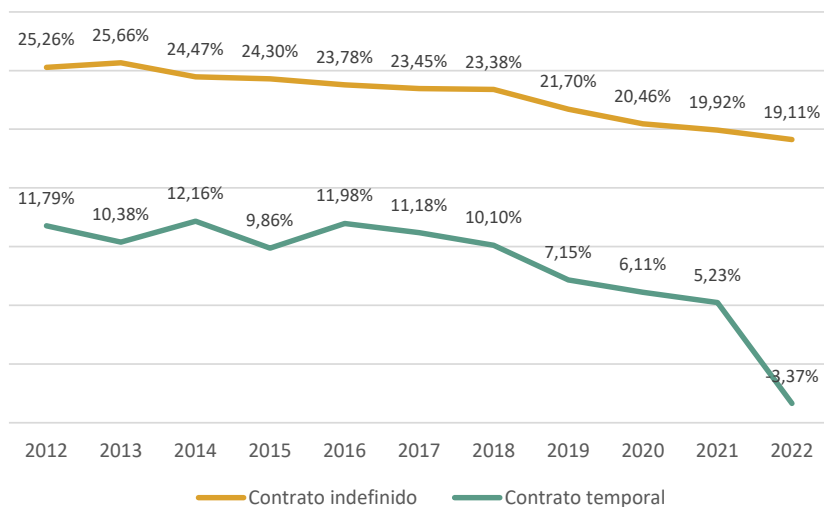


La brecha retributiva en jornadas a tiempo completo se ha reducido notablemente hasta el 5,83%, consolidando una tendencia descendente desde 2012. En jornadas a tiempo parcial, la brecha alcanza el 10,07%.

Febrero 2025

Evolución de la brecha retributiva por tipo de jornada y contrato

Por tipo de contrato


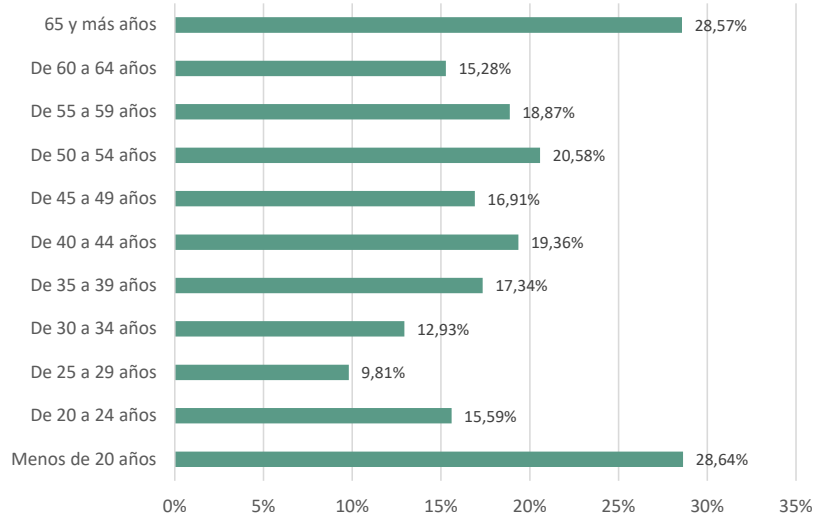


La brecha retributiva por tipo de contrato mostró una disminución en los contratos indefinidos, pasando del 19,92% en 2021 al 19,11%.

Febrero 2025



Evolución de la brecha por edad



La brecha retributiva es más pronunciada en los grupos de mayor edad, alcanzando un 28,57% en personas de 65 años o más, y en las más jóvenes, con un 28,64% en menores de 20 años. Las agrupaciones intermedias reflejan diferencias salariales más moderadas, especialmente entre los 25 y 34 años, donde la brecha oscila entre el 9,81% y el 12,93%.

Febrero 2025

Evolución de la brecha por secciones de actividad

Sectores de actividad	Brecha retributiva
Actividades administrativas y servicios auxiliares	26,69%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	26,07%
Otros servicios	25,11%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	23,86%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	23,68%
Actividades inmobiliarias	23,20%
Actividades financieras y de seguros	21,78%
Industria manufacturera	17,79%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	17,34%
Hostelería	16,18%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	13,82%
Información y comunicaciones	12,34%
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	9,89%
Educación	9,69%
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	7,98%
Transporte y almacenamiento	3,73%
Construcción	-5,03%
Industrias extractivas*	-22,21%

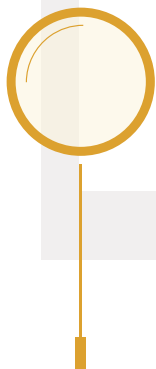
* el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad

7

La brecha salarial existe,
que no te confundan.



Febrero 2025



Los hombres perciben mayores ingresos medios que las mujeres en casi todas las secciones de actividad económica. Las mayores brechas retributivas se encuentran en actividades administrativas y servicios auxiliares (26,69%) y actividades profesionales, científicas y técnicas (26,07%).



Febrero 2025

Brecha retributiva por grupos de ocupación

Grupos de ocupación	Brecha retributiva
Personal operador de instalaciones y maquinaria fijas, y personal montador	26,51%
Personal no cualificado en servicios (excepto transportes)	25,89%
Personal cualificado de las industrias manufactureras, excepto personal operador de instalaciones y máquinas	25,11%
Personal de los servicios de salud y el cuidado de personas	22,01%
Personal de los servicios de protección y seguridad	18,21%
Personal técnico; profesionales de apoyo	17,47%
Personal peón de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	16,80%
Otro personal técnico y profesional científico e intelectual	15,70%
Personal de oficina que atiende al público	15,68%
Dirección y gerencia	15,28%
Personal de los servicios de restauración y comercio	15,18%
Personal de oficina que no atiende al público	15,13%
Personal conductor y operador de maquinaria móvil*	13,97%
Personal cualificado de la construcción, excepto personal operador de máquinas*	13,57%
Personal técnico y profesional científico e intelectual de la salud y la enseñanza	9,81%
Personal cualificado en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero**	-
Ocupaciones militares**	-

* el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad

** Dato no disponible

7

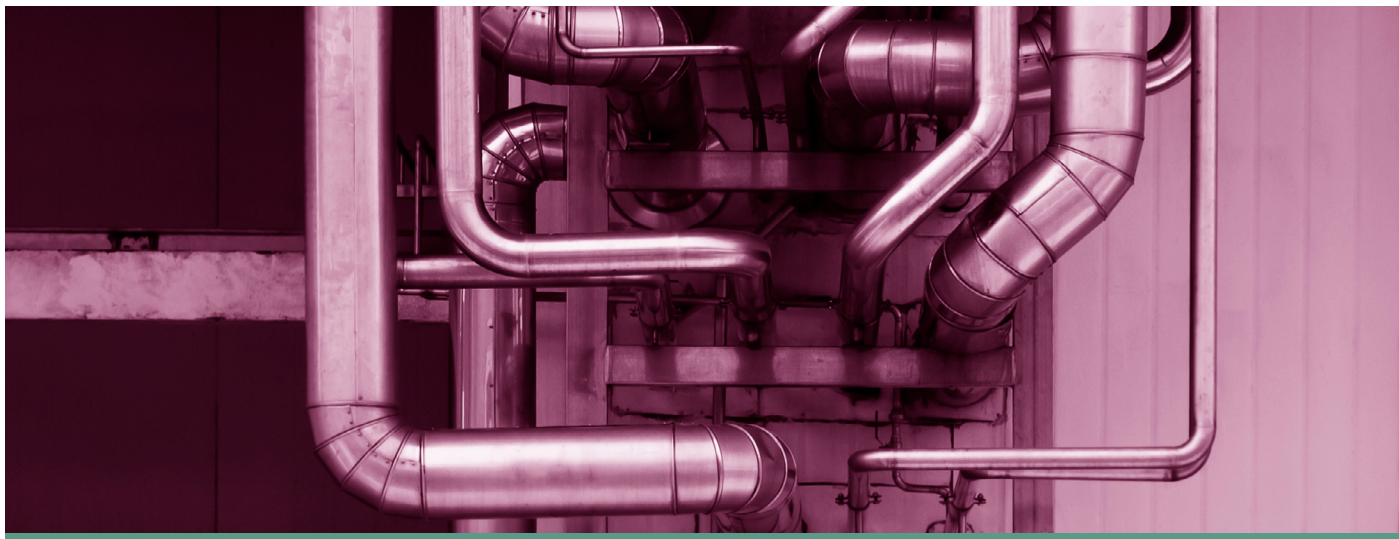
La brecha salarial existe,
que no te confundan.



Febrero 2025

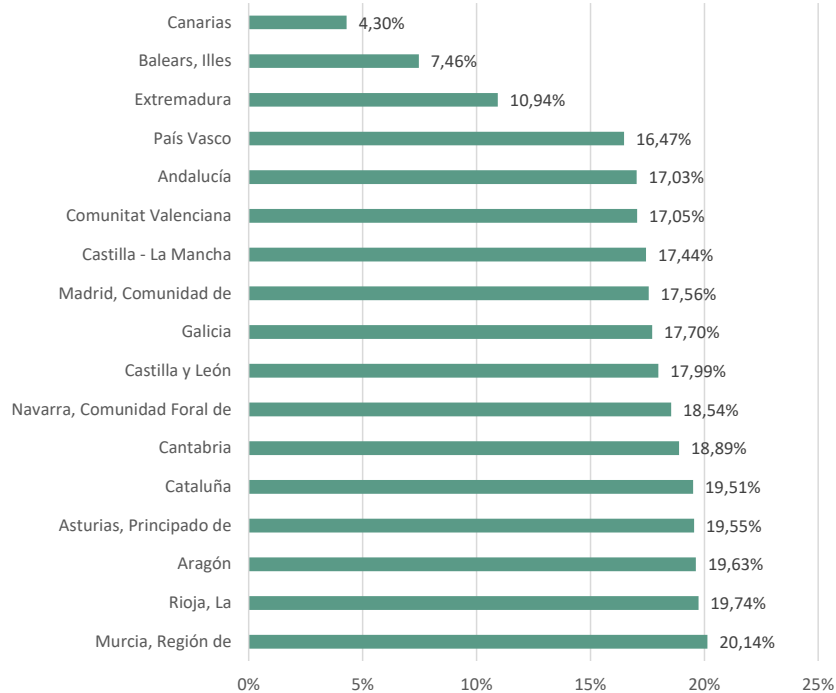


La mayor brecha retributiva se observa en el grupo de personal operador de instalaciones y maquinaria fija y personal montador (26,51%), seguido por el de personal no cualificado en servicios (excepto transportes) con un 25,89%.



Febrero 2025

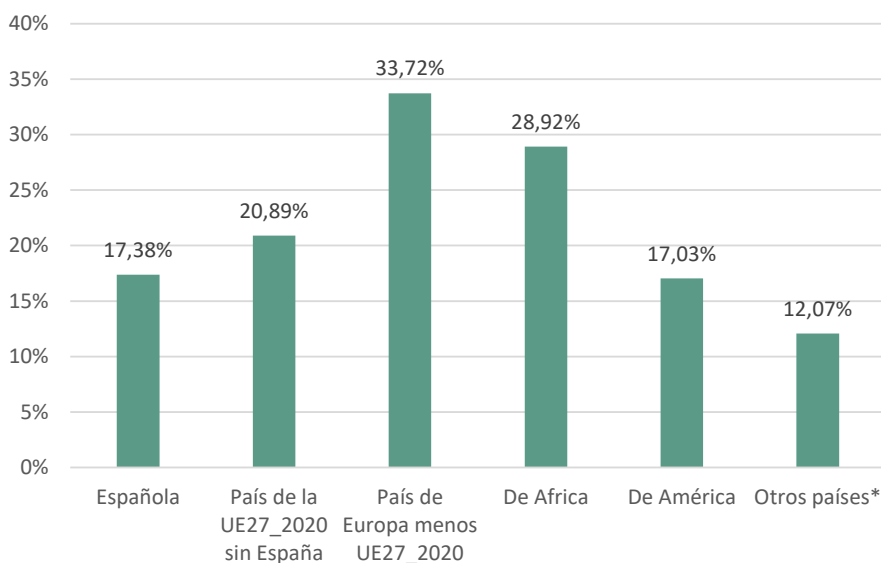
Brecha retributiva por Comunidades Autónomas



Los hombres, de media, ganan más que las mujeres en todas las Comunidades Autónomas.

Febrero 2025

Brecha retributiva por nacionalidad

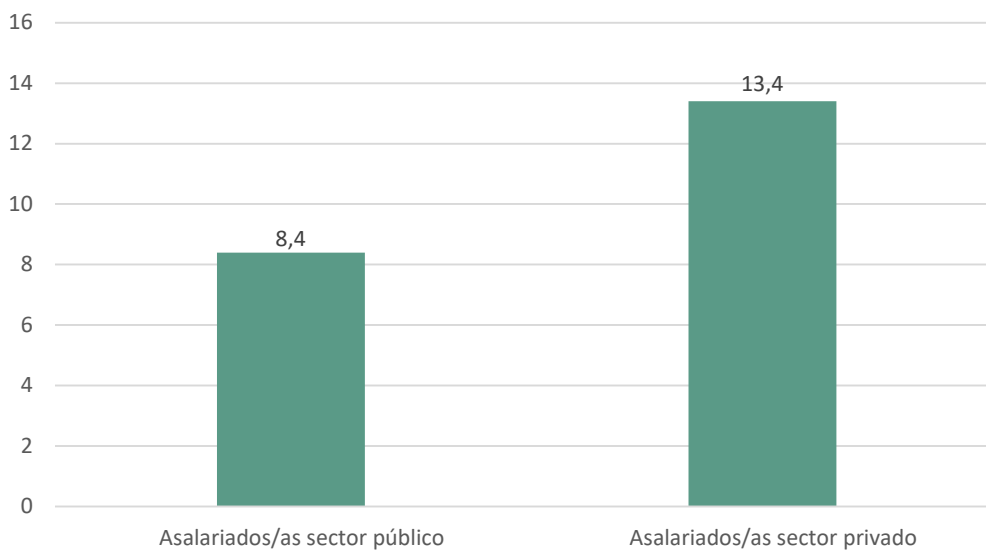


* el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

La brecha retributiva por nacionalidad de otros países de Europa es mayor en comparación con la de nacionalidad española. Para las personas con nacionalidad española, la brecha es del 17,38%, mientras que para las de países europeos fuera de la UE alcanza el 33,72%.

Febrero 2025

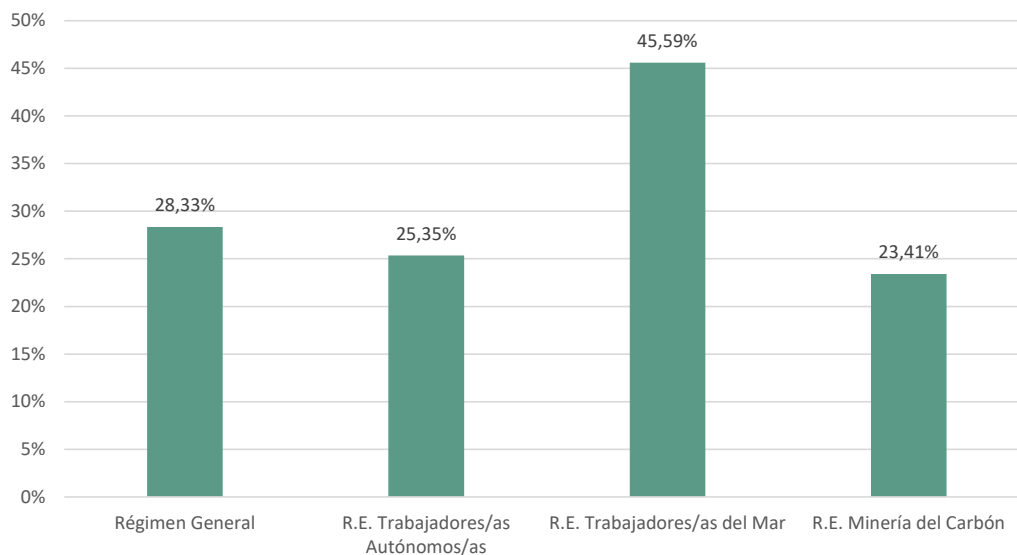
Brecha retributiva en los sectores público y privado (2021)



La brecha retributiva es del 8,4% en el sector público y del 13,4% en el sector privado en España, mostrando así, una diferencia notablemente mayor en el ámbito privado.

Febrero 2025

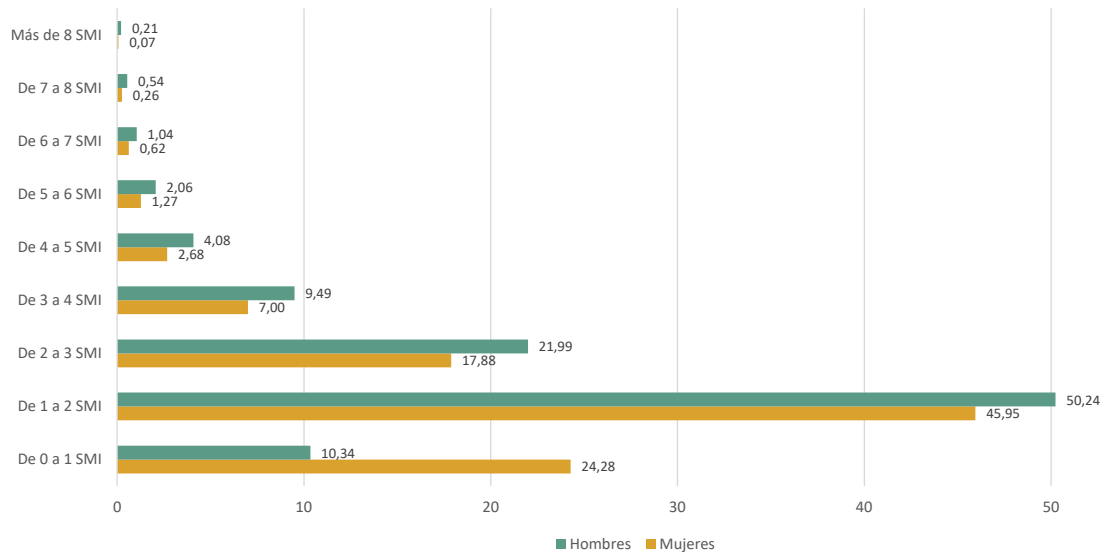
Brecha retributiva en las pensiones de jubilación de la Seguridad Social (2023)



La pensión media de los hombres es de 1.577 €, mientras que la de las mujeres es de 1.076 €, lo que supone una brecha del 31,77 %. La brecha más elevada se produce en el Régimen Especial de Trabajadores/as del Mar con un 45,59%. En el Régimen General, la brecha se sitúa en un 28,33%.

Febrero 2025

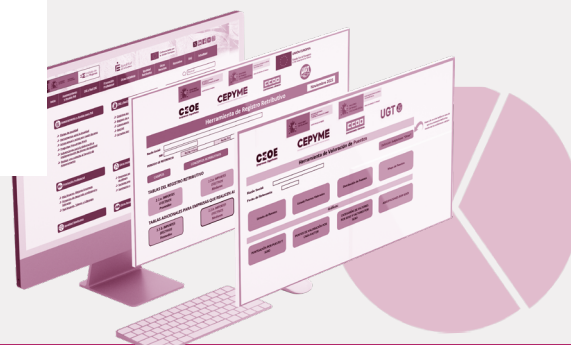
Porcentaje de trabajadores/as en función de su ganancia respecto al SMI 2022 (respecto al total de personas trab.)



El 24,28% de las mujeres perciben ganancias iguales o inferiores al SMI, mientras que, en el caso de los hombres, este porcentaje no alcanza el 11%.

Febrero 2025

4. Herramientas para la igualdad retributiva



A lo largo de este Boletín hemos visto que son múltiples los factores que inciden en la existencia de la brecha, así como los agentes que pueden intervenir en su erradicación: políticas públicas, legislación específica o la sociedad en su conjunto, pero será determinante la aplicación del principio de transparencia salarial en la política retributiva de las empresas.

Con este objetivo el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres contempla dos instrumentos a través de los cuales las empresas y entidades puedan dar cumplimiento a la obligación de aplicar el principio de transparencia salarial:

Registro Retributivo

Todas las empresas deberán llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Auditoría Retributiva

Deberán realizarla aquellas empresas que elaboren un plan de igualdad con el objeto de obtener información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. La auditoría retributiva implica la **valoración de los puestos de trabajo**.

7

La brecha salarial existe,
que no te confundan.



Inicio

Herramientas para la
igualdad retributiva

Febrero 2025

El Instituto de las Mujeres junto con el Ministerio de Trabajo y Economía Social, las organizaciones sindicales UGT Y CCCO y empresariales CEOE y CEPYME han desarrollado, en la mesa técnica de diálogo social, tres herramientas prácticas que permiten cumplir con las obligaciones empresariales en esta materia.




Desde su publicación, las herramientas de igualdad retributiva y sus guías de uso han

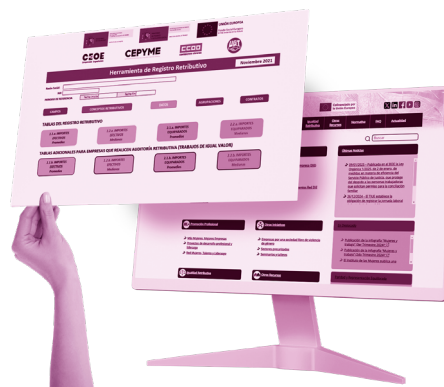
obtenido alrededor de 500.000 descargas. Esta cifra muestra el alcance e impacto de un creciente compromiso con la transparencia retributiva y la construcción de entornos laborales basados en la igualdad. En concreto, han demostrado ser un factor determinante en el avance hacia la igualdad retributiva, facilitando tanto a empresas como profesionales la detección y corrección de la brecha salarial.

Herramienta de Registro Retributivo

Incorpora un modelo voluntario de registro retributivo que permite a las empresas cumplir con la obligación de elaborar un registro retributivo de acuerdo con las exigencias establecidas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta herramienta se compone de los siguientes elementos:

- [Guía de uso](#) 
- [Herramienta](#) 
- [Ejemplo de uso](#) 







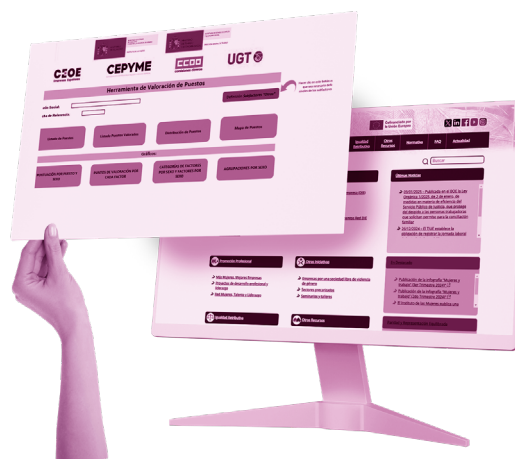
Febrero 2025

Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo

Esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo. La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Esta herramienta se compone de los siguientes elementos:

-  Guía de uso 
-  Herramienta 



Febrero 2025

Guía para la Elaboración de Auditorías Retributivas con Perspectiva de Género



Guía para la Elaboración de
Auditorías Retributivas con
Perspectiva de Género

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva que permita comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, la auditoría retributiva deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Esta guía pretende servir de referencia para la realización de las auditorías retributivas con perspectiva de género, dando así cumplimiento a lo dispuesto en la disposición adicional tercera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. No se podrá llevar a cabo la auditoría retributiva si no se han elaborado el registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo con carácter previo.

7 La brecha salarial existe, que no te confundan.



Herramientas para la igualdad retributiva

Febrero 2025

Este Boletín se enmarca dentro de las actuaciones impulsadas por el Instituto de las Mujeres con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes y otras medidas de promoción de la igualdad.

Suscríbete

Si no desea recibir el Boletín de Igualdad en la Empleo, envíe un correo electrónico indicado BAJA en el asunto a la dirección:

inscripciones-ie@inmujeres.es

Servicio de asesoramiento para la elaboración de planes y medidas de igualdad en la empresa.

Accede aquí a la web



Síguenos en @IgualdadEmpresa



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. En su condición de organismo público, el Instituto de las Mujeres se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, en la presente publicación, el Instituto de las Mujeres pretende contribuir a la consecución de los objetivos 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.