



Febrero 2024



El 22 de febrero marca un día fundamental en la lucha por la igualdad y la justicia en el ámbito laboral: el **Día de la Igualdad Salarial**. Esta fecha simboliza un recordatorio urgente de la persistente desigualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este día se promueve la reflexión, el activismo y la conciencia colectiva, recordándonos la importancia de construir un futuro laboral donde la igualdad retributiva sea real y efectiva. Por ello, un año más, el Instituto de las Mujeres renueva su firme compromiso en la lucha contra todo tipo de desigualdades y discriminaciones entre mujeres y hombres.

Y es que las mujeres ganan en cómputo anual una media de 5.212 euros menos que los hombres. Esto significa que las mujeres **tienen que trabajar**

dos meses más que los hombres para ganar lo mismo y que no se está cumpliendo la obligación de retribuir igual los trabajos que son iguales o que tienen el mismo valor.

Los resultados de la última Encuesta de Estructura Salarial (2021) revelan que la brecha salarial entre mujeres y hombres es del 18,36% en cómputo anual, lo que supone solo una reducción de 5,57 puntos en la última década. Las mujeres ganan menos que los hombres en prácticamente todas las secciones de actividad. Además, el 25% de las mujeres perciben ganancias menores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional mientras que en el caso de los hombres es solo el 11%. Siete de cada diez personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres, siendo las responsabilidades



Febrero 2024

de cuidados la causa para el 16,5% de estas mujeres frente al 3,4% en el caso de los hombres.

Como colofón, la desigualdad económica a lo largo de la vida tiene su impacto y reflejo en las pensiones de jubilación, en las que se alcanza una intolerable brecha de género del 32,37%.

El tipo de contrato, de jornada, el sector de actividad, la antigüedad en la empresa, los complementos salariales o la falta de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados son factores determinantes de la brecha salarial de género.

Para acabar con la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres es imprescindible actuar sobre todos estos factores. En este sentido, algunos de los cambios normativos llevados a cabo recientemente, como las **modificaciones introducidas en la regulación contractual para eliminar la temporalidad y el progresivo incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que en 2024 se ha elevado en un 5% -un 54% desde 2018-**, contribuyen a hacer frente y favorecerán la lucha contra la precariedad en las condiciones laborales de las trabajadoras, marcadas por un alto porcentaje de mujeres con contratos temporales, a tiempo parcial y con ingresos inferiores al SMI.

Otras medidas, como la próxima **disminución de la jornada laboral sin merma de salario**, ayudarán, entre otras cuestiones, a mejorar el reparto equilibrado de las tareas de cuidados y la conciliación.

También contribuirá a atajar la brecha la **trasposición de la Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento**. Porque, si bien España ha sido pionera en la regulación de esta materia con la publicación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre planes de igualdad y su registro, que colocan a este país al nivel de los más comprometidos con la igualdad retributiva, y que en algunos aspectos es más avanzado que la propia Directiva, es necesario todavía realizar la trasposición de algunos aspectos no recogidos en nuestro ordenamiento.

Igualmente, es prioritario culminar **la transposición de la Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo**, mejorando los permisos existentes, al tiempo que aseguramos una mayor corresponsabilidad en las

Febrero 2024

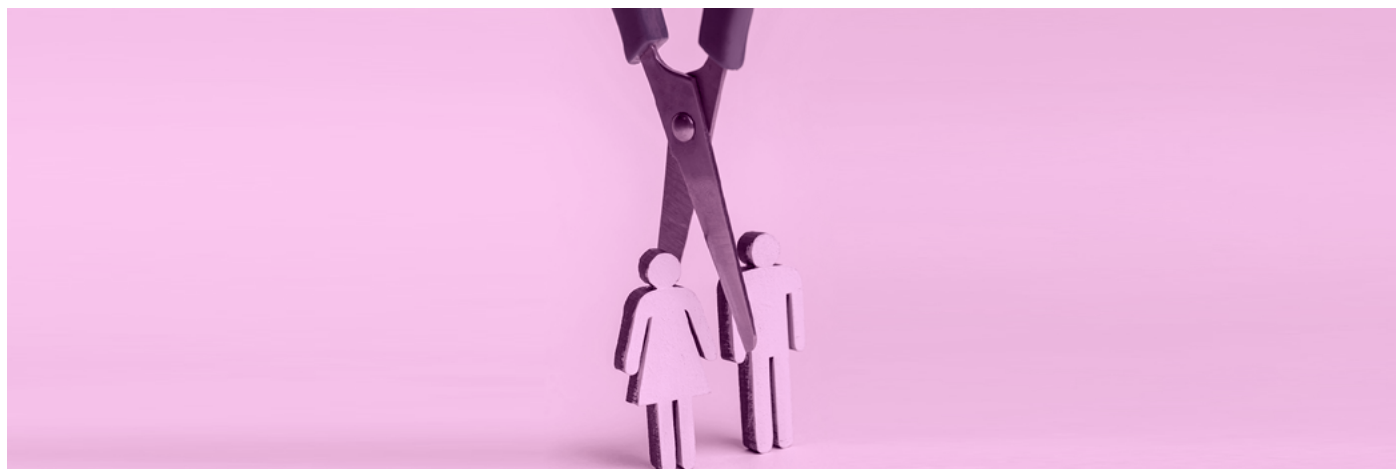
tareas de cuidado, así como que no se penaliza a las mujeres por su ejercicio.

Así mismo, el **Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres** trata de romper los techos de cristal y garantizar la representación efectiva de las mujeres en los ámbitos decisorios de la vida política y económica, de forma que se avance en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad y se eliminen las brechas de género existentes, entre ellas la brecha retributiva.

También contribuirá a atajar la desigualdad en el ámbito laboral, la **modificación del Estatuto de los Trabajadores, para transponer la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del**

Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea que contribuirá a equilibrar los usos del tiempo personal y profesional y por tanto, a remover las desigualdades de género vinculadas a dicho usos.

Por último, es necesario abordar las **brechas digitales y el impacto de la Inteligencia Artificial** en las causas de las desigualdades en el ámbito laboral, incluida la retributiva. Su irrupción en el mercado de trabajo hace imprescindible y urgente un profundo debate sobre los retos frente a la inteligencia artificial, sus riesgos, pero también sobre sus potencialidades. Sólo dos de cada diez personas que trabajan en este campo son mujeres. Lograr una mayor participación y liderazgo de las mujeres en el desarrollo vinculado a la inteligencia



Febrero 2024

artificial, el Big Data y el Machine Learning; mitigar los sesgos de género y lograr una mayor transparencia en los algoritmos y la integración de la perspectiva de género en la programación, creación de códigos y algoritmos, son desafíos a abordar, no solo para evitar que las brechas de género se perpetúen o incluso se agranden, sino para revertir las brechas existentes.

En este boletín, recordamos qué significa y cómo se calcula la desigualdad retributiva, haciendo hincapié, en la necesidad de cumplir con la legislación laboral en lo relativo al principio de igual retribución por trabajos de igual valor, obligación que vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos. Se abordan, también, las diversas

causas que están en el origen de la brecha, así como las herramientas para atajarla que el Instituto de las Mujeres pone a disposición de las empresas.

Además, el boletín ofrece los principales datos de la brecha retributiva actualizados conforme a la última Encuesta de Estructura Salarial disponible (2021) y, por último, se cierra con un artículo sobre las aportaciones de la Profesora Claudia Goldin, premio Nobel de Economía 2023, al estudio de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Desde aquí queremos hacerle llegar nuestra más sincera felicitación y reconocimiento por su extenso y prolijo trabajo de investigación que nos acerca a una mejor comprensión de por qué, en pleno siglo XXI, aún persisten significativas desigualdades en las retribuciones entre mujeres y hombres.



Fotografía: Universidad de Harvard



La brecha retributiva entre mujeres y hombres continúa arraigada en nuestra sociedad recordándonos, insistentemente, las diferencias que aún siguen existiendo en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres. La concentración de las mujeres en los sectores menos valorados social y económicamente, su escasa presencia en los puestos de alta responsabilidad, la falta de corresponsabilidad y las dificultades de conciliación que las llevan a interrumpir sus carreras laborales y a concentrarse en el trabajo a tiempo parcial, los sesgos en la valoración de su desempeño, en cuanto al acceso, la permanencia y la valoración del trabajo son, entre otras cuestiones, factores

determinantes de la brecha retributiva que trascienden fronteras afectando a las mujeres en las distintas etapas de su carrera profesional y mermando su independencia económica presente y futura.

2.1. ¿De qué hablamos?

Para una mejor comprensión del significado y alcance de la brecha retributiva es necesario definir con exactitud algunos conceptos importantes.

Cuando hablamos de desigualdad retributiva, brecha salarial o brecha retributiva se alude a la diferencia de retribuciones entre mujeres y hombres.

Febrero 2024

Esta diferencia puede tener origen en diversas causas, pero es importante señalar que **no toda desigualdad retributiva conlleva una discriminación**. Existirá **discriminación retributiva** cuando la diferencia entre lo que reciben por su trabajo mujeres y hombres no se justifique en una distinta aportación de valor en la realización de un trabajo y únicamente pueda explicarse en función del sexo de la persona.

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

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 neutras pueden producir o producen una desventaja particular por razón de sexo.

Febrero 2024

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.

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.

PRINCIPIO DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUALDAD VALOR

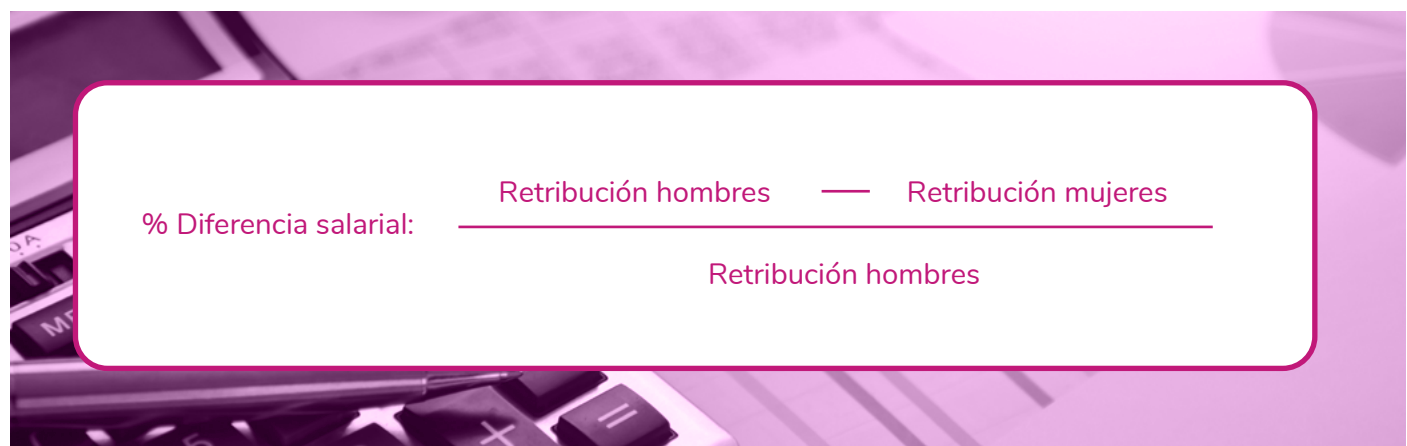
Las empresas tienen obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse ninguna discriminación por razón de sexo. Este principio abarca cualquier percepción económica, satisfecha de manera directa o indirecta, y con independencia de su naturaleza salarial o extrasalarial.

Febrero 2024

2.2. ¿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:


$$\% \text{ Diferencia salarial: } \frac{\text{Retribución hombres} - \text{Retribución mujeres}}{\text{Retribución hombres}}$$

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.

Febrero 2024

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	Oculto las diferencias en las pagas extra, los complementos por rendimiento o las remuneraciones especiales en temporadas concretas
 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.

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.

Febrero 2024

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.

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.



Febrero 2024

2.3. Qué significa “trabajos de igual valor”

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor conlleva la exigencia de pagar lo mismo, no solo por trabajos iguales, sino por trabajos de igual valor.

Cuando un trabajo es muy similar a otro es relativamente sencillo aplicar el principio de igualdad retributiva; sin embargo, en otros casos es necesario aplicar criterios que permitan medir el valor de cada puesto o trabajo realizado. En este sentido, es necesario delimitar qué se quiere decir cuando se habla de trabajos de igual valor:



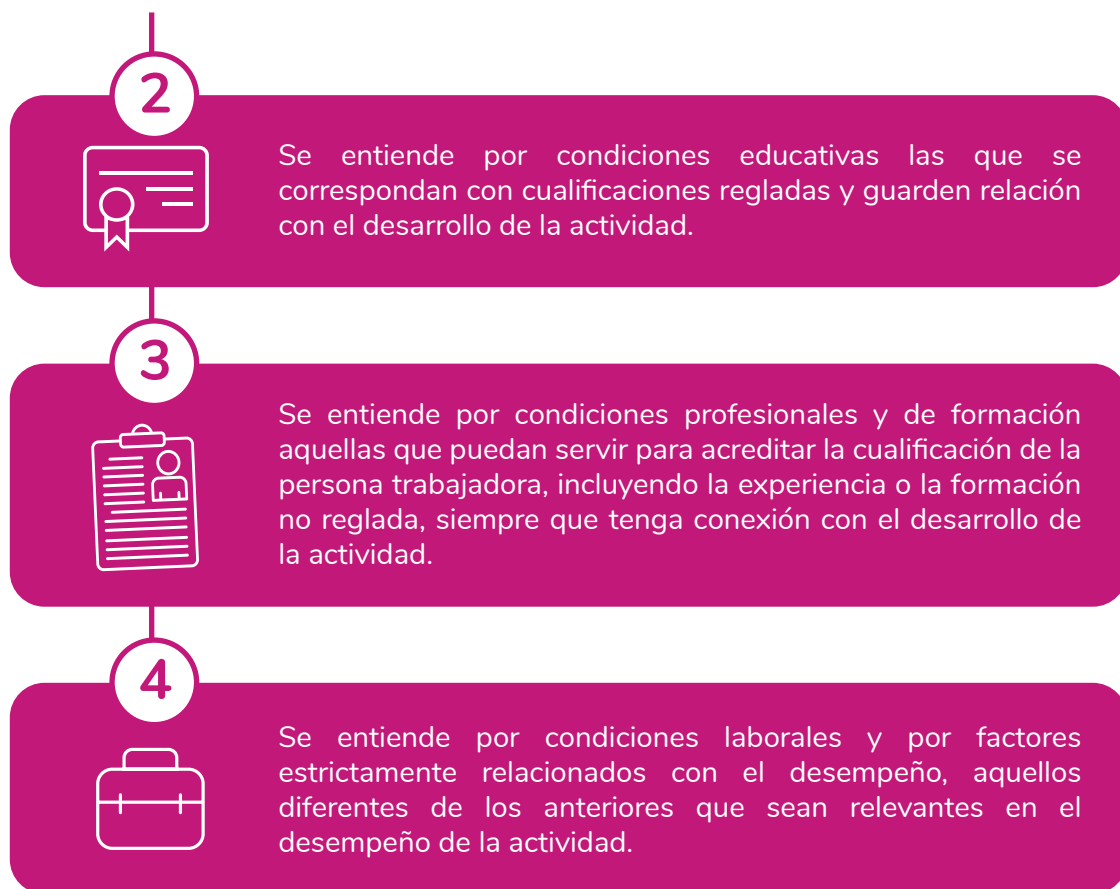
El RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

1



Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido legal o convencionalmente como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

Febrero 2024



Determinar, por tanto, si un trabajo tiene igual valor que otro requiere llevar a cabo una valoración de puestos de trabajo basada en criterios objetivos, sin sesgos de género, en la que hay que tener en cuenta todos los factores y condiciones correspondientes como: las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, la polivalencia, las habilidades sociales, las de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos, etc. Se trata, en definitiva, de reconocer y valorar todos los factores relacionados con el desempeño de los puestos de trabajo y en ningún caso invisibilizar o infravalorar aquellos afectados tradicionalmente por valoraciones sociales que reflejan estereotipos de género.

Febrero 2024



La existencia de brecha retributiva entre mujeres y hombres deriva 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 del trabajo doméstico y de cuidados, entre otras causas.

La brecha retributiva 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 en el ámbito educativo y en el mercado de trabajo. Se identifican como causas de la brecha las siguientes:

Febrero 2024



1. Estereotipos y roles de género.

- Determinan el papel de las mujeres y hombres en la sociedad desde edades muy tempranas.
- Originan la división sexual del trabajo, asignando a:
 - mujeres, tareas relacionadas con las responsabilidades familiares y de cuidados, en el ámbito privado y el espacio reproductivo.
 - hombres, responsabilidades de mando y liderazgo, en el ámbito público y el espacio productivo.
- Influyen en la decisión y elección de estudios y formación y, por tanto, en la orientación hacia unos u otros sectores profesionales.
- Suponen un obstáculo para el acceso de las mujeres a determinados sectores de actividad, provocando la ausencia de referentes femeninos y su invisibilización.



Febrero 2024



2. La segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo.

- Los estereotipos y roles de género y la división sexual de trabajo generan la segregación del mercado laboral dando lugar a sectores masculinizados o feminizados.
- Las mujeres se concentran en sectores asociados a los roles de cuidado, servicios, atención a personas y tareas administrativas, con menor reconocimiento social y económico.



SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Concentración desproporcionada de mujeres y hombres en distintos sectores y ocupaciones.

- Los estereotipos y roles de género, así como la falta de referentes femeninos en diversos ámbitos y en la toma de decisiones, generan desigualdad en el acceso de las mujeres a puestos de alta responsabilidad y provocan la segregación del mercado de trabajo.



SEGREGACIÓN VERTICAL

Distribución no uniforme de mujeres y hombres en los diferentes niveles de actividad, contando con una escasa participación de mujeres en los puestos de toma de decisiones independientemente del sector de actividad.

Febrero 2024

- 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 puestos de liderazgo y responsabilidad en las empresas. Se manifiesta en:

- prejuicios hacia las capacidades profesionales de las mujeres,
- penalización laboral de las mujeres como consecuencia de la maternidad y una mayor dedicación al trabajo doméstico y cuidados.

SUELO PEGAJOSO

Barrera invisible, basada en las tareas que culturalmente se asocian a las mujeres, que impide el desarrollo de su carrera profesional en las mismas condiciones que los hombres. Se manifiesta en:

- concentración de las mujeres en los puestos inferiores de la clasificación profesional,
- infravaloración de los sectores feminizados,
- menor presencia de mujeres en sectores con empleo de calidad.

Febrero 2024



3. Infravaloración del trabajo y de las capacidades y habilidades de las mujeres.

- Los sectores feminizados tienen peores condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, evidenciando así que las competencias, capacidades y habilidades de las mujeres, frecuentemente, se infravaloran. Aunque su presencia en un sector sea mayoritaria, y ocupen puestos elevados en las escalas profesionales, reciben salarios inferiores a los de los hombres que ocupan posiciones similares.
- La importancia y el valor de las tareas de cuidados, aun siendo trabajos esenciales para el sostenimiento de la vida y el desarrollo económico y social, se subestiman y no se valoran adecuadamente, tanto si se desarrollan en el ámbito doméstico y familiar como en el profesional.
- La consideración de que las habilidades y capacidades relacionadas con el cuidado son competencias innatas de las mujeres, en lugar de considerarse capacidades y competencias adquiridas provoca que se infravaloren, social y económicamente.





4. El impacto negativo de la maternidad en el empleo.

- La trayectoria vital, especialmente en edades reproductivas, determina las expectativas de empleo y el desarrollo profesional de las mujeres, lo que conlleva menores retribuciones en comparación con los hombres.
- La maternidad tiene un impacto negativo en las mujeres, disminuyendo su empleabilidad, mientras que la paternidad aumenta la de los hombres.
- Las trabajadoras que son madres, frecuentemente, son percibidas como menos competentes y comprometidas con su trabajo que las que no lo son o que los hombres, sean o no padres.



Febrero 2024



5. La falta de corresponsabilidad.

- La mayor dedicación de las mujeres al trabajo doméstico y de cuidados incide directamente en el acceso, permanencia y calidad del empleo y, en consecuencia, en la brecha retributiva.
- La falta de corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas domésticas y en el cuidado de personas dependientes provoca la sobrecarga de responsabilidades de las mujeres y tiene un impacto negativo directo en su empleo y en sus retribuciones presentes y futuras.
- La falta de servicios accesibles, suficientes y adecuados de cuidado de menores y personas dependientes compatibles con los horarios laborales, de licencias parentales adecuadas, hace que las mujeres enfrenten muchas dificultades para equilibrar las responsabilidades personales, familiares y laborales, llevándoles, en muchos casos, a interrumpir sus carreras profesionales.
- La escasez de medidas de organización y flexibilidad del tiempo de trabajo en las empresas impiden que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sea una realidad, especialmente para las mujeres.

Febrero 2024



6. La precariedad en las condiciones laborales.

- Las mujeres experimentan mayor empleo precario con salarios iguales o inferiores al SMI y escasa protección social, que tiene reflejo en las futuras pensiones de jubilación.
- Su mayor presencia en contratación temporal y, sobre todo, a tiempo parcial, muy superior a la de los hombres, son determinantes de la desigualdad retributiva.
- La edad, discapacidad, enfermedad o situación familiar repercuten directamente en las condiciones laborales de las personas trabajadoras, suponiendo para las mujeres situaciones de doble y triple discriminación.



Febrero 2024



7. La falta de transparencia en las retribuciones y la discrecionalidad para la asignación de complementos salariales.

- 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 complementos o pluses perjudica a las trabajadoras, al vincularse a la capacidad de negociación de las condiciones laborales y a puestos de responsabilidad.
- No aplicar procedimientos de valoración de puestos de trabajo basados en criterios objetivos, sin sesgos de género, que hagan efectivo el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, contribuye a mantener sistemas retributivos discriminatorios.
- 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.

En resumen, se puede concluir que la brecha retributiva de género es producto de un cúmulo de factores complejos e interrelacionados que se encuentran arraigados en la cultura empresarial de las organizaciones y en la sociedad en su conjunto, por lo que requiere de actuaciones decididas y cambios estructurales profundos que aborden todas las causas.

Febrero 2024

Cuenta atrás para alcanzar la brecha 0

9

Acabar con la división sexual del trabajo. No hay trabajos de mujeres y trabajos de hombres.

10

Desterrar estereotipos y roles de género en la formación y el empleo.

8

Romper los techos de cristal que limitan la presencia de las mujeres en puestos directivos.

7

Destruir el suelo pegajoso que concentra a las mujeres en los trabajos más precarizados y peor remunerados.

6

Reconocer, visibilizar y valorar adecuadamente los trabajos de cuidados y los desempeñados mayoritariamente por mujeres.

3

Exigir la corresponsabilidad de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados.

4

Incrementar la contratación de las mujeres a tiempo completo.

5

Eliminar el impacto negativo de la maternidad en el empleo.

2

Organizar y flexibilizar el tiempo de trabajo de forma que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sea una realidad para hombres y mujeres.

1

Aplicar políticas retributivas transparentes basadas en criterios objetivos y neutros, y hacer efectivo el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.

Tiempo de cambios
**brecha
cero**

Febrero 2024



Las ganancias medias anuales de las mujeres son 5.212€ menos que las de los hombres.



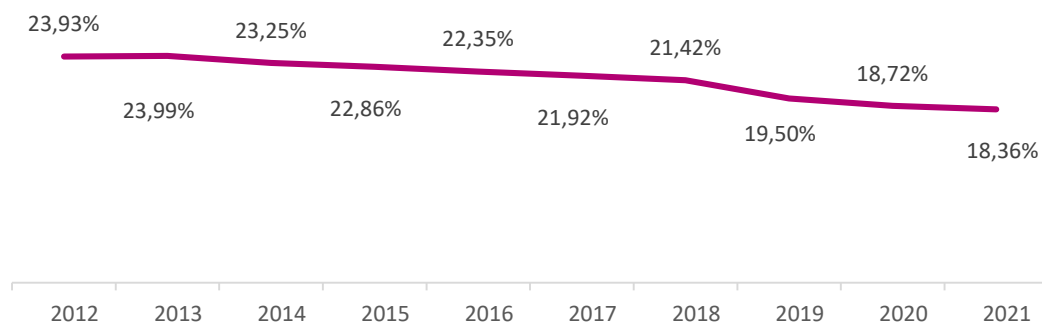
En 2021 la ganancia media para los hombres fue de 28.388,69 euros y para las mujeres de 23.175,95 euros. El salario medio anual femenino representó el 81,64% del masculino.



Las mujeres reciben de media, en cómputo anual, un 18,36% menos retribuciones que los hombres.

Febrero 2024

4.1. Evolución de la brecha retributiva en España.



[Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Estructura Salarial 2021. INE](#)



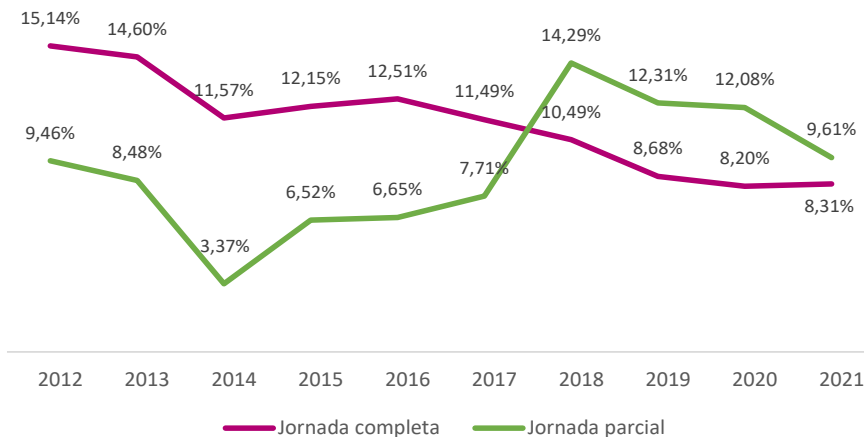
Desde 2012 a 2021 la brecha retributiva en cómputo anual se ha reducido en 5,57 puntos.



Febrero 2024

4.2. Evolución de la brecha retributiva por tipo de jornada y contrato.

Por tipo de jornada:

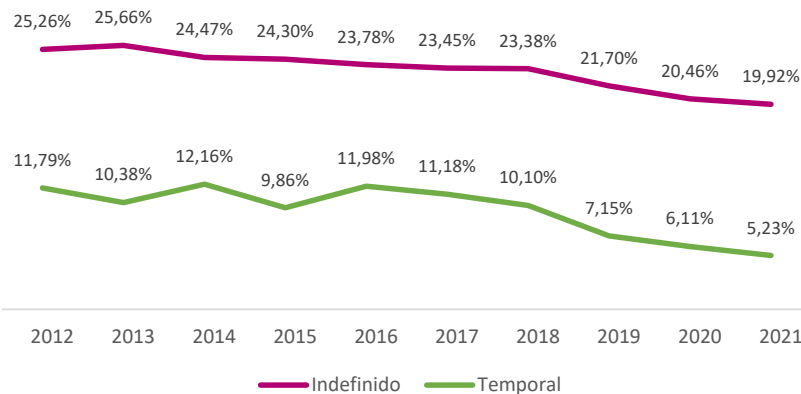


Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Estructura Salarial 2021. INE



La brecha retributiva es mayor en la jornada parcial (9,61%) que en la jornada completa (8,31%). El 72,91% de las personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres.

Por tipo de contrato:



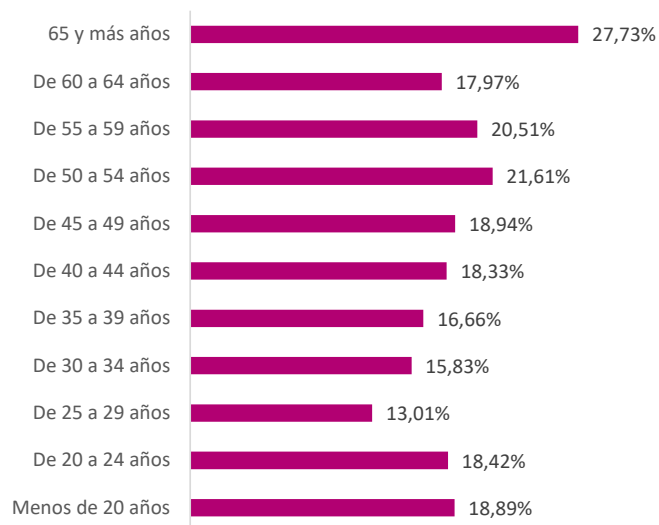
Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Estructura Salarial 2021. INE



La brecha retributiva se reduce en los contratos indefinidos y en los temporales.

Febrero 2024

4.3. Brecha retributiva por edad.



[Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Estructura Salarial 2021. INE](#)



En general la brecha retributiva aumenta con la edad, pero también es elevada en las jóvenes hasta los 24 años.

El tramo de edad con mayor brecha retributiva es el de 65 o más años.



Febrero 2024

4.4. Brecha retributiva por secciones de actividad.

Brecha retributiva por sectores de actividad	Brecha retributiva
Actividades administrativas y servicios auxiliares	29,56%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	29,16%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	26,30%
Actividades inmobiliarias	25,18%
Otros servicios	25,00%
Comercio al por mayor/menor; reparación vehículos de motor y motocicletas	24,79%
Actividades financieras y de seguros	22,24%
Industria manufacturera	18,75%
*Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	18,57%
Hostelería	17,51%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	14,52%
Información y comunicaciones	13,73%
Suministro de agua, act. saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	11,55%
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	10,50%
Educación	7,89%
Construcción	7,07%
Transporte y almacenamiento	6,37%
*Industrias extractivas	-24,92%

[Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Estructura Salarial 2021. INE](#)

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



Los hombres ganan más que las mujeres en casi todas las secciones de actividad. La sección de actividad con mayor brecha es la de actividades administrativas y servicios auxiliares (29,56%). En las actividades sanitarias y de servicios sociales, con un 76,28% de mujeres, la brecha es 29,16%.

Febrero 2024

4.5. Brecha retributiva por grupos de ocupación.

Grupos de ocupación	Retracciones mujeres en €	Retracciones hombres en €	Brecha retributiva
Personal cualificado de las industrias manufactureras, excepto personal operador de instalaciones y máquinas	18.223,34	24.755,05	26,39%
Personal no cualificado en servicios (excepto transportes)	12.618,05	17.109,73	26,25%
Personal operador de instalaciones y maquinaria fijas, y personal montador	21.156,18	28.463,11	25,67%
Personal de los servicios de salud y el cuidado de personas	16.251,63	21.204,39	23,36%
Dirección y gerencia	51.456,82	63.703,19	19,22%
Personal técnico; profesionales de apoyo	27.972,70	33.849,87	17,36%
Personal de los servicios de restauración y comercio	15.103,95	18.260,31	17,29%
Personal peón de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	16.322,02	19.689,32	17,10%
Personal de los servicios de protección y seguridad	28.314,54	33.695,67	15,97%
Personal de oficina que no atiende al público	23.040,15	27.394,81	15,90%
Personal de oficina que atiende al público	19.247,82	22.845,68	15,75%
Otro personal técnico y profesional científico e intelectual	36.511,00	43.029,52	15,15%
* Personal cualificado de la construcción, excepto personal operador de máquinas	19.341,07	22.000,05	12,09%
Personal técnico y profesional científico e intelectual de la salud y la enseñanza	34.605,37	39.270,32	11,88%
*Personal conductor y operador de maquinaria móvil	19.276,73	21.570,16	10,63%
*Personal cualificado en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	24.028,06	22.708,61	-5,81%
**Ocupaciones militares	..	..	...

Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Estructural Salarial 2021. INE

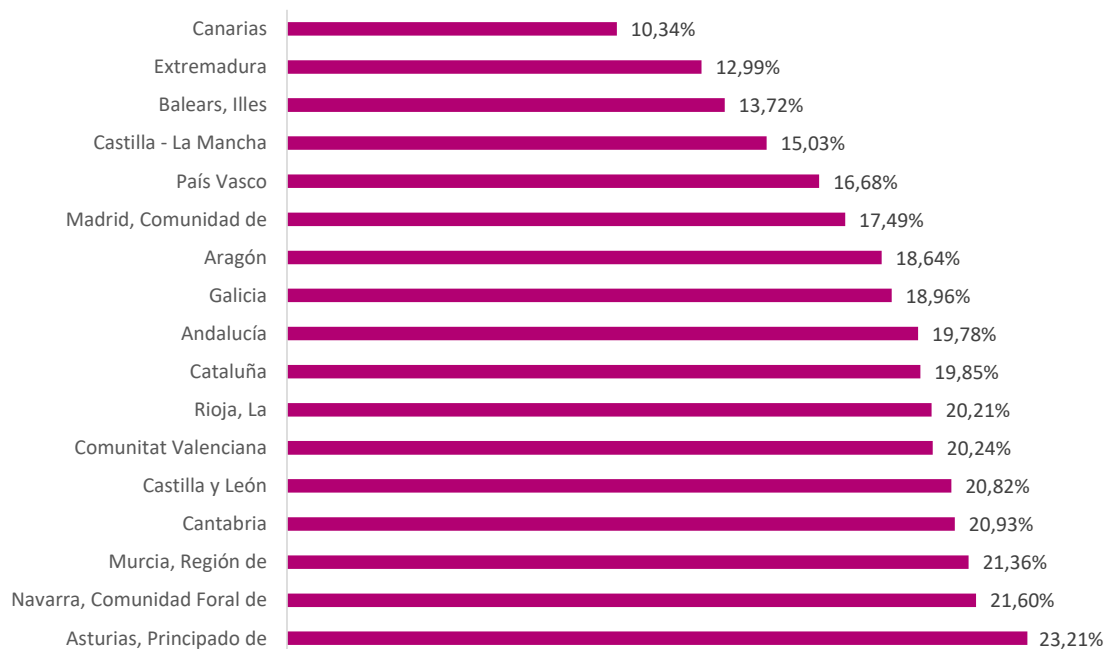
* El número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

** Dato no disponible.

 Los hombres, de media, ganan más que las mujeres en casi todos los grupos de ocupación. La mayor brecha afecta a las trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras (excepto operadoras de instalaciones y máquinas), seguidas de las trabajadoras no cualificadas en servicios (excepto transportes).

Febrero 2024

4.6. Brecha retributiva por Comunidades Autónomas.



[Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Estructura Salarial 2021. INE](#)

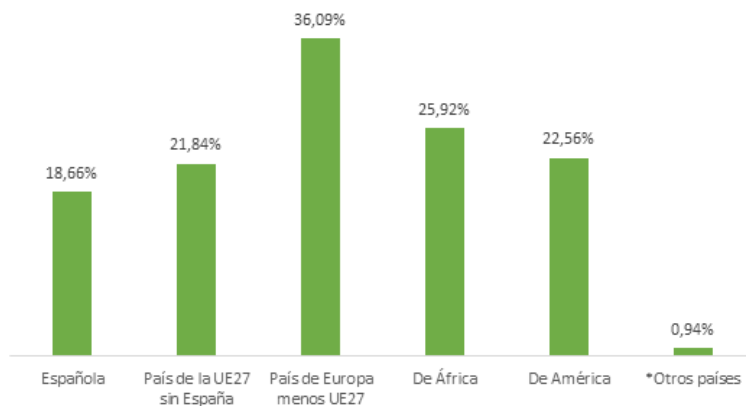


Los hombres, de media, ganan más que las mujeres en todas las Comunidades Autónomas.



Febrero 2024

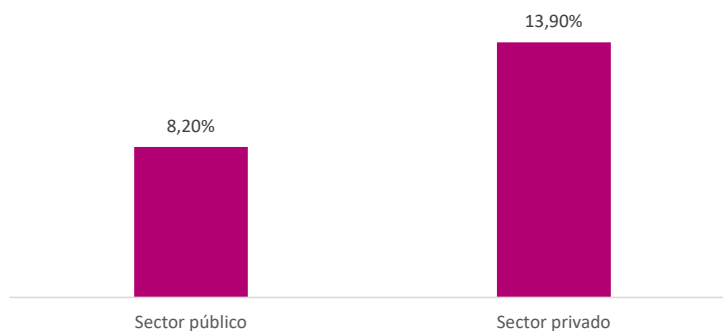
4.7. Brecha retributiva por nacionalidad.



[Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Estructura Salarial 2021. INE](#)

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

4.8. Brecha retributiva en los sectores público y privado



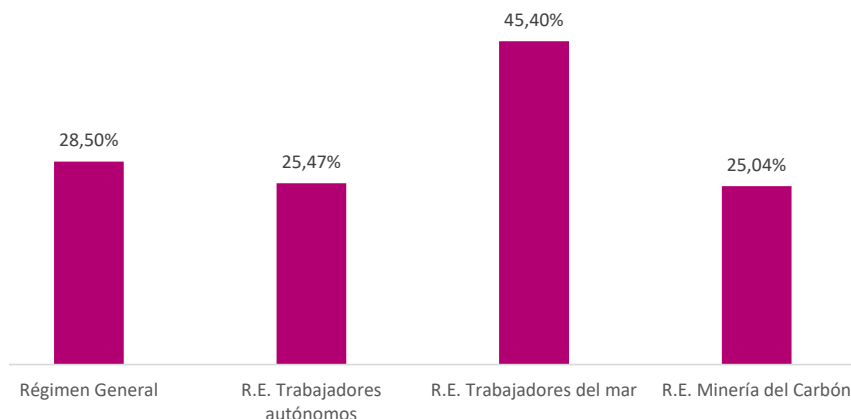
[Elaboración propia a partir de operaciones estadísticas periódicas del INE: Brecha salarial de género \(no ajustada a las características individuales\) en salario por hora según naturaleza del empleador \(sector público, sector privado\)](#)



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

Febrero 2024

4.9. Brecha retributiva en las pensiones de jubilación de la Seguridad Social

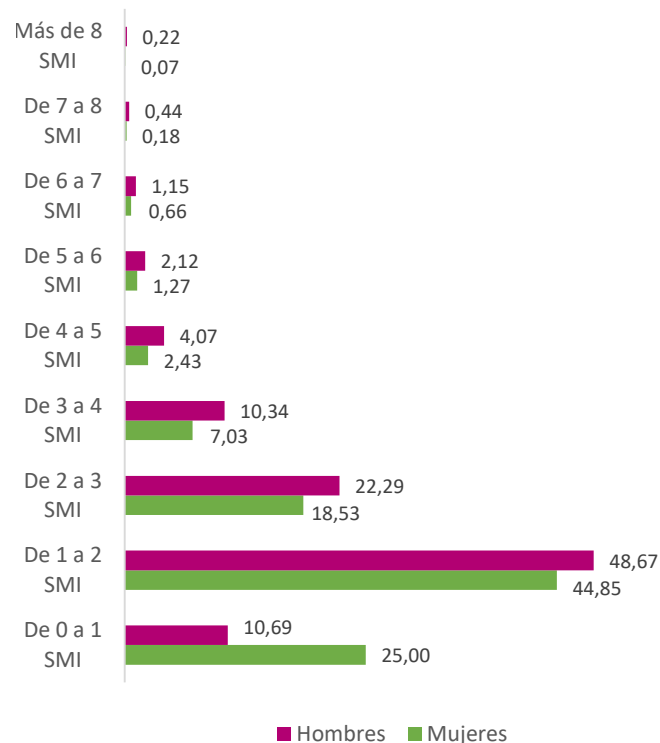
[Anuario de Estadísticas 2022. MITE](#)

La pensión de jubilación media de los hombres es 1.440 € frente a 974 € de las mujeres, lo que supone una brecha de 32,37%. Las trabajadoras del mar son las que sufren la brecha más alta en las pensiones de jubilación.



Febrero 2024

4.10. Porcentaje de trabajadores/as en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI)



Elaboración propia a partir de operaciones estadísticas periódicas del INE



El 25% de las mujeres perciben ganancias menores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional; en el caso de los hombres no llega al 11%.



Febrero 2024



Las obligaciones de las empresas en materia retributiva se concretan en el respeto a los principios de transparencia retributiva y de retribución igual por trabajo de igual valor. A tal efecto, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres desarrolla los siguientes instrumentos con el objetivo de contribuir al cumplimiento de los citados principios:

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.

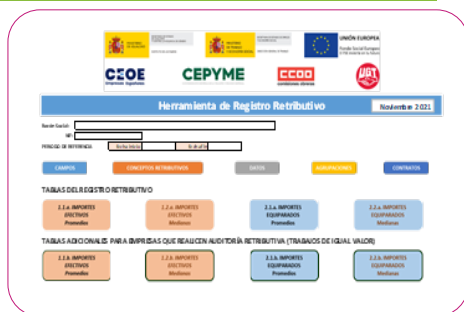
AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

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.**

Febrero 2024

El Instituto de las Mujeres junto con el Ministerio de Trabajo y Economía Social, ha elaborado diversas herramientas, acordadas con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, con el objetivo de facilitar el cumplimiento de sus obligaciones en materia retributiva.

5.1. HERRAMIENTA DE REGISTRO RETRIBUTIVO

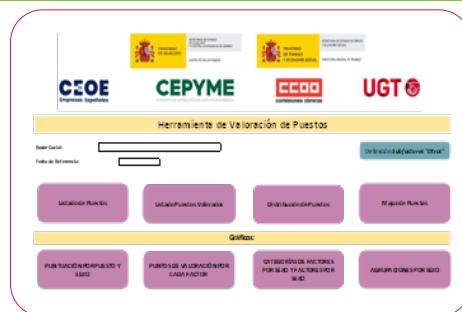


Incorpora un modelo voluntario de registro retributivo que permite a las empresas cumplir con la obligación de elaborar un registro retributivo de acuerdo con las exigencias establecidas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y en el artículo 28.2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

Esta herramienta se compone de los siguientes elementos:

- Guía de uso 
- Herramienta 
- Ejemplo de uso 

5.2. 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 2024

5.3. 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.



Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género



Febrero 2024

5.4. 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



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

Febrero 2024

CLAUDIA GOLDIN, PREMIO NOBEL DE ECONOMÍA. SUS APORTACIONES AL ESTUDIO DE LA BRECHA RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

En el último siglo, la proporción de mujeres con trabajo remunerado se ha triplicado en muchos países de renta alta, lo que constituye uno de los mayores cambios sociales y económicos en el mercado laboral. Pese a este gran avance, siguen existiendo importantes y persistentes diferencias de género. Las investigaciones de Claudia Goldin han aportado nuevas y a menudo sorprendentes perspectivas sobre el papel histórico y contemporáneo de las mujeres en el mercado laboral. El objetivo de este artículo es mostrar las principales contribuciones de esta autora sobre los determinantes de la brecha salarial.

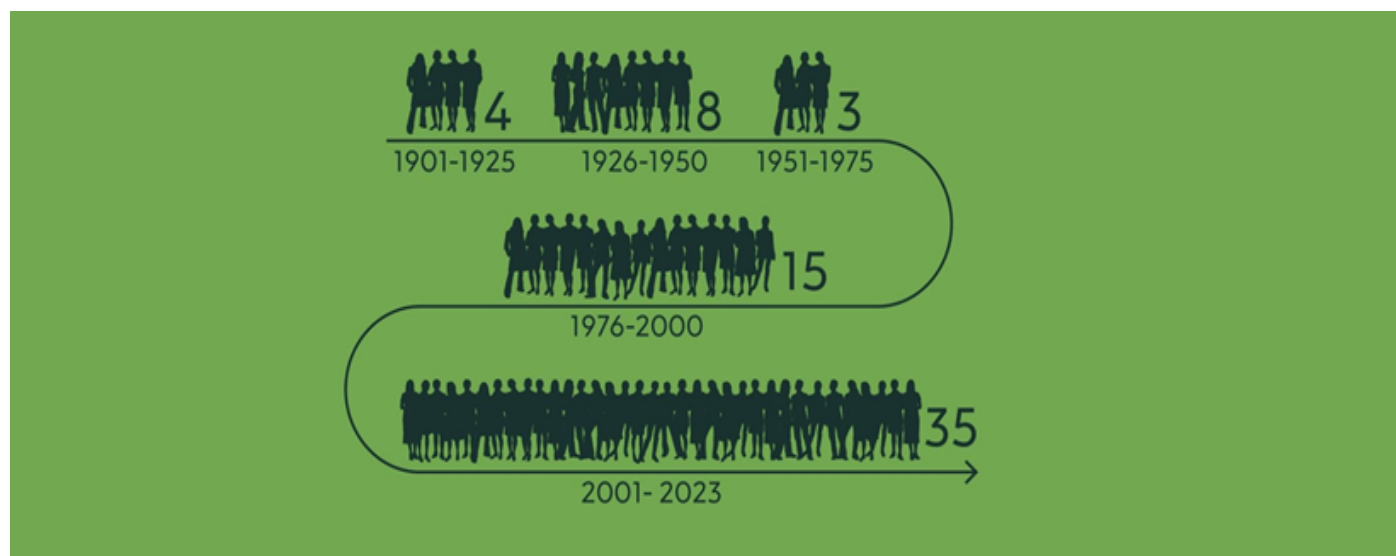


Ill. Niklas Elmehed
© Nobel Prize Outreach

Claudia Goldin es catedrática de Economía en la Universidad de Harvard y codirectora del grupo de trabajo “Género en la Economía” del [National Bureau of Economic Research \(NBER\)](#). Es conocida, sobre todo, por sus trabajos históricos y contemporáneos sobre el papel de las mujeres en la economía estadounidense y por sus investigaciones sobre los determinantes de las brechas por razón de sexo. Una de las contribuciones más importantes versa sobre la relación entre la evolución de la tasa de empleo de las mujeres en Estados Unidos, que tiene forma de U, y el nivel de desarrollo económico, siendo este resultado extrapolable a otros países.

Febrero 2024

En 2023, fue galardonada con el Premio de Ciencias Económicas del Banco de Suecia en Memoria de Alfred Nobel¹, por “For having advanced our understanding of women’s labour market outcomes”, es decir, por haber mejorado el conocimiento sobre el mercado laboral de las mujeres. Tan sólo otras dos mujeres, Esther Duflo (2019) y Elinor Ostrom (2009), han recibido este distintivo frente a 90 hombres, de modo que desde 1903 el número de mujeres que han sido galardonadas con el Premio Nobel y con el Premio en Ciencias Económicas del Banco de Suecia, asciende a 64 frente a 931 hombres².



Nobel Prize awarded women 1901-2023. III. Niklas Elmehed. © Nobel Prize Outreach

A pesar de la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, de los avances en el nivel de educación de las mujeres, que en algunos países de renta alta es, incluso, más elevado que el de los hombres, y del acceso de las mujeres a todo tipo de ocupaciones y profesiones, las brechas por razón de sexo persisten, siendo la brecha salarial una de las más difíciles de cerrar. La brecha salarial en promedio del conjunto de los países desarrollados se ha ido reducido progresivamente desde mediados de los años 90, aunque a un ritmo más lento que en las etapas anteriores, mientras que en algunos países, como Estados Unidos, se ha estabilizado. Según el indicador de brecha salarial que elabora la OCDE³, en 2022 la brecha salarial se situó en el 12,1% en el ámbito de los países desarrollados.

¹ El Premio de Ciencias Económicas del Banco de Suecia, que fue instaurado en 1968, es erróneamente denominado “Premio Nobel de Economía”.

² Tan sólo una mujer, Maria Curie, ha sido galardonada dos veces, con el Premio Nobel de Física en 1903 y de Química en 1911.

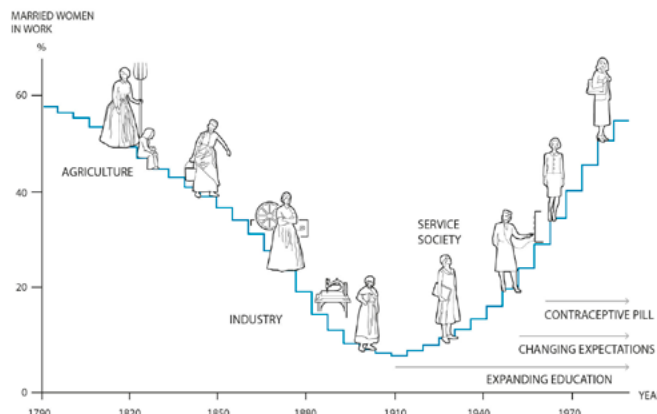
³ Los datos de brecha de la OCDE difieren de los datos de Eurostat. <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm#indicator-chart>

¿Cuáles son los motivos que impiden su corrección?

Las investigaciones de Claudia Godin apuntan a dos causas entrelazadas entre sí: la maternidad y las demandas laborales de las empresas.

Para llegar a la primera de las dos conclusiones, Goldin junto a Bertrand y a Katz publicaron en 2010 un estudio sobre la evolución de la brecha salarial de los estudiantes de Master in Business Administration (MBA) de una de las escuelas de negocios más prestigiosas de Estados Unidos, la “Booth School of Business” de la Universidad de Chicago, un colectivo que puede calificarse de privilegiado desde el punto de vista económico y social. Para ello, realizaron un seguimiento de las carreras profesionales por cohortes a lo largo del ciclo vital.

La investigación abarca el periodo 1990-2006. Tras la realización del MBA, se observa que la brecha salarial entre hombres y mujeres es relativamente pequeña, pero se va agrandando a lo largo del tiempo. Al cabo de 10 años, la media del tiempo que han pasado las mujeres fuera del mercado laboral asciende aproximadamente a un año, frente a 0,12 años en los hombres, de modo que la proporción de mujeres que han tenido una pausa en su carrera profesional de más de seis meses, el 41%, supera ampliamente a la de los hombres, el 10%, lo que pone de manifiesto que la



The U-shaped curve.
© Johan Jarnestad/The Royal Swedish Academy of Sciences

propensión de interrumpir la carrera profesional de los hombres es muy baja. En una misma cohorte, la brecha salarial entre mujeres y hombres tras la graduación en el MBA, en términos logarítmicos, se agranda hasta 31 y 60 puntos, respectivamente, al cabo de 5 y 10 años.

Para arrojar alguna luz sobre las causas de estas divergencias, se efectúa una regresión entre la “brecha salarial” y las tres variables “resultado de los cursos MBAs”, “experiencia profesional tras el MBA y tiempo fuera de la carrera profesional” y “horas trabajadas”, de la que se desprende que estas variables explican más del 84% de la brecha salarial. Si bien la importancia relativa de cada una de estas variables varía con el tiempo,

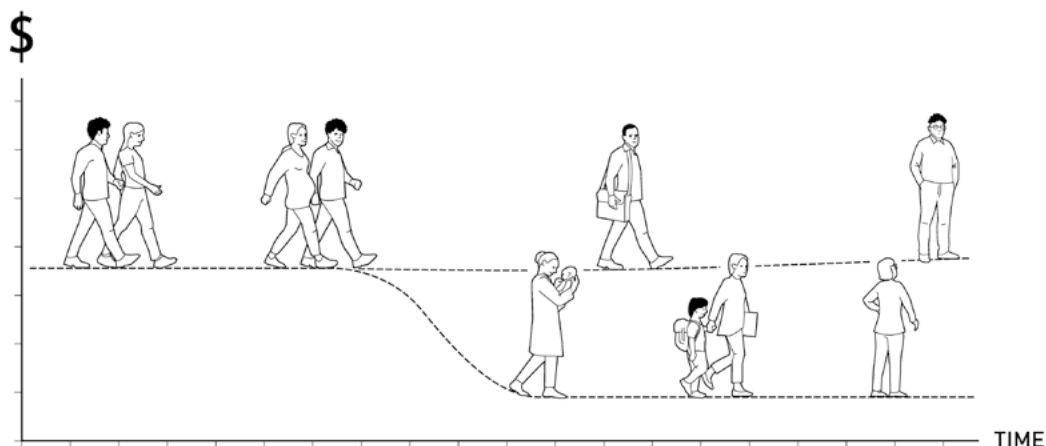
Febrero 2024

la penalización por la interrupción de la carrera profesional es elevada y de naturaleza no lineal, unido a la baja propensión de los hombres a interrumpir su carrera profesional.

Una de las posibles razones de las diferencias entre mujeres y hombres en la oferta laboral es el denominado **“efecto de la maternidad”**, fruto de **la mayor implicación de las mujeres en el cuidado de los hijos e hijas**, además del tiempo necesario para la recuperación tras el parto. Bertand y otros autores constataron en un artículo publicado también en 2010 que el empleo, los ingresos y las horas trabajadas descenden inmediatamente en las mujeres después del nacimiento del primer hijo y continúan haciéndolo en los siguientes años.

En los últimos años, la literatura académica sobre las brechas por razón de sexo ha experimentado un rápido crecimiento. En general, las conclusiones apuntan a que **la brecha salarial se amplía tras la llegada del primer hijo/a**. No obstante, la magnitud de este efecto presenta diferencias por países. Así, el porcentaje entre los ingresos de las mujeres antes y después del nacimiento del primer hijo/a varía entre el 21% y 26% en Dinamarca y Suecia; el 31% y el 44% en Estados Unidos y Reino Unido, y el 51% y el 61% en Alemania y Austria.

Goldin y Katz han investigado **la relación entre el “efecto de la maternidad” y el grado de flexibilidad en sectores y ocupaciones con diferentes demandas laborales**. Por ejemplo, en ocupaciones



© Johan Jarnestad/The Royal Swedish Academy of Sciences

Febrero 2024

donde se valora la total disponibilidad de la persona trabajadora para satisfacer las necesidades de la empleadora o de la clientela, el grado de flexibilidad es bajo porque es más difícil sustituir a una persona empleada por otra o transformar un trabajo a tiempo completo en uno a tiempo parcial, y se premia a las personas trabajadoras que trabajan más horas. Sin embargo, en el sector farmacéutico, debido a su estructura y al elevado grado de innovación, el grado de flexibilidad es alto y no hay una penalización extra por trabajar menos horas. **En varias investigaciones se ha constatado que en cada empresa o sector, el grado de flexibilidad es un factor crucial en el diseño de la política retributiva.** Cuando el grado de flexibilidad es bajo, la relación entre el salario y el número de horas trabajadas es no lineal, de modo que se premia de una forma desproporcionada a aquellas personas trabajadoras que realizan un número de horas por encima de un cierto límite, establecido en cada empresa o sector, o incluso, a personas trabajadoras cuyo número de horas no supera dicho límite, pero trabajan durante unas horas o una franja horaria determinada.

En los últimos años, **varios autores y autoras han examinado la influencia del grado de flexibilidad del empleo en la brecha retributiva y sostienen que la flexibilidad en el trabajo es uno de los principales determinantes de la brecha salarial.**

De aquí se desprende que la penalización a las madres que tienen hijos e hijas es más elevada en profesiones con una estructura no lineal en los salarios (MBAs y graduados en derecho) que en las que presentan una estructura lineal (STEM⁴ y profesionales sanitarios).

Cabe señalar que no toda la academia está de acuerdo con esta tesis. Algunos autores señalan que los estereotipos de género pueden influir también en la toma de decisiones de las mujeres sobre su carrera profesional, las interrupciones en la misma, y el cuidado de sus hijos e hijas, en aras de evitar los costes reputacionales que ello conlleva.

Las investigaciones de Goldin apuntan a que uno de los factores determinantes de la brecha salarial es el tipo de política retributiva de cada empresa o sector, en donde el grado de flexibilidad juega un papel relevante y penaliza a las mujeres que están involucradas en mayor medida que los hombres en las tareas domésticas y de cuidados a menores, mayores y personas en situación de dependencia. Por tanto, la brecha salarial podría reducirse en gran medida si las empresas o los sectores modificaran su política retributiva; en los sectores vinculados a la ciencia y a la tecnología se han registrado avances positivos en este sentido, siendo éstos, paradójicamente, aquellos donde las mujeres tienen una menor presencia.

⁴Acrónimo en inglés de Science, Technology, Engineering and Mathematics: Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

<https://scholar.harvard.edu/goldin/biocv>

[NobelPrize.org, Nobel Prize Outreach AB 2024. Mon. 12 Feb 2024.](https://nobelprize.org/Nobel-Prize-Outreach/AB-2024/Mon-12-Feb-2024)

Goldin, Claudia. 2014. "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter." *American Economic Review*, 104 (4): 1091-1119. DOI: 10.1257/aer.104.4.1091

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.

Suscríbase

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



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.