

Desigualdad retributiva entre mujeres y hombres





Un año más, con el firme compromiso de combatir las desigualdades entre mujeres y hombres y con motivo del día para la igualdad salarial que se conmemora el 22 de febrero, queremos poner el foco en la desigualdad retributiva.

En este boletín queremos dar a conocer en profundidad qué significa y cómo se calcula la desigualdad retributiva, su evolución, sus causas, algunas herramientas para atajarla y el importante papel que tienen que desempeñar las empresas en la lucha contra la misma.

Año tras año, las estadísticas muestran que las mujeres ganan menos que los hombres en todos los sectores y ocupaciones. Una desigualdad

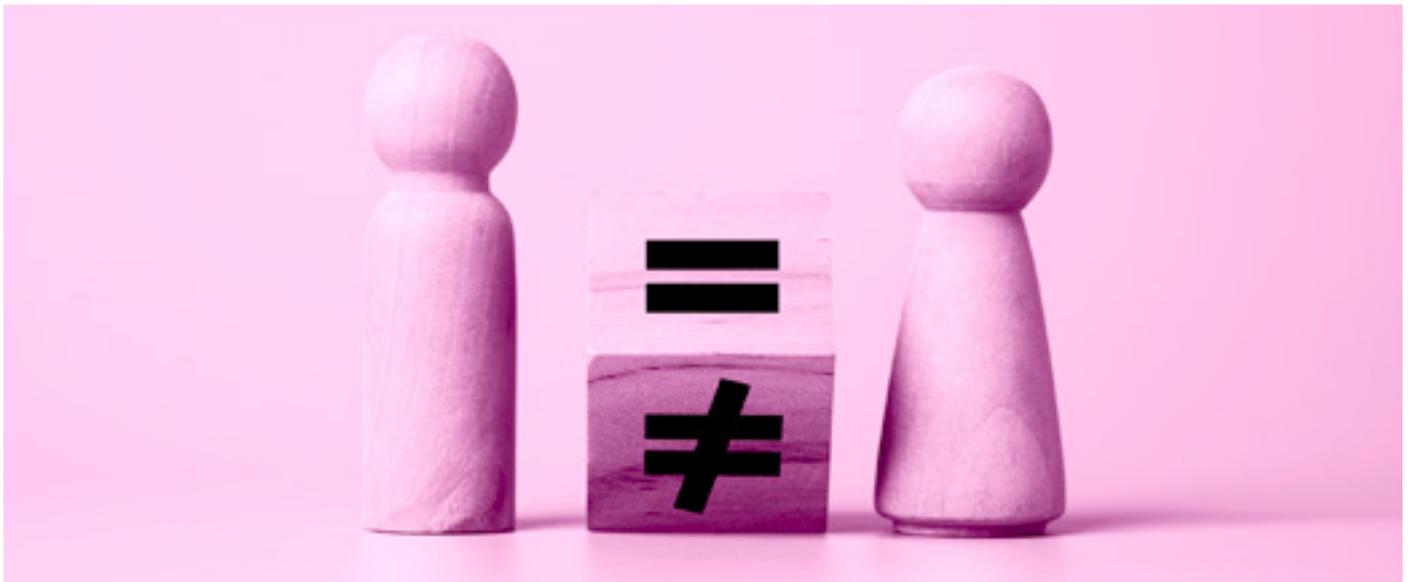
estructural cuyas causas son fruto de factores complejos e interrelacionados. La discriminación directa e indirecta, la infravaloración del trabajo de las mujeres, la segregación ocupacional en el mercado laboral fuertemente marcada por estereotipos y roles de género muy arraigados social y tradicionalmente, la escasa presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad, la desigual asignación de los complementos retributivos, la mayor parcialidad y reducciones de jornada en los trabajos desarrollados por mujeres, debido a que han asumido —y continúan asumiendo— casi en exclusiva los trabajos domésticos y de cuidados, esenciales para la sociedad pero que siempre han estado invisibilizados y precarizados.

Aunque los últimos datos disponibles sitúan la brecha retributiva en cómputo anual en un 18,72%, o dicho de otro modo, **las mujeres tienen que trabajar dos meses más que los hombres para ganar lo mismo** y, aún queda mucho camino por recorrer, las estadísticas nos muestran una lenta pero positiva tendencia a la baja, con una reducción de 5,21 puntos en los últimos ocho años. Es de prever que las modificaciones en la contratación introducidas por la reforma laboral, junto con la extraordinaria subida del salario mínimo interprofesional (SMI) en un 46,76% respecto a 2018, consoliden y aceleren esta tendencia, teniendo en cuenta que un elevado porcentaje de mujeres continúa trabajando a tiempo parcial y,

además, son las mujeres quienes de forma mayoritaria tienen ingresos menores o iguales al SMI.

A todo ello, hay que añadir los esperados efectos positivos de los cambios normativos introducidos en materia de planes de igualdad y transparencia retributiva así como de la reducción, motivada por la reforma laboral, de los contratos temporales y la precariedad.

No obstante, es importante insistir en que esos dos meses más que en 2020 tuvieron que trabajar las mujeres para tener la misma retribución que los hombres, se debe, en gran parte, a esos factores estructurales profundamente arraigados,



fruto de la persistente división sexual del trabajo que sigue responsabilizando a las mujeres de la provisión de los cuidados, fomentando las creencias estereotipadas sobre las presuntas aptitudes y preferencias de las mujeres y hombres y que determinan a qué sectores, ocupaciones y posiciones laborales acceden, y que coloca a las mujeres en una posición de discriminación y desventaja estructural en el acceso y disfrute de la autonomía económica.

Por ello, es necesario seguir avanzando en la aplicación de políticas públicas feministas que aborden la redistribución de los trabajos, los tiempos y la riqueza. En esta línea avanza el **III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025**, que incluye entre sus objetivos estratégicos “Garantizar la igualdad en el acceso a los recursos, luchando contra la feminización de la pobreza y la precariedad, y transitando hacia una economía para la vida que priorice los cuidados a lo largo del ciclo vital de las personas y la sostenibilidad ecológica y social”, y recoge líneas de trabajo acompañadas de medidas concretas para construir un mercado de calidad y en igualdad para las mujeres.

Estas líneas de trabajo se concretan en múltiples objetivos, entre los que cabe destacar la visibilización y reconocimiento social de los cuidados, su



profesionalización, la ampliación de los servicios públicos existentes, la reducción de la feminización de la pobreza y la precariedad —atendiendo a los ejes de desigualdad y sus intersecciones (mujeres migrantes y/o racializadas, edad, con discapacidad, titulares de hogares monomarentales, etc.)—, el impulso de la conciliación corresponsable y de la racionalización de horarios. En definitiva, impulsar una distribución y reparto más justo de la riqueza desde perspectivas feministas y hacer frente a un mercado laboral históricamente androcéntrico.



¿A qué nos referimos cuando hablamos de desigualdad, discriminación o brecha retributiva?

Para una mejor comprensión de la temática que aborda este Boletín es importante precisar algunos conceptos fundamentales:

DESIGUALDAD RETRIBUTIVA



Es la diferencia de retribuciones entre ambos sexos; brecha retributiva, brecha salarial y desigualdad retributiva son términos similares.

DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA



Existe discriminación cuando la diferencia retributiva no se justifica por una distinta aportación de valor en la realización de un trabajo y solo puede explicarse en función del sexo de una persona.

“No toda desigualdad retributiva entre mujeres y hombres conlleva discriminación retributiva”

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Situación en la que se encuentra una persona, que, atendiendo a su sexo, es tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Situación en que una disposición, criterio, práctica laboral, norma, decisión empresarial y estructuras salariales aparentemente neutros pueden producir o producen una desventaja particular por razón de sexo.

BRECHA RETRIBUTIVA DE GÉNERO



Es un indicador que mide la diferencia retributiva entre mujeres y hombres. Existen distintos indicadores para medir la brecha (salario bruto por hora, promedio anual, etc.), pudiéndose hacer diferentes lecturas.

“No toda diferencia retributiva es discriminatoria, pero en caso de que exista debe tener una justificación objetiva y razonable”

PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA POR RAZÓN DE SEXO



El empresariado está “obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución”, sin que se pueda producir ninguna discriminación por razón de sexo. Este principio abarca cualquier percepción económica, satisfecha de manera directa o indirecta, y con independencia de la naturaleza salarial o extrasalarial.

CRITERIOS PARA ESTABLECER LA “IGUALDAD DE VALOR” ENTRE TRABAJOS DIFERENTES



Un trabajo tendrá “igual valor que otro” cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desarrollo y las condiciones laborales en las que estas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

“Deberá llevarse a cabo una valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género que permita conocer el valor de cada puesto de trabajo”



La brecha retributiva alude a la distancia en la retribución media de mujeres y hombres. Distancia que se fundamenta en factores de diversa naturaleza (personal, del puesto de trabajo y/o de la empresa para la que se trabaja) que hacen necesario definir indicadores que permitan medir la cuantía de esta diferencia retributiva.

El indicador de brecha retributiva de género más aceptado expresa la diferencia retributiva entre mujeres y hombres como un porcentaje respecto a los salarios de los trabajadores.

$$\% \text{ Diferencia retributiva} = \frac{\text{Retribución hombres} - \text{Retribución mujeres}}{\text{Retribución hombres}}$$

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.

4.1. Brecha retributiva sin ajustar

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

BRECHA RETRIBUTIVA	
ANUAL	POR HORA
Salario y complementos brutos anuales	Salario y complementos brutos por hora
No tiene en cuenta el número de horas trabajadas o la proporción de la contratación a tiempo parcial de las mujeres	Ocultas las diferencias en las pagas extra, los complementos por rentimiento o las remuneraciones especiales en temporadas concretas

4.2. Brecha retributiva ajustada

Este tipo de cálculo pretende medir la diferencia de retribuciones tomando en consideración todos 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.

La aplicación de un **procedimiento de valoración de puestos de trabajo, el registro retributivo y la auditoría retributiva** permiten conocer la brecha retributiva ajustada en el ámbito de una empresa.

Las ganancias medias anuales de las mujeres son 5.175 € menos que las de los hombres.



22.467 €



27.642 €

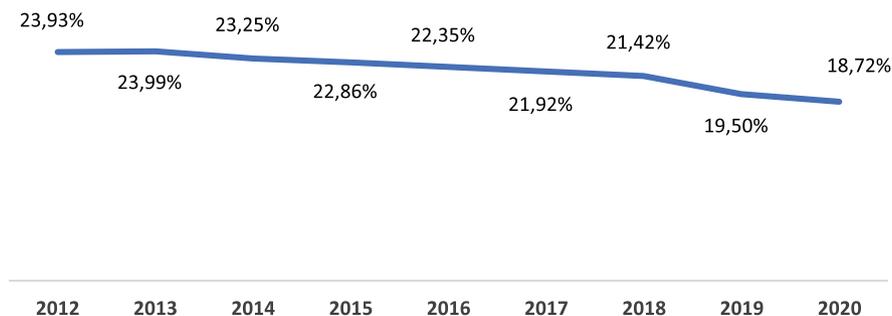
La ganancia media
anual de las mujeres
respecto a los
hombres es del
81,28%

Las mujeres
perciben de
media un 18,72%
menos que los
hombres

Fuente: [Encuesta Estructura Salarial 2020. INE](#)

Evolución de la brecha retributiva en España

Evolución de la brecha retributiva

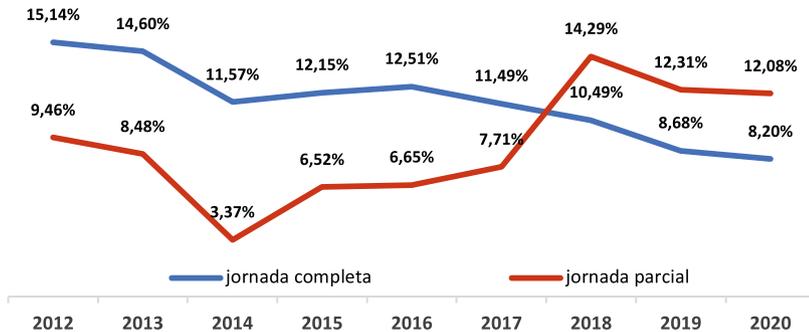


Elaboración propia a partir de los datos de la [Encuesta Estructura Salarial 2020. INE](#)

Desde 2012 a 2020 la brecha se ha reducido en 5,21 puntos

Evolución brecha retributiva por tipo de jornada y contrato

Evolución de la brecha retributiva por tipo de jornada

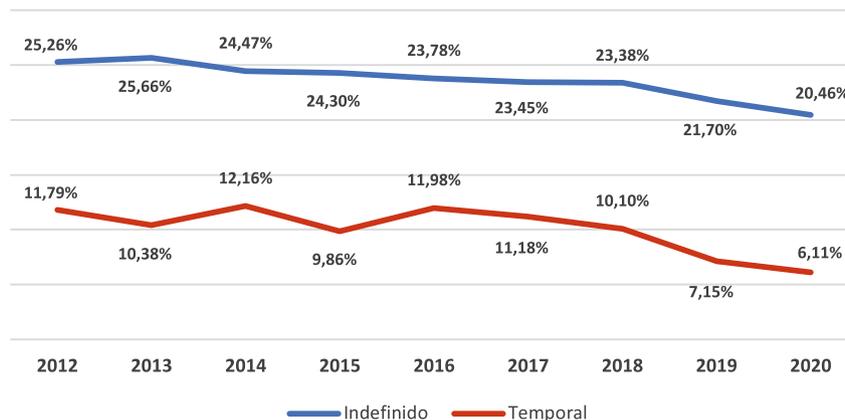


La brecha retributiva es mayor en la jornada parcial.

Jornada parcial:
12,08%

Jornada completa:
8,20%

Evolución de la brecha retributiva por tipo de contrato



Elaboración propia a partir de los datos de la [Encuesta Estructural Salarial 2020.INE](#)

La brecha se reduce en los contratos con jornada a tiempo completo.
El 67,4 % de las mujeres trabajan a tiempo parcial.

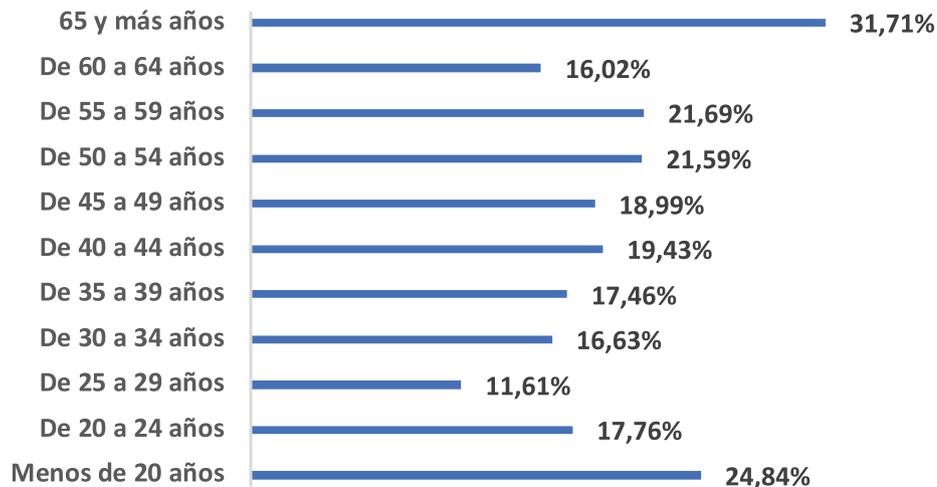
Brecha retributiva por edad

En general, **la brecha retributiva aumenta con la edad.**

El tramo de edad con mayor brecha retributiva es el de **65 y más años**

31,71%
en 2020

Brecha retributiva por edad



Brecha retributiva por secciones de actividad

SECCIONES DE ACTIVIDAD	Brecha retributiva
B. Industrias extractivas (*)	-22,91%
C. Industria manufacturera	19,12%
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (*)	18,60%
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	12,36%
F. Construcción	9,46%
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	25,27%
H. Transporte y almacenamiento	4,95%
I. Hostelería	18,35%
J. Información y comunicaciones	14,24%
K. Actividades financieras y de seguros	24,11%
L. Actividades inmobiliarias	28,55%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	28,48%
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	31,07%
O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	7,85%
P. Educación	7,45%
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	28,39%
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	15,61%
S. Otros servicios	29,66%

Los hombres
ganan más que
las mujeres en casi
todas las secciones
de actividad

La sección de
actividad con mayor
brecha retributiva
es la de **actividades
administrativas y
servicios auxiliares**
(31,07%)

En las **actividades
sanitarias y de
servicios sociales**
con un **76,44%** de
mujeres, la brecha es
del **28,39%**

Elaboración propia a partir de los datos de la [Encuesta Estructura Salarial 2020.INE](#)

(*) N° observaciones muestrales en la ganancia media anual de las mujeres está comprendido entre 100 y 500 por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

Brecha retributiva por grupos de ocupación 2020

GRUPOS PRINCIPALES DE OCUPACIÓN	Brecha retributiva
A. Directores y gerentes	17,68%
B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	11,20%
C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	15,89%
D. Técnicos; profesionales de apoyo	17,73%
E. Empleados de oficina que no atienden al público	17,16%
F. Empleados de oficina que atienden al público	16,21%
G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	19,54%
H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	24,90%
I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	11,51%
J. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (*)	-3,30%
K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas (*)	16,95%
L. Trabajadores cualificados de las industrias manufacturera, excepto operadores de instalaciones y máquinas	25,76%
M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	26,54%
N. Conductores y operadores de maquinaria móvil (*)	10,66%
O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	28,05%
P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	17,18%
Q. Ocupaciones militares (**)	

Elaboración propia a partir de los datos de la [Encuesta Estructura Salarial 2020.INE](#)

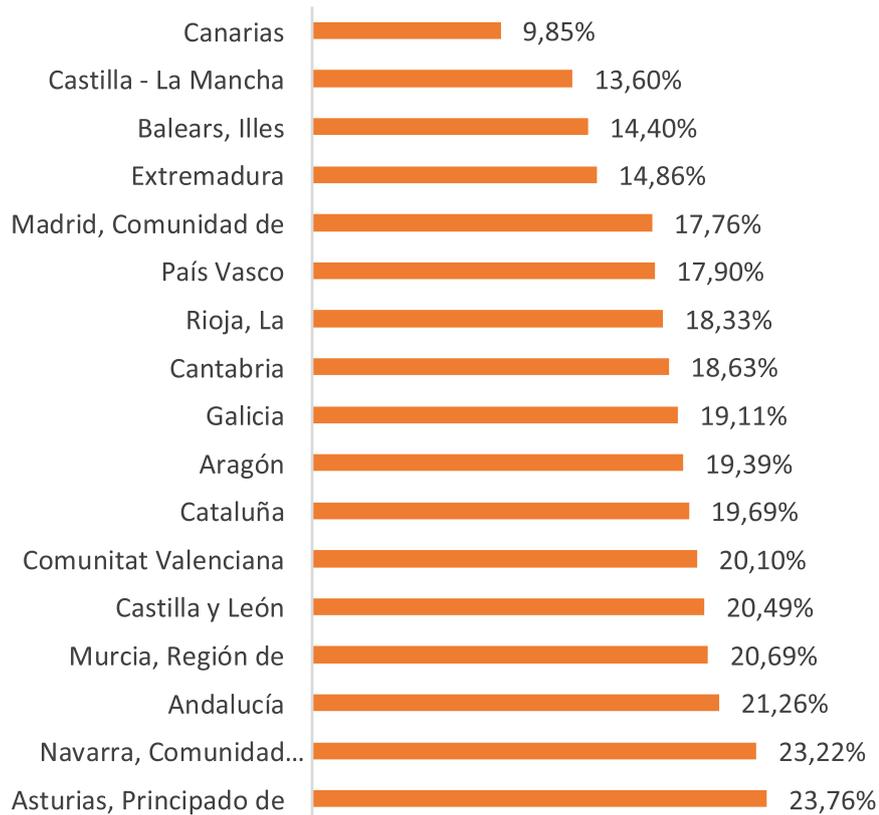
(*) N° observaciones muestrales en la ganancia media anual de las mujeres está comprendido entre 100 y 500 por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad

(**) Dato no disponible.

Los hombres, de media, ganan más que las mujeres en casi todos los grupos de ocupación, dándose la mayor brecha en las trabajadoras no cualificadas en servicios.

Brecha retributiva por Comunidades Autónomas

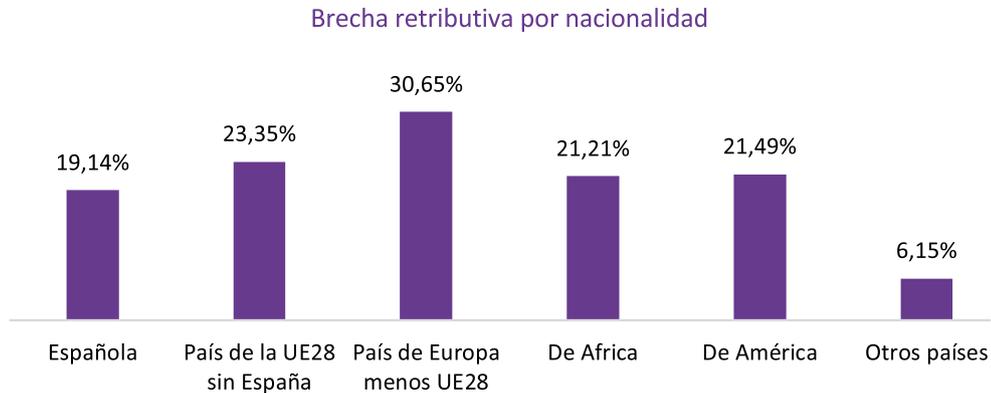
Brecha retributiva por Comunidades Autónomas 2020



Elaboración propia a partir de los datos de la [Encuesta Estructura Salarial 2020.INE](#)

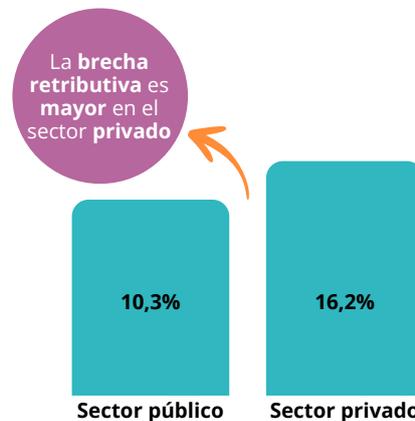
Los hombres, de media, ganan más que las mujeres en todas las Comunidades Autónomas

Brecha retributiva por nacionalidad



Elaboración propia a partir de los datos de la [Encuesta Estructural Salarial 2020.INE](#)

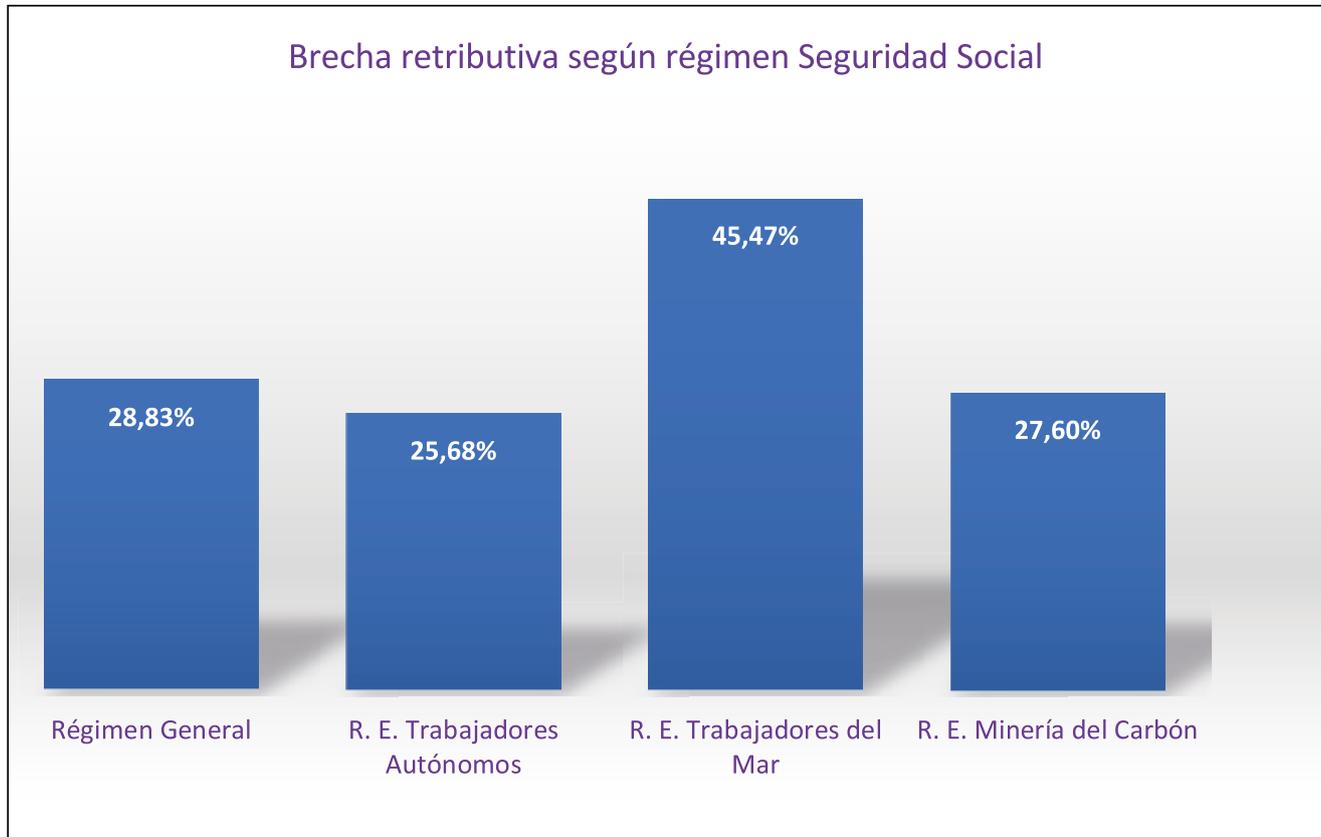
Brecha retributiva en los sectores público y privado 2019



Fuente: [Brecha retributiva de género 2019.INE](#). No ajustada a las características individuales en salario **por hora** según naturaleza de la empleadora (sector público, sector privado).

La brecha retributiva en el sector privado es mayor que en el público

Brecha retributiva en las pensiones de jubilación de la Seguridad Social



Fuente: Elaboración propia a partir de datos anuario 2021 [MITES](#)

La pensión media de los hombres es de 1.368 € y la de las mujeres es de 915 €.

La brecha es del 33,13%

Las trabajadoras del mar son las que sufren la brecha de pensiones más alta, alcanzando un 45,47%



La existencia de brecha retributiva de género deriva, en gran medida, de la desigualdad y la discriminación estructural que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, de la infravaloración del trabajo de las mujeres y de la falta de corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades domésticas y de cuidados.

La brecha retributiva entre mujeres y hombres difiere si se tienen en cuenta variables como el

tipo de contrato, jornada, ocupación, antigüedad, edad, nivel de estudios, etc. Estas variables se consideran causas subyacentes a las diferencias de retribución entre mujeres y hombres y, por tanto, causas de la existencia de brecha retributiva de género, reflejando tanto la discriminación por razón de sexo, como las desigualdades relacionadas con la educación y el mercado de trabajo. Así, las principales causas de la brecha retributiva de género se podrían agrupar en los siguientes aspectos:

ESTEREOTIPOS Y ROLES DE GÉNERO

1

- ▶ Determinan el papel de las mujeres y hombres en la sociedad comenzando desde edades muy tempranas.
- ▶ Influyen en las decisiones y elecciones formativas de chicos y chicas, determinando el sector y tipo de empleo futuros.
- ▶ Originan la división sexual del trabajo, asignando a:
 - Las mujeres, tareas relacionadas con las responsabilidades familiares y de cuidados: en ámbito privado y espacio reproductivo.
 - Los hombres, responsabilidades de mando y liderazgo: ámbito público y espacio productivo.
- ▶ Provocan que la trayectoria de las mujeres en determinados sectores de actividad haya sido obstaculizada, provocando la ausencia de referentes femeninos y su invisibilización.



SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL DEL MERCADO DE TRABAJO

2

- ▶ Los estereotipos y roles de género, así como la falta de referentes de mujeres en diversos ámbitos generan la segregación del mercado de trabajo, que se concreta, primero, en la existencia de sectores masculinizados o feminizados y, segundo, en la diferente ocupación de los puestos de responsabilidad.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Distribución no uniforme de mujeres y hombres en un sector de actividad determinado.

SEGREGACIÓN VERTICAL

Distribución no uniforme de mujeres y hombres en los diferentes niveles de actividad.

- ▶ Las mujeres se concentran en sectores asociados a los roles de cuidado, atención a personas y tareas administrativas, con menor reconocimiento social y económico.
- ▶ Las mujeres se concentran en puestos de trabajo de menor responsabilidad, evidenciándose los obstáculos a los que han de enfrentarse para su desarrollo profesional:

TECHO DE CRISTAL

Barrera invisible que dificulta el acceso de las mujeres a los niveles de decisión y de responsabilidad más altos en la empresa.



Relacionado con prejuicios hacia las capacidades profesionales de las mujeres.
Penalización laboral de las mujeres como consecuencia de su maternidad y mayor dedicación al cuidado y responsabilidades familiares.

Escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo

SUELO PEGAJOSO

Barrera invisible que se basa en las tareas y cargas que culturalmente se asocian a las mujeres y que impiden el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones que los hombres.



Relacionado principalmente con la segregación ocupacional y la precariedad en el empleo, determinadas ambas por la división sexual del trabajo remunerado y de cuidados.

Menor presencia de mujeres en sectores con empleo de calidad

INFRavalORACIÓN DEL TRABAJO Y LAS CAPACIDADES Y HABILIDADES DE LAS MUJERES

3

- ▶ Las competencias, capacidades y habilidades de las mujeres frecuentemente son infravaloradas en las ocupaciones y sectores donde ellas predominan »»» **peores condiciones salariales para las mujeres.**
- ▶ Tienden a infravalorarse porque se consideran habilidades que cualquier persona puede tener, en lugar de considerarse capacidades y competencias adquiridas »»» **menor valoración social y económica de los puestos de trabajo ocupados por mujeres.**
- ▶ En ocupaciones donde las mujeres son mayoría, los salarios son menores. En el caso de los hombres, sucede lo contrario.

The image shows a web-based tool for job valuation. At the top, there are logos for four Spanish organizations: CEOE (Empresarios Españoles), CEPYME (Asociación Española de Pequeñas y Medianas Empresas), CCOO (Comisiones Obreras), and UGT (Unión General de Trabajadores). The main title of the tool is 'Herramienta de Valoración de Puestos'. Below the title, there are two input fields: 'Razón Social:' with the placeholder text 'Empresa Ejemplo Puntos' and 'Fecha de Referencia:'. To the right of these fields is a button labeled 'Definición Subjectividad "Obras"'. Below the input fields, there are four large, rounded rectangular buttons arranged in a row: 'Listado de Puestos', 'Listado Puestos Valorados', 'Distribución de Puestos', and 'Mapa de Puestos'. At the bottom of the interface, there is a section titled 'Gráficos:' which contains four more rounded rectangular buttons: 'Puntuación por Puesto y Sexo', 'Puntos de Valoración por Cada Factor', 'Categorías y Factores por Sexo', and 'Agrupaciones por Sexo'.

RESPONSABILIDADES DE CUIDADO Y FALTA DE CORRESPONSABILIDAD

4

- ▶ Las diferencias retributivas entre mujeres y hombres se reflejan en los obstáculos estructurales que existen en la vida laboral y que continúan afectando mayoritariamente a las mujeres.
- ▶ Las oportunidades que tienen las mujeres para progresar en sus trabajos y recibir un mayor salario se ven afectadas por sus responsabilidades familiares.
- ▶ Las mujeres trabajan menos horas y con contratos a tiempo parcial para poder compatibilizar su vida laboral, personal y familiar.
- ▶ Las mujeres tienen más interrupciones de sus carreras profesionales para hacerse cargo del cuidado de menores y dependientes.
- ▶ La brecha retributiva se incrementa cuando las mujeres tienen hijos e hijas y cuando trabajan a tiempo parcial.
- ▶ La falta de corresponsabilidad por parte de los hombres por lo que respecta a las tareas domésticas o al cuidado de personas dependientes, incide en la existencia de brecha salarial de género.
- ▶ Resulta fundamental una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas domésticas y de cuidado, así como un mayor uso de las medidas y permisos de conciliación por parte de los hombres.

FALTA DE TRANSPARENCIA EN LAS RETRIBUCIONES

5

- ▶ No aplicar criterios de transparencia o procedimientos de información a la plantilla o recurrir al argumento de la privacidad y la protección de datos favorece la opacidad de los sistemas retributivos.
- ▶ No utilizar procedimientos de valoración de puestos de trabajo basados en criterios objetivos que permitan la aplicación del principio de “igual retribución por trabajo de igual valor”, contribuye a mantener sistemas retributivos discriminatorios.
- ▶ Los complementos salariales son definidos, en gran medida, a partir de requisitos tradicionalmente valorados como “masculinos” (peligrosidad, riesgo físico, disponibilidad, uso de maquinaria...) perjudicando a las mujeres.
- ▶ La concesión discrecional de los complementos perjudica a las trabajadoras, al vincularse a la capacidad de negociación y a puestos de responsabilidad.

CIRCUNSTANCIAS INDIVIDUALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

6

- ▶ Circunstancias como la edad, discapacidad, enfermedad, situación familiar o el estado civil repercuten directamente en las condiciones laborales de las personas trabajadoras, suponiendo para las mujeres situaciones de doble y triple discriminación.
- ▶ La trayectoria vital, especialmente en edades reproductivas, determina las expectativas de empleo, el desarrollo profesional de las mujeres y, por tanto, menores retribuciones con respecto a los hombres.
- ▶ Tener hijas e hijos disminuye la empleabilidad de las mujeres, mientras que aumenta la de los hombres.



Aunque la desigualdad retributiva tiene múltiples causas que deben ser abordadas de una forma integral desde diferentes ámbitos y por distintos agentes (administraciones públicas, instituciones del estado, comunidad educativa, etc), las empresas tienen un importante papel como agentes del cambio para revertir algunas de las causas de las diferencias retributivas.

En este sentido, las empresas deben promover e implantar medidas para eliminar la brecha retributiva. En concreto, las empresas deben cumplir con las siguientes obligaciones:

- **Elaborar un registro retributivo:** Todas las empresas, con independencia de su tamaño,

deben elaborar un registro retributivo que incluya los valores medios —media aritmética y mediana— de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales efectivamente percibidos por la plantilla, desglosados por sexo, y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Adicionalmente, el registro retributivo de las empresas que hayan de realizar una auditoría retributiva deberá reflejar las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la evaluación de puestos de trabajo llevada a cabo por la empresa.

Cuando en una empresa con 50 o más personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial

o la media de las percepciones satisfechas, la empresa debe incluir en el registro una **justificación** de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo.

REGISTRO RETRIBUTIVO

OBLIGATORIO PARA TODAS LAS EMPRESAS

CÓMO SE MUESTRAN LOS DATOS

- ▶ Desagregados por sexos.
- ▶ Distribuidos por:
 - grupos profesionales.
 - categorías profesionales.
 - puestos de trabajo iguales o de igual valor.
 - cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

QUÉ DATOS INCLUYE

- ▶ Salarios.
- ▶ Complementos salariales.
- ▶ Percepciones extra salariales.

QUÉ SE CALCULA

- ▶ Media aritmética.
- ▶ Mediana.

Atendiendo a la naturaleza de la retribución de los conceptos señalados.



Peculiaridades de las empresas con auditoría retributiva

- a) Media aritmética y mediana de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo.
- b) Si la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de un sexo es superior en un 25% o más a la del otro deberá incluirse una justificación.

Arts. 5 y 6 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

- **Elaborar un plan de igualdad.** Las empresas con 50 o más personas trabajadoras deben elaborar un plan de igualdad negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, en cuyo diagnóstico se deberán tener en cuenta, al menos, las siguientes materias: el proceso de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la infrarrepresentación femenina, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- **Llevar a cabo la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género** que permita cumplir con la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.

La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta

todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

Por su parte, la objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

- **Elaborar una auditoría retributiva con perspectiva de género.** Las empresas que elaboren un plan de igualdad deben realizar una auditoría retributiva con el objeto de obtener la 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. Así mismo, la auditoría retributiva permitirá 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.

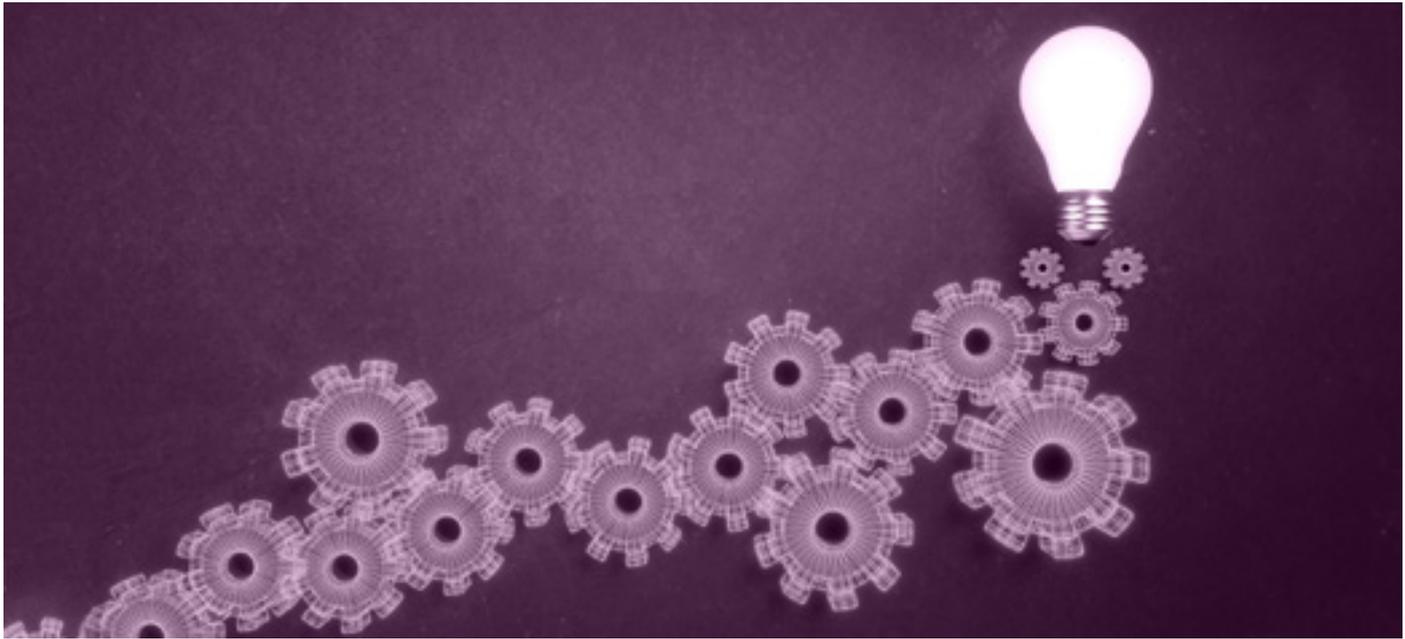
La auditoría implica la realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa y de un plan de actuación.

- **Facilitar acceso a la información del registro retributivo.** Las empresas deben facilitar a las personas trabajadoras el acceso a la información del registro retributivo. El acceso al registro se facilitará a través de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) quien tendrá derecho a conocer el contenido íntegro del registro retributivo. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de RLTP, la información que se facilitará se limitará a las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable a la empresa.
- **Facilitar a la representación legal y sindical los datos imprescindibles para realizar sus funciones en relación con la elaboración del diagnóstico y el plan de igualdad.**

Esta cesión se ampara en lo previsto en el [Estatuto de los Trabajadores](#), principalmente en el artículo 64, que reconoce el derecho de la representación de las personas trabajadoras a acceder a determinados datos de los trabajadores y trabajadoras, así como en el artículo 46 apartado 2 de la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) que establece que la dirección de la empresa

facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el diagnóstico en relación con el proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como los datos del Registro retributivo regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, respecto a la obtención de datos de carácter personal por parte de la representación legal de las personas trabajadoras, el Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sentencia 283/2020, de 28 de marzo 2022, ha señalado que el derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos para el diagnóstico de situación y la elaboración del plan de igualdad, es una consecuencia directa de la previsión legal establecida en el artículo 46 apartado 2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que dispone que la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el diagnóstico del plan de igualdad.



Con el objetivo de facilitar a las empresas el cumplimiento de sus obligaciones en materia retributiva, el Instituto de las Mujeres y el Ministerio de Trabajo y Economía Social han elaborado diversas herramientas que han sido acordadas con las organizaciones sindicales y patronales más representativas en la mesa técnica de diálogo social.

Estas herramientas están disponibles en el apartado [Herramientas para la Igualdad](#) de la web del Instituto de las mujeres www.igualdadenaempresa.es

7.1. Herramienta de registro retributivo

Esta herramienta, de uso voluntario para las empresas, permite la elaboración del registro retributivo de acuerdo con lo previsto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Se trata de un fichero Excel en el que tras incorporar diversa información se calculan de forma automática los datos que componen el registro.

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

7.2. Herramienta de valoración de puestos de trabajo

Esta herramienta permite realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la empresa. Con la utilización de esta herramienta, de uso voluntario para las empresas, se cumple con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo a la que se refiere el artículo 8.1.a) del RD 902/2020, de 13 de octubre, como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que forma parte del plan de igualdad.

Así mismo, permite cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo conforme a las agrupaciones resultantes de la valoración de puestos de trabajo.

La herramienta se acompaña de una guía de uso.

- [Guía de uso](#) pdf 
- [Herramienta](#) xls 

7.3. Guía para la elaboración de auditorías retributivas con perspectiva de género

Esta guía pretende servir de referencia para la realización de las auditorías retributivas con perspectiva de género, ofreciendo orientaciones a las empresas sobre los pasos a dar para elaborar

el diagnóstico retributivo y el correspondiente plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas.

- [Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género](#) pdf 



Además de estas herramientas, el Instituto de las Mujeres ha elaborado otros materiales también disponibles en la web www.igualdadenaempresa.es

7.4. Guía y píldoras formativas para la elaboración de planes de igualdad en las empresas

Esta guía y las píldoras formativas que la complementan facilitan una metodología, con orientaciones técnicas, herramientas y modelos, que

permiten abordar el proceso de negociación, elaboración y aplicación de un plan de igualdad

- [Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas](#) pdf 
- [Teaser: Presentación de las píldoras formativas](#) 
- [Píldora 0. La integración de la igualdad en las empresas](#) 
- [Píldora 1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad](#) 
- [Píldora 2. Realización del diagnóstico](#) 
- [Píldora 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad](#) 
- [Píldora 4. Implantación y seguimiento del plan de igualdad](#) 
- [Píldora 5. Evaluación del plan de igualdad](#) 



7.5. Gestos por la igualdad retributiva

Es una colección de infografías que aborda los diferentes ámbitos desde los que las empresas pueden implantar medidas para combatir la brecha. En la primera infografía se mencionan las áreas de actuación: acceso al empleo, promoción y liderazgo, corresponsabilidad y conciliación, valoración de puestos de trabajo e igualdad y transparencia salarial. El resto de infografías, una por cada área, enumera acciones concretas y proporciona recomendaciones a las empresas para eliminar la brecha retributiva de género.

Se puede acceder a la colección completa de “Gestos por la Igualdad” en el siguiente [enlace](#).



Con el fin de conseguir la igualdad real y efectiva, el [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo](#), de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introdujo nuevas obligaciones en materia retributiva, modificando, entre otras, la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Posteriormente, en 2020 se publicaron dos importantes reales decretos que desarrollan reglamentariamente las disposiciones previstas en ambas leyes. [El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de](#)

[igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#) tiene por objeto establecer medidas específicas para hacer efectiva la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre

mujeres y hombres en materia retributiva, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva.

Este principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los siguientes instrumentos regulados en este Real Decreto:

- Registros retributivos.
- Auditoría retributiva.
- Sistema de valoración de puestos de trabajo en la clasificación profesional de la empresa y en el convenio colectivo de aplicación.
- Derecho de información de las personas trabajadoras.

Este reglamento complementa al [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos](#) que incorpora la auditoría retributiva como una de las materias obligatorias que deben abordarse en el diagnóstico. El diagnóstico es un elemento esencial del plan de igualdad, ya que es la base sobre la que se sustentan las medidas de igualdad, de ahí la importancia de que se incluya el informe de auditoría como parte del mismo.



Se puede ampliar más información sobre ambos reales decretos en el [BIE N° 2](#) y el [BIE N°3](#).

En el **ámbito de la Unión Europea**, es necesario tener en cuenta la [Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014](#) sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, que facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarles a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución.

Recientemente, el 15 de diciembre de 2022, el Parlamento Europeo y el Consejo han alcanzado un acuerdo sobre la propuesta de [Directiva de transparencia retributiva presentada por la Comisión Europea en marzo de 2021](#).

Los **elementos clave** de esta nueva Directiva sobre transparencia retributiva son los siguientes:

Medidas de transparencia en las retribuciones:

- Transparencia retributiva para las personas que solicitan empleo: Las empresas deberán proporcionar información sobre el salario inicial o la horquilla salarial correspondiente en la publicación de la vacante o con anterioridad a la entrevista de trabajo y no podrán preguntar a las personas candidatas sobre su historial salarial.
- Derecho a la información de las personas trabajadoras. Tendrán derecho a solicitar información sobre su nivel de pago individual y sobre los niveles de pago promedio, desglosados por sexo, por categorías de personas trabajadoras

que efectúen un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Este derecho existirá para todas las personas, independientemente del tamaño de la empresa.

- Informes sobre la brecha retributiva de género: Las empresas con al menos 100 personas trabajadoras deberán publicar información sobre la brecha retributiva entre trabajadoras y trabajadores. En una primera etapa, las empresas con al menos 250 personas trabajadoras informarán cada año y las empresas con entre 150 y 249 lo harán cada tres años. A partir de los cinco años siguientes a la transposición de la Directiva, las empresas con entre 100 y 149 personas trabajadoras también tendrán que informar cada tres años.
- Evaluación retributiva conjunta: Cuando los informes retributivos revelen una brecha retributiva de género de al menos el 5% y cuando la empresa no pueda justificar la brecha sobre la base de factores objetivos neutros al género, las empresas deberán realizar una evaluación retributiva en cooperación con las representación legal de las personas trabajadoras.

Mejor acceso a la justicia para las víctimas de discriminación retributiva:

- **Compensación para las personas trabajadoras:** Las personas trabajadoras que han sufrido discriminación retributiva de género pueden recibir una compensación, incluida la recuperación total de los salarios atrasados y las bonificaciones o pagos en especie relacionados.
- **Carga de la prueba para la empresa:** Cuando la empresa no ha cumplido con sus obligaciones de transparencia le corresponderá demostrar que no hubo discriminación en relación con las retribuciones.
- **Las sanciones incluirán multas:** Los Estados miembros deben establecer sanciones específicas para las infracciones de la norma de igualdad remuneración, incluidas las multas.
- **Los organismos de igualdad y la representación legal de las personas trabajadoras podrán actuar en procedimientos judiciales o administrativos en representación de las personas trabajadoras.**

El acuerdo político alcanzado por el Parlamento Europeo y el Consejo está sujeto a la aprobación

formal de los colegisladores. Una vez acordada, la Directiva entrará en vigor 20 días después de su publicación en el Diario Oficial de la Unión europea y los Estados miembros deberán trasponer los nuevos elementos de la Directiva a la legislación nacional en un plazo de tres años.



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.

Si no desea recibir el Boletín de Igualdad en la Empresa, envíe un correo electrónico indicado BAJA en el asunto a la dirección: pdi@inmujeres.es

Servicio de consultas relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.



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.