

**22 FEBRERO**  
**DÍA** de la  
*Igualdad*  
*Salarial*

FEBRERO 2020



Boletín Igualdad en la Empresa

## ÍNDICE

### BIE N° 58. 22, de febrero Día de la Igualdad Salarial

Clarificación conceptual	4
Contexto normativo	6
La igualdad retributiva en la Agenda 2030	11
Principales causas de la brecha salarial	12
¿Cómo se mide la brecha salarial?	16
¿Qué pueden hacer las empresas?	22
Herramientas para prevenir o eliminar la brecha salarial	26
Acciones de algunas empresas de la Red DIE	28

TÍTULO: Boletín Igualdad en la Empresa (BIE)

NIPO: 047-19-020-1

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado <http://cpage.mpr.gob.es>



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. En su condición de organismo público, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades 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 la Mujer pretende contribuir a la consecución de los objetivos 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

---

## SUMARIO

En el marco de las acciones desarrolladas por el Instituto de la Mujer con motivo del Día de la Igualdad Salarial, desde el [Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas](#) se publica el Boletín nº 58 **22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial.**

La conmemoración de este día trata de alertar a empresas, poderes públicos y a la sociedad en su conjunto sobre la brecha salarial de género, es decir sobre el hecho de que mujeres y hombres no perciben la misma retribución por los mismos trabajos o trabajos de igual valor.

### Declaración institucional

Con motivo de la celebración del "**Día para la Igualdad Salarial**" el Gobierno de España ha aprobado en el Consejo de Ministros, el 18 de febrero de 2020, una [declaración institucional](#) en la que manifiesta su firme compromiso en la lucha contra la desigualdad retributiva y de los cuidados que afecta a la práctica totalidad de las trabajadoras, comprometiéndose a tomar las medidas de justicia que sean precisas para revertir esta situación.

Boletín "Igualdad en la Empresa" (BIE) es una publicación periódica del Instituto de la Mujer, dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, del Ministerio de Igualdad.

Para su suscripción [aquí](#)



# CLARIFICACIÓN CONCEPTUAL

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

<b>DESIGUALDAD SALARIAL</b>	
	Es la diferencia de salario entre ambos sexos; brecha salarial y diferencia salarial son términos similares.
<b>DISCRIMINACIÓN SALARIAL</b>	
	Parte de la diferencia salarial que no se justifica por una distinta aportación de valor en la realización de un trabajo y que solo puede explicarse en función del sexo de una persona.

**No toda desigualdad salarial entre mujeres y hombres conlleva una discriminación salarial.**

## **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 SALARIAL DE GÉNERO



Mide la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Existen distintos indicadores para medir la cuantía de esa brecha (salario bruto por hora, promedio anual, etc.), pudiéndose hacer diferentes lecturas.

**No toda diferencia salarial es discriminatoria, pero en caso de que exista deber 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.

**El valor del trabajo deberá evaluarse y compararse utilizando criterios objetivos.**



## CONTEXTO NORMATIVO

### Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo

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, facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución.

A través del [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, se traslada a la normativa nacional las recomendaciones de



la Comisión de 7 de marzo de 2014, estableciéndose nuevas obligaciones en materia retributiva. El citado Real Decreto-ley 6/2019, modifica, entre otras, la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH) 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 (en adelante, ET).

La siguiente tabla muestra cómo las recomendaciones de la Comisión en materia de transparencia e igualdad retributiva entre mujeres y hombres han sido incorporadas a la legislación nacional:

## UNIÓN EUROPEA

### Transparencia salarial

Alentar a empleadores/as a adoptar políticas de transparencia sobre la composición y las estructuras salariales.

## ESPAÑA

La empresa facilitará todos los datos e información para elaborar el diagnóstico de igualdad en relación a las retribuciones, entre otras materias. **Art. 45.2 LOIEMH**

### Derecho de empleados/as a obtener información sobre niveles salariales

Alentar a empleadores/as a adoptar políticas de transparencia sobre la composición y las estructuras salariales.

Obligación de llevar un registro salarial con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extra salariales de la plantilla, por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. La plantilla tiene derecho a acceder a él a través de la RLT. **Art. 28.2 ET**

### Información sobre el salario

Garantizar que empresas con al menos 50 personas trabajadoras informen periódicamente a plantilla, RLT y a interlocutores/as sociales de la remuneración media por categoría o puesto desglosada por sexo.

Cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores/as, el promedio de las retribuciones a los trabajadores 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, se incluirá en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo. **Art. 28.3 ET**

## UNIÓN EUROPEA

### Auditorías salariales

Garantizar que se realicen auditorías salariales en empresas u organizaciones que empleen al menos a 250 trabajadores/as.

## ESPAÑA

Obligación de que el diagnóstico de igualdad previo al Plan de Igualdad incorpore una auditoría salarial entre mujeres y hombres. Su concreción se desarrollará reglamentariamente. **Art. 46.2 LOIEMH**

### Negociación colectiva

Velar porque la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debatan en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

El diagnóstico y el Plan de Igualdad (que contienen información sobre retribuciones) se negociarán con la RLT en la forma que se determina en la legislación laboral. **Art. 46.2 LOIEMH**

### Concepto de trabajo de igual valor

Precisar en la legislación nacional el concepto de 'trabajo de igual valor'.

Obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial. **Art.28.1 ET**

### Sistemas de evaluación y clasificación de empleos

Promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones encomendadas, las condiciones educativas o profesionales exigidas, los factores relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. **Art.28.1 ET**

---

# Ley 11/2018 de 28 de diciembre, de información no financiera y diversidad

La [Ley 11/2018, de 28 de diciembre](#), por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, incorpora nuevas exigencias para las empresas españolas.

En general, la citada Ley amplía los contenidos de información no financiera sobre los que deben informar las empresas. Asimismo, introduce nuevos cambios que tienen que ver con la verificación de la información no financiera y con su ámbito de aplicación.

Las empresas obligadas a presentar el informe deben tener las siguientes características<sup>1</sup>:

<b>2018</b> 500/+ trabajadores/as	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ser EIP</li><li>• Haber superado los 20M€ en activos los últimos dos años</li><li>• Tener un volumen de negocio superior a los 40M€ en los últimos 2 años</li></ul>
<b>2021</b> 250/+ trabajadores/as	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ser EIP</li><li>• Tener un activo superior a 20M€ durante 2 años consecutivos</li><li>• Tener una cifra neta de negocio superior a los 40M€ durante 2 años consecutivos</li></ul>

El siguiente cuadro muestra la **información sobre cuestiones sociales y relativas al personal** que las empresas obligadas deben proporcionar:

---

<sup>1</sup> EIP: Entidad de interés público

<b>EMPLEO</b>	<p><b>Empleados/as:</b> Total y distribución (sexo, edad, país, clasificación profesional)</p> <p><b>Modalidades de contrato trabajo:</b> Total y distribución (promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial; por sexo, edad y clasificación profesional)</p> <p><b>Despidos:</b> N° y distribución (por sexo, edad y clasificación profesional)</p> <p><b>Remuneraciones medias:</b> evolución y distribución (por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor)</p> <p><b>Brecha salarial:</b> Remuneración puestos de trabajo iguales o de media</p> <p><b>Remuneración media de consejeros/as y directivos/as:</b> (incluyendo variable, dietas, indemnizaciones, pagos a sistemas de previsión de ahorro a LP, etc.), por sexo</p> <p><b>Políticas de desconexión digital</b></p> <p><b>Empleados/as con discapacidad</b></p>
<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>	<p>Horarios. Absentismo</p> <p>Medidas de conciliación y fomento de la corresponsabilidad</p>
<b>SALUD Y SEGURIDAD</b>	<p>Condiciones de salud y seguridad</p> <p>Accidentes laborales (por sexo): frecuencia y gravedad</p> <p>Enfermedades profesionales (por sexo)</p>
<b>RELACIONES SOCIALES</b>	<p>Diálogo social: procedimientos informar, consultar y negociar</p> <p>Medidas de conciliación y fomento de la corresponsabilidad</p>
<b>FORMACIÓN</b>	<p>Políticas implementadas y horas (por categoría profesional)</p>
<b>ACCESIBILIDAD</b>	<p>Accesibilidad universal e integración de personas con discapacidad</p>
<b>IGUALDAD</b>	<p>Medidas de promoción de la igualdad trato y oportunidades entre mujeres y hombres</p> <p>Planes de Igualdad (LOIEMH): Promoción de empleo de las mujeres</p> <p>Protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo</p> <p>Políticas de gestión de la diversidad y anti-discriminación</p>



# LA IGUALDAD RETRIBUTIVA EN LA AGENDA 2030

La Agenda 2030 reivindica la igualdad de género no solo como un derecho humano fundamental, sino como una base necesaria para lograr un mundo pacífico, próspero y sostenible.



**La interrelación entre diversos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 configura un marco de reformas orientado a caminar hacia la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

## ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO

### ¿En qué situación están las mujeres?

Las mujeres son quienes se encargan con mayor regularidad del trabajo no remunerado de cuidado de hijos e hijas, personas mayores y enfermas. Acceden al mercado laboral en posiciones de mayor vulnerabilidad y discriminación: salarios y oportunidades desiguales y esto refleja la baja participación de las mujeres en los ámbitos de decisión de las empresas.

### Metas

- Revertir situaciones de discriminación en el ámbito laboral para favorecer la plena participación de la mujer y la igualdad de oportunidades, a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos.

5 IGUALDAD DE GÉNERO



## ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

### ¿En qué situación están las mujeres?

Dado que las mujeres dedican sistemáticamente más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado, se ven mucho más impedidas a la hora de obtener ingresos, acceder a la educación, adquirir nuevas habilidades y participar en la vida pública.

### Metas

- Lograr, de aquí a 2030, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los y las jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO





## PRINCIPALES CAUSAS DE LA BRECHA SALARIAL

La existencia de brecha salarial 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 salarial 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 salarial de género, reflejando tanto la discriminación por razón de sexo, como las desigualdades relacionadas con la educación y el mercado de trabajo. Así, las causas de la brecha salarial de género se pueden clasificar en las siguientes seis 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 baja calidad del empleo y determinada por división sexual del trabajo remunerado y de cuidados.

Menor presencia de mujeres en sectores con empleo de calidad

### 3

## INFRavalORACIÓN DEL TRABAJO Y LAS CAPACIDADES Y HABILIDADES DE LAS MUJERES

- 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.
- Tienen 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.

### 4

## ESCALA CORRESPONSABILIDAD Y DIFICULTADES PARA CONCILIAR

- Las diferencias salariales 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.
- La brecha salarial 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 la evolución de la conciliación hacia un concepto más vinculado con la corresponsabilidad en lo que respecta a un reparto equitativo entre mujeres y hombres y al uso de los permisos de conciliación.

## 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.
- Dificultades para definir el concepto de "trabajo de igual valor" y escasa incorporación de este como criterio de determinación de la retribuciones.
- Los complementos salariales son definidos, en gran medida, a partir de requisitos tradicionalmente valorados como "masculinos" (peligrosidad, riesgo físico, disponibilidad, uso de maquinaria...) quedando fuera de ella sectores feminizados.
- 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.



## ¿CÓMO SE MIDE LA BRECHA SALARIAL?

La brecha salarial 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 salarial.

La brecha salarial de género es el indicador más aceptado y expresa la diferencia salarial entre mujeres y hombres como un porcentaje respecto a los salarios de los trabajadores.

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

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

### Brecha salarial 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).

<b>BRECHA SALARIAL</b>	
<b>ANUAL</b>	<b>POR HORA</b>
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	Oculto las diferencias en pagas extra, los complementos por rendimiento o las remuneraciones especiales en temporadas concretas

El hecho de emplear un indicador u otro (anual o por hora) incide en que la brecha salarial media anual es superior a la brecha salarial por hora trabajada debido a que las mujeres presentan tasas de empleo y actividad más bajas y mayor peso en los contratos a tiempo parcial, entre otros aspectos.

## Brecha salarial ajustada

Este tipo de cálculo pretende medir la diferencia de salario 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 brecha salarial ajustada constituye, pues, un indicador más amplio y que ofrece una información más ajustada a la realidad al tener en cuenta todas las circunstancias que intervienen en la fijación de salarios.

Esta línea es la seguida por la [Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género](#) en la que se utiliza la **retribución normalizada** como variable de referencia. Entendiendo por tal la retribución que obtendría una persona en la que se dieran las siguientes circunstancias:

- ⇒ Concentración durante todo el periodo de referencia a tiempo completo.
- ⇒ Sin ausencia por baja laboral ni reducción de jornada.

## Principales datos estadísticos

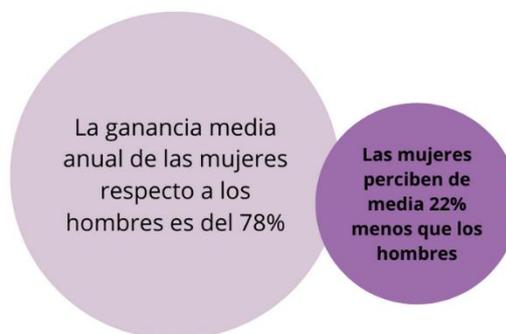
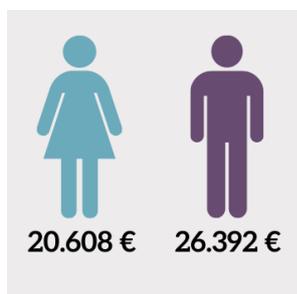
A continuación, se muestran los principales datos estadísticos relativos a la brecha salarial, extraídos del Instituto Nacional de Estadística (INE) y de Eurostat.

El indicador empleado por Eurostat en sus estadísticas oficiales es el salario bruto por hora, pretendiendo neutralizar así el impacto de la diferencia de horas trabajadas al año por mujeres y hombres.

En España, el INE muestra la brecha salarial de género según ganancia media anual y según ganancia por hora normal de trabajo.

### ◇ Ganancia media anual

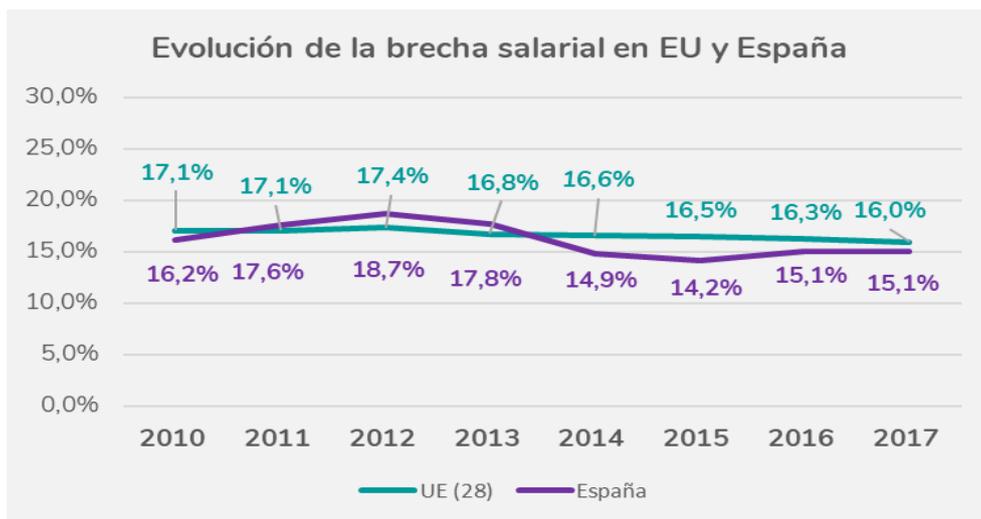
**Las ganancias medias anuales de las mujeres son 5.784€ menos que las de los hombres.**



Fuente: [Encuesta de Estructura Salarial 2017. INE](#)

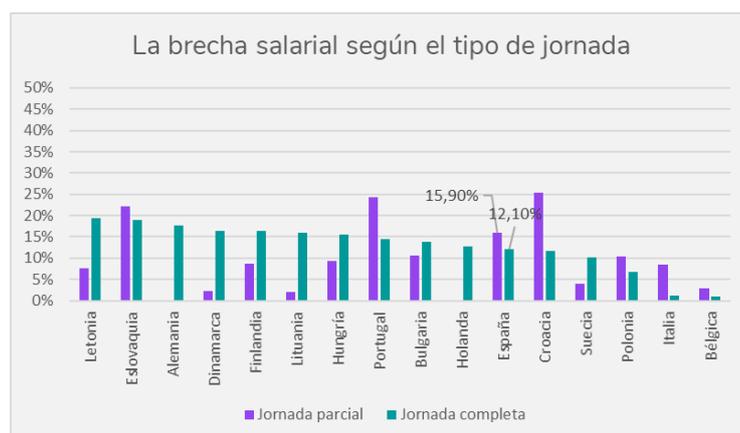
## ◊ Evolución de la brecha salarial de género en España y la Unión Europea

La brecha salarial en España, por hora, es del 15,1 % y del 16,0% en la UE en el año 2017. Desde 2010 se ha reducido tan solo en un punto en ambos territorios.



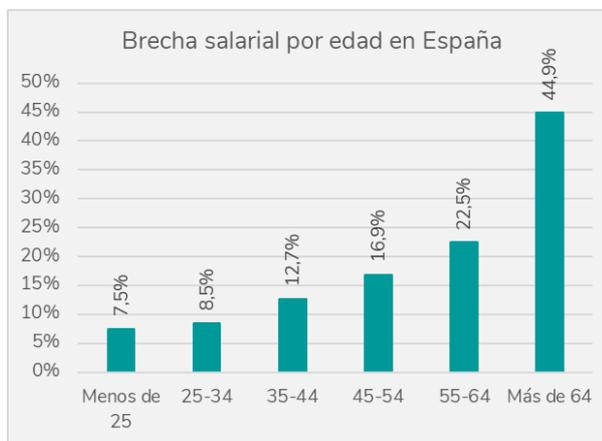
Fuente: [La brecha de género en España y en la Unión Europea. Eurostat](#). Datos relativos a la brecha salarial de género no ajustada a las características individuales (GPG, -Gender Pay Gap- en inglés), que expresa la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje respecto del salario bruto por hora de los hombres.

## ◊ Brecha salarial por tipo de jornada



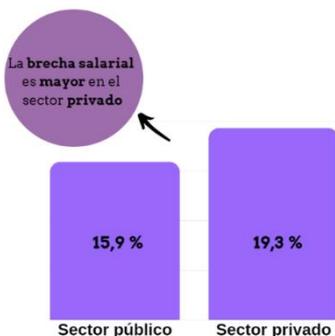
Fuente: [La brecha salarial según el tipo de jornada. 2017. Eurostat](#) (a partir de los datos proporcionados por el INE relativos a 2017)

### ◊ Brecha salarial por edad



Fuente: [La brecha salarial por edad en España 2017. INE](#). Datos relativos a la brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por edad

### ◊ Brecha salarial en los sectores público y privado



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

Fuente: [Brecha salarial de género INE. Año 2017](#). No ajustada a las características individuales en salario por hora según naturaleza del empleador (sector público, sector privado).

### ◊ Brecha salarial por sectores



Fuente: [Brecha salarial de género 2017. INE](#). No ajustada a las características individuales en salario por hora por sectores de actividad económica y periodo.

## ◆ Brecha salarial por Comunidad Autónoma

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



Fuente: [Ganancia media anual por trabajador y trabajadora por Comunidad Autónoma 2017. INE](#)



## ¿QUÉ PUEDEN HACER LAS EMPRESAS?

**GESTOS POR LA IGUALDAD RETRIBUTIVA**

- 1. ACCESO AL EMPLEO** 
- 2. PROMOCIÓN Y LIDERAZGO** 
- 3. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN** 
- 4. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO** 
- 5. IGUALDAD Y TRANSPARENCIA SALARIAL** 

[www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)  [@IgualdadEmpresa](https://twitter.com/IgualdadEmpresa)

Las empresas pueden promover e implantar medidas desde diferentes ámbitos de actuación para eliminar las posibles brechas de género que puedan surgir en su plantilla. **“Gestos por la Igualdad Retributiva”** es una colección de infografías que aborda los diferentes ámbitos desde los que las empresas pueden implantar medidas en este sentido. 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 salarial de género.

Puedes acceder a la colección completa de “Gestos por la Igualdad Retributiva” en el siguiente [enlace](#) o siguiéndonos en [@IgualdadEmpresa](https://twitter.com/IgualdadEmpresa).

## GESTOS POR LA IGUALDAD RETRIBUTIVA



# ACCESO AL EMPLEO

### 1 DEFINE OBJETIVAMENTE EL PUESTO DE TRABAJO A CUBRIR

Evita la asociación de funciones y tareas a un sexo determinado.

### 2 DESCRIBE DE MANERA NEUTRA LA OFERTA DE EMPLEO

Detalla los requisitos y experiencia ajustadas a la necesidad real, utilizando un lenguaje e imágenes incluyentes y no sexistas.

### 3 INFORMA DEL COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

Da indicaciones a ETTs y a las empresas de selección de personal para que respeten el principio de igualdad y aseguren candidaturas de ambos sexos. Promueve, cuando sea posible, la utilización de procesos de selección despersonalizados.

### 4 AMPLÍA Y VISIBILIZA LOS CANALES DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Garantiza que las ofertas lleguen al mayor número de personas para asegurar la presencia del sexo infrarrepresentado.

### 5 FORMA EN IGUALDAD A LOS EQUIPOS DIRECTIVOS Y A LOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Para evitar sesgos inconscientes de género.

### 6 ESTABLECE PROCEDIMIENTOS OBJETIVOS DE SELECCIÓN Y VALORACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Mediante entrevistas y procesos estandarizados que apliquen criterios observables y cuantificables, incluidas las competencias "informales adquiridas" y eviten los sesgos de género.

Más información en [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

[www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

[@IgualdadEmpresa](https://twitter.com/IgualdadEmpresa)



Instituto de la  
**MUJER**

Igualdad  
de la Empresa



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en tu futuro

## GESTOS POR LA IGUALDAD RETRIBUTIVA



# PROMOCIÓN Y LIDERAZGO

### 1 ELABORA UN PROTOCOLO OBJETIVO DE PROMOCIÓN

Define criterios objetivos y elabora guías y/o protocolos para lograr el ascenso de las personas más idóneas para cada puesto de trabajo. Diseña planes de carrera individualizados. Evita estereotipos como los referidos a la disponibilidad de las mujeres y su capacidad para liderar.

### 2 FORMA EN IGUALDAD AL PERSONAL RESPONSABLE DE LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN

Evita sesgos inconscientes de género en la promoción y garantiza un lenguaje inclusivo en la descripción de los puestos vacantes.

### 3 DETECTA LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LAS MUJERES DE LA PLANTILLA

Garantiza que los contenidos de la formación permitan el desarrollo profesional de las mujeres de la empresa procurando eliminar la segregación ocupacional.

### 4 ELABORA UNA BASE DE DATOS DE PERSONAS CON POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN

Identifica aptitudes, habilidades y logros, para poder identificar los perfiles más adecuados de forma ágil y eficaz. Desagrega los datos por sexo.

### 5 PLANTEA OBJETIVOS CUANTIFICABLES Y HAZ UN SEGUIMIENTO PERIÓDICO DE LAS PROMOCIONES REALIZADAS

Identifica las promociones desagregadas por sexo y destino de las mismas con la finalidad de valorar el éxito de las medidas de promoción introducidas.

### 6 FOMENTA LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN TU EMPRESA

Garantiza la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas.

### 7 FACILITA PROGRAMAS DE DESARROLLO PROFESIONAL, MENTORIZACIÓN Y NETWORKING PARA MUJERES DIRECTIVAS Y PREDIRECTIVAS

Promociona el talento femenino mediante el fortalecimiento de las habilidades profesionales y de liderazgo, facilitando su acceso a puestos de toma de decisión.

### 8 AUMENTA LA PRESENCIA DE MUJERES EN LOS PUESTOS DIRECTIVOS, CONSEJOS DE DIRECCIÓN, CONSEJOS RECTORES Y/O CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

Únete a la iniciativa *Más mujeres, Mejores empresas*, descargando el protocolo de colaboración en [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

Síguenos en Mujeres, Talento y Liderazgo: [LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/igualdadde-la-empresa) [@talentoliderazg](https://twitter.com/talentoliderazg)

[www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

[@IgualdadEmpresa](https://twitter.com/IgualdadEmpresa)



Instituto de la  
**MUJER**

Igualdad  
de la Empresa



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en tu futuro

## GESTOS POR LA IGUALDAD RETRIBUTIVA

# CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN



### 1 HAZ DE LA CORRESPONSABILIDAD UN PRINCIPIO FUNDAMENTAL DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Fomenta la asunción de la responsabilidad de los cuidados de forma equitativa.

### 2 DETECTA LAS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA PLANTILLA

Realiza encuestas periódicas que permitan adaptar las medidas a las necesidades reales del personal.

### 3 DIFUNDE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

Garantiza que el conjunto de la plantilla conozca todas las medidas disponibles y sienta que puede hacer uso de ellas, independientemente de si son hombres o mujeres.

### 4 SENSIBILIZA A LOS HOMBRES DE LA PLANTILLA EN EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Promueve, valora y visibiliza el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los hombres de toda la plantilla, incluidos aquellos que ocupan puestos de responsabilidad. Visibiliza a hombres en posiciones directivas haciendo uso de medidas de conciliación.

### 5 EVITA PERPETUAR LA CULTURA PRESENTISTA EN LA GESTIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y ESTABLECE UNA ORGANIZACIÓN RACIONAL DE HORARIOS

Fomenta el uso de las TIC y promueve el teletrabajo en aquellos puestos o tareas que lo permitan. Establece flexibilidad de entrada y salida, bolsa de horas, adaptación del uso de los permisos legales, jornada intensiva, adaptación de horarios por situaciones extraordinarias, etc., pero siempre después de hacer un análisis de necesidades de la plantilla y puesto de trabajo.

### 6 EVALÚA LA UTILIZACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EJERCIDAS POR HOMBRES Y MUJERES

Conoce el grado de utilización de las medidas implantadas, valora sus resultados, reflexiona sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las mismas e identifica nuevas necesidades de conciliación y corresponsabilidad de trabajadoras y las trabajadoras.

[www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

[@IgualdadEmpresa](https://twitter.com/IgualdadEmpresa)



Instituto de la MUJER

Igualdad de la Empresa



## GESTOS POR LA IGUALDAD RETRIBUTIVA

# VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO



### 1 APLICA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE TU EMPRESA

Garantiza la ausencia de discriminación en la definición de los criterios y sistemas de clasificación profesional en todo el proceso, incluida en la negociación colectiva.

### 2 GARANTIZA QUE LA VALORACIÓN DE CADA PUESTO DE TRABAJO SE REALICE SIN SESGOS DE GÉNERO

Aplica criterios objetivos y neutrales al valorar el puesto, independientemente del sexo de la persona que lo ocupa.

### 3 EMPLEA EL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE PUNTOS POR FACTOR

Analiza las características de los puestos de trabajo teniendo en cuenta, tanto aquellas de los más feminizados, como de los más masculinizados, haciendo que los factores sean aplicables a todos los puestos de trabajo. Utiliza el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con Perspectiva de Género (SVPT) disponible en [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

### 4 INCLUYE EN LA VALORACIÓN LAS CAPACIDADES QUE GENERALMENTE SE ASOCIAN A LAS MUJERES

No des por supuestas, entre otras, las habilidades comunicativas, la atención, el manejo de relaciones interpersonales, gestión de equipos, empatía, etc.

### 5 BAREMA DE MANERA EQUILIBRADA

Evita asignar sistemáticamente más valor a factores por lo general asociados a los hombres (ej: esfuerzo físico) que a aquellos asociados a las mujeres (ej: habilidades de comunicación)

### 6 HAZ DESCRIPCIONES EXHAUSTIVAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Describe todos los puestos de trabajo con igual precisión de manera que no haya ambigüedad en la interpretación de los factores.

[www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

[@IgualdadEmpresa](https://twitter.com/IgualdadEmpresa)



Instituto de la MUJER

Igualdad de la Empresa



## GESTOS POR LA IGUALDAD RETRIBUTIVA



# IGUALDAD Y TRANSPARENCIA SALARIAL

### 1 INCORPORA Y DIFUNDE LA IGUALDAD RETRIBUTIVA COMO PRINCIPIO BÁSICO DE LA EMPRESA

Valora los beneficios que aporta: retención del talento, optimización de los recursos humanos y mejora de las relaciones laborales y la productividad. Difunde este compromiso.

### 2 APLICA UN SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Garantiza que la valoración de cada puesto se realice sin sesgos de género como requisito previo para establecer las retribuciones.

### 3 DEFINE Y ASIGNA LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS CON CRITERIOS OBJETIVOS Y NEUTROS

Revisa con perspectiva de género los complementos salariales asignados a cada puesto de trabajo y en especial los de igual valor, para evitar diferencias retributivas no objetivas. Revisa, igualmente, la asignación del salario en especie, las horas extraordinarias, las retribuciones variables/bonus, las percepciones extrasalariales, etc.

### 4 LLEVA UN REGISTRO CON LOS VALORES MEDIOS DE LOS SALARIOS Y GARANTIZA LA TRANSPARENCIA SALARIAL

Mantén el registro actualizado con los valores medios de salarios y accesible para toda la plantilla a través de la RLT. Facilita información sobre las percepciones económicas a tus trabajadoras y trabajadores, aumentando su confianza al saber que en la fijación de sus salarios solo influyen factores que conocen.

### 5 REALIZA UNA AUDITORÍA SALARIAL

Incorpórala al diagnóstico de tu plan de igualdad para garantizar la igualdad de retribución entre mujeres y hombres en tu empresa.

### 6 ESTABLECE MEDIDAS PARA COMBATIR LA BRECHA SALARIAL

Utiliza la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género e incorpora las recomendaciones que facilita, descargándolas en [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

### 7 REALIZA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS CONTRA LA BRECHA SALARIAL

Introduce indicadores de seguimiento y evaluación para valorar los resultados e identificar posibles carencias.

[www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

[@IgualdadEmpresa](https://twitter.com/IgualdadEmpresa)



Instituto de la MUJER

Igualdad en la Empresa





# HERRAMIENTAS PARA PREVENIR O ELIMINAR LA BRECHA SALARIAL

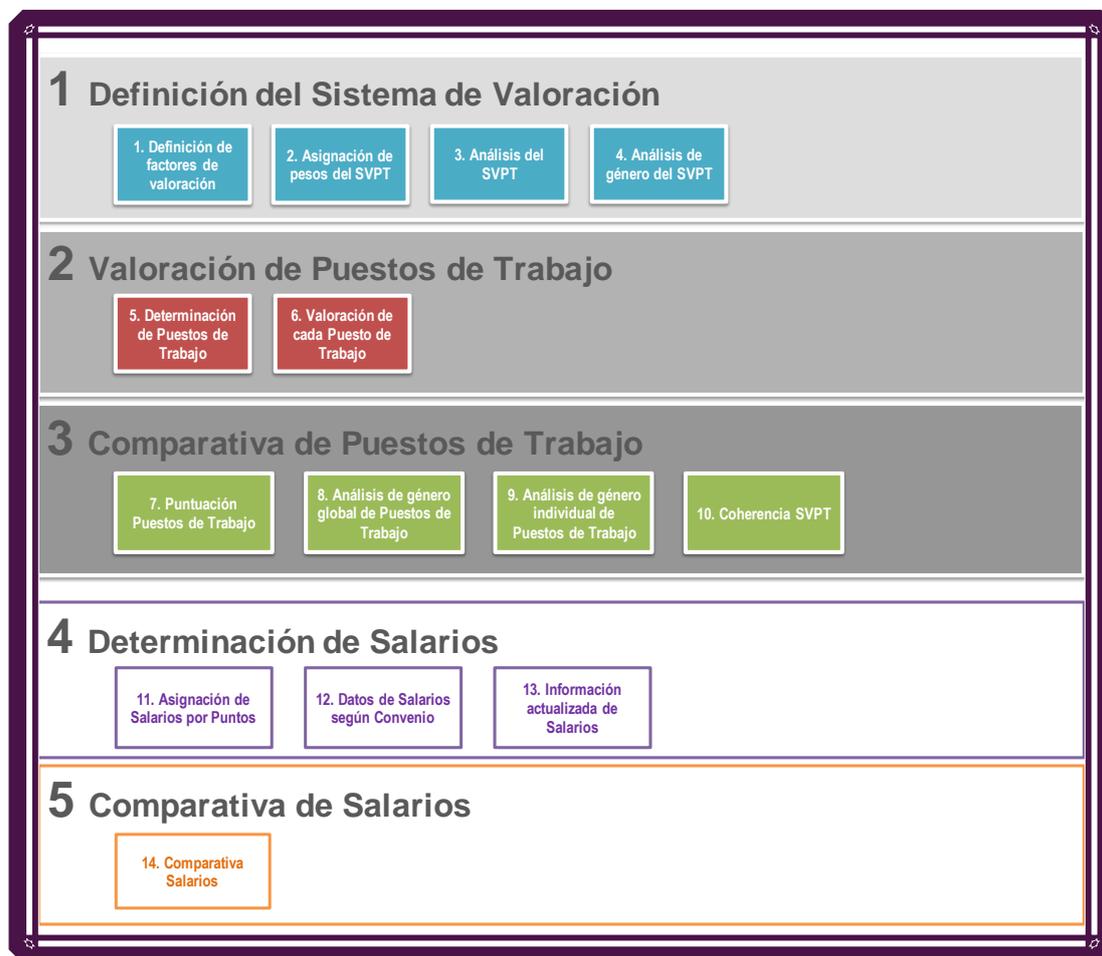
## Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género

La [Herramienta de Autodiagnóstico del brecha salarial](#) está dirigida a facilitar a las empresas la incorporación de la perspectiva de género en su política retributiva, permitiendo realizar un análisis comparativo de las retribuciones de mujeres y hombres, identificar, en su caso, las causas de las diferencias salariales y, por último, plantear medidas de corrección.

---

## Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con Perspectiva de Género

---



El [Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género](#) ofrece a las empresas la posibilidad de diseñar su propio SVPT incorporando la perspectiva de género, y utilizarlo para valorar sus puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad de su organización

**INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS**



## ACCIONES DE ALGUNAS EMPRESAS DE LA RED DIE

Para conmemorar el 22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial, a continuación, se muestran las acciones emprendidas por algunas de las empresas de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa", Red DIE.

Puede acceder al documento completo a través del siguiente [enlace](#):



### Cupones de la ONCE



La Organización Nacional de Ciegos de España lanza dos cupones conmemorativos y de sensibilización: 22 de febrero y 8 de marzo.

---

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, del Instituto de la Mujer, responde al compromiso de promover y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de Planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es), y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

### GRATUITO, ON LINE Y TELEFÓNICO

*Servicio de asesoramiento y acompañamiento personalizado para la incorporación de medidas e implementación de planes de igualdad en las empresas.*

Puede solicitar su inscripción en [asesoriaie@inmujer.es](mailto:asesoriaie@inmujer.es) o llamando al 91 524 68 06

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

Puede realizar sus consultas en [pdi@inmujer.es](mailto:pdi@inmujer.es) o llamando al 91 524 68 06



Síguenos en twitter: @IgualdadEmpresa

## INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS

