

# IMPRESINDIBLES

HOJA INFORMATIVA

S<sup>a</sup> MUJER Y POLÍTICAS  
SOCIALES UGT  
SERVICIOS PÚBLICOS

FEBRERO 2024



## ÍNDICE

### NUESTRA MIRADA:

Fortalecer los servicios públicos para garantizar la igualdad salarial

### TUS PALABRAS CUENTAN:

Auditoría retributiva, registro retributivo y valoración de puestos de trabajo.

### LA REALIDAD EN CIFRAS:

Las mujeres deberían cobrar de media 5.438 euros más para la igualdad salarial

### ASESORIA EN IGUALDAD:

¿Qué empresas están obligadas a elaborar un registro retributivo?

### HERRAMIENTA:

Herramientas del Instituto de las Mujeres

### SINDICALISMO EN ACCIÓN:

8 PROPUESTAS PARA LA IGUALDAD SALARIAL..

### PRÓXIMAS ACCIONES

## + IGUALDAD SALARIAL + SERVICIOS PÚBLICOS

Las actividades económicas vinculadas a los servicios públicos, según el último informe de Gestha, 2023, cuenta con una brecha del 22%, es decir las mujeres deberían cobrar de media 5.438 euros más para la igualdad salarial.

Por otra parte, las mujeres continúan siendo las principales responsables de las tareas y los cuidados domésticos, dedicándoles de media un 62% de su jornada en comparación con el 43% de los hombres. teniendo esto consecuencias importantes para la persistencia de la brecha salarial.

El **22 de febrero se celebra el Día de la Igualdad Salarial** y por ello desde UGT Servicios Públicos queremos aportar análisis, conceptos, herramientas, y propuestas que permitan desarrollar políticas públicas integrales para una justa distribución de los trabajos remunerados y no remunerados, del salario y las condiciones de trabajo.



# NUESTRA MIRADA

## Fortalecer los servicios públicos para garantizar la igualdad salarial

Los avances en materia de igualdad retributiva son lentos, en la actualidad la brecha salarial es del 25,5%, un 3% menos con respecto al año anterior que era del 28,6% según el informe de Gestha, Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda. En este mismo informe en las actividades relacionadas con los servicios públicos, tales como educación, actividades sanitarias y servicios sociales, administración pública, entre otras, la brecha en 2023, es del 22%, es decir, las mujeres deberían cobrar de media 5.438 euros más para garantizar la igualdad salarial.

La brecha salarial es una de las discriminaciones más persistentes en el ámbito laboral. En el IMPRESCINDIBLES de Febrero de 2022 abordamos los múltiples factores que la determinan, tales como la división sexual del trabajo que hacen que se conciben los trabajos desarrollados por las mujeres como de segunda clase.

**Debido a los estereotipos sexistas existentes en nuestra sociedad la presencia de mujeres y hombres en las diferentes áreas de conocimiento es desigual y ello a su vez tiene consecuencias en el mercado laboral provocando que en aquellos sectores donde tienen mayor presencia las mujeres el trabajo tiene un menor valor social, y esto traduce en precariedad, peores sueldos, más temporalidad y menores porcentajes de contratos a tiempo completo.**

Así pasa por ejemplo con los trabajos vinculados a los de cuidados. A pesar, de que la pandemia nos demostró que dichos trabajos son esenciales para garantizar el bienestar, sistemáticamente se ha producido una desvalorización de los mismos que acarrea malas condiciones laborales y bajas retribuciones. Esta realidad nos señala que es clave, en el corto-medio plazo, impulsar políticas públicas integrales que permitan avanzar hacia una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los sectores y reconozca la importancia de los cuidados para el desarrollo social.

Para poder hacer reales esos cambios, que a su vez garanticen la igualdad retributiva de mujeres y hombres, las investigaciones sociales nos indican que es fundamental impulsar acciones tanto en la esfera productiva, en cada centro de trabajo, como en la reproductiva, en cada casa, de modo que se produzcan cambios culturales en el reconocimiento y reparto de los trabajos remunerados y no remunerados.

Según el estudio, *Desigualdad de género en el trabajo remunerado y no remunerado tras la pandemia* realizado por el Observatorio Social de Fundación La Caixa, en mayo de 2022, las mujeres continúan siendo las principales responsables de las tareas y los cuidados domésticos, dedicándoles de media un 62% de su jornada en comparación con el 43% de los hombres.

En esa misma línea, en España, las mujeres representan el 87% de las trabajadoras en excedencia y con permisos no retribuidos para cuidar menores o familiares y el porcentaje de mujeres con empleo a tiempo completo es del 41,05%, frente al 58,95% de hombres, lo que supone una brecha de 17,9 puntos porcentuales.

Las responsabilidades de cuidados que han sido atribuidas a las mujeres en nuestra sociedad condicionan el tiempo que dedican al trabajo remunerado y su disponibilidad laboral, reduciendo a su vez, su tiempo de libre disposición personal. La mayor carga total de trabajo, la pobreza de tiempo y la doble presencia en el ámbito público y privado tiene además consecuencias en la salud de las mujeres.

**De modos que las administraciones públicas deben trabajar para eliminar los obstáculos que impiden el acceso y la permanencia en el empleo a las mujeres, facilitando condiciones justas y dignas en el mercado laboral, al mismo tiempo que debe fortalecer y ampliar la inversión en aquellos servicios públicos que van desde la atención a la dependencia, servicios sociales, sanitarios o educativos, entre otros, de cara a garantizar la corresponsabilidad.**

Volviendo al dato inicial, se señalaba un acortamiento de la brecha salarial, el cual es debido a las políticas en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que se están impulsando. Las sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) unido a las nuevas legislaciones en materia de igualdad en el empleo dibujan las acciones que nos lleva a los cambios en un corto plazo. Las exigencias sobre los Planes de Igualdad en las empresas así como las auditorías retributivas, registro retributivo o valoración de puestos entre otras, son herramientas fundamentales para diagnosticar el alcance de la brecha salarial, diseñar medidas para su eliminación, así como crear sistemas de promoción y provisión de puestos de trabajo con métodos transparentes en los que se cumpla el principio de igualdad.

De hecho, y en la línea de estos años, en el contexto europeo ha sido aprobada la Directiva (UE) 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 y que aumenta las obligaciones para las empresas europeas en materia de igualdad salarial. Legislación que debe ser traspuesta a nuestro estado antes de 2026.

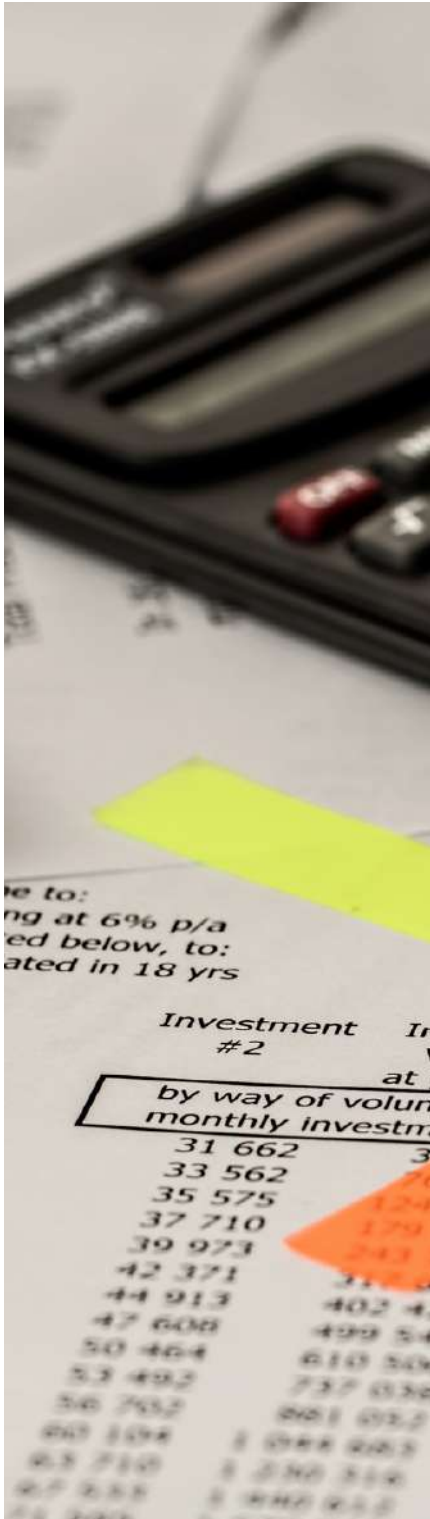
En esta coyuntura, donde los datos nos señalan los desafíos existentes y las herramientas nos muestran el camino, el sindicalismo se revela como un espacio central para la garantía de las condiciones laborales y sociales, siendo sobre todo un mecanismo para la implementación y seguimiento de las medidas que hacen efectiva la igualdad.





# TUS PALABRAS CUENTAN

## Auditoría Retributiva Registro Retributivo Valoración de Puestos



Partimos de definir qué entendemos por **trabajo de igual valor**, teniendo en cuenta el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores se define como:

**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.**

Para hacer efectivo dicho término y garantizar la igualdad salarial, desde las políticas de igualdad se ha establecido que es necesario manejar 3 concepto que se interrelacionan entre sí: *auditoría retributiva, registro retributivo y valoración de puestos de trabajo.*

### Auditoría retributiva

El objetivo de la misma es comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en lo que a materia retributiva se refiere. Se exige a aquellas empresas que deben realizar un plan de igualdad y deben incorporar al diagnóstico.

Según, el TREBEP, las Administraciones Públicas deben elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. La Administración debe aplicar el principio de transparencia retributiva, de tal forma que se pueda identificar las discriminaciones, en especial, las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo.

El Estatuto de los Trabajadores establece en su art 28.2 que todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

El registro retributivo debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo. Además, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro.

## Valoración de los puestos de trabajo

Las investigaciones sociales han demostrado que en la valoración y cuantificación de los puestos, tareas y especialidades laborales, se producen sesgos sexistas en la denominación de las categorías y descriptores de los grupos, especialidades, oficios o funciones.

La aparente neutralidad en la definición y valoración de los puestos de trabajo no evita que se produzcan discriminaciones indirectas que repercuten en los sueldos y condiciones laborales de las mujeres.

Es frecuente encontrarse el mismo tipo de trabajo desde el punto de vista horizontal y observar que las empleadas reciben retribuciones inferiores, argumentadas sobre inadecuados sistemas de valoración de puestos de trabajo basados en estereotipos tradicionales, más cuando la supuesta “tradición” inclina la balanza para una mayor valoración económica en los puestos de trabajo masculinos.

Entre los factores de discriminación a los que debemos prestar atención y por los cuales se otorga una valoración distinta según los realicen las mujeres o los hombres podemos encontrar: el grado de cualificación, la antigüedad, experiencia, esfuerzo en el desempeño del trabajo, responsabilidad, presentismo, disponibilidad, complementos, la valoración del entorno laboral en el que se realiza el trabajo.



# LA REALIDAD EN CIFRAS

## Datos para conocer y reflexionar

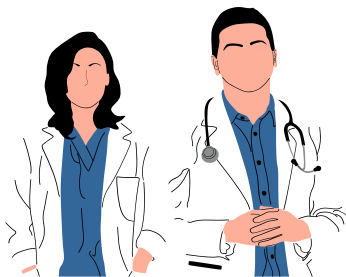
Trabajar para garantizar la igualdad salarial pasa por implementar medidas tanto en el mundo del trabajo como en los cuidados. A continuación compartimos una serie de datos que nos permiten dimensionar que ocurre en ambas esferas de la vida.



Según el informe **#YoTrabajoGratis** sobre la brecha salarial de **UGT, en la Unión Europea de media, por cada euro que gana un hombre, una mujer ingresa 87 céntimos.** En España la situación mejora y por cada euro que gana un hombre una mujer en España ingresa 91,1 céntimos.

Según el último informe de Gestha, Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda, 2023, las mujeres cobraron 4.713 euros menos que los hombres. Para igualar el salario, las mujeres tendrían que ganar un 25,5% más. Siendo el dato del **22% para las actividades vinculadas a los servicios públicos, es decir las mujeres deberían cobrar de media 5.438 euros más para la igualdad salarial.**

# 22%



Según el INE, por sectores económicos, la brecha salarial de género en los salarios por hora del año 2020, **los valores más altos corresponden al sector de actividades sanitarias y de servicios sociales (21,4),** al sector de actividades profesionales, científicas y técnicas (20,5) y al sector de comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (15,7), todos datos provisionales.

Las responsabilidades de cuidados que han sido atribuidas a las mujeres en nuestra sociedad condicionan el tiempo que dedican al trabajo remunerado y su disponibilidad laboral, reduciendo a su vez, su tiempo de libre disposición personal. La mayor carga total de trabajo, la pobreza de tiempo y la doble presencia en el ámbito público y privado tiene consecuencias en la salud de las mujeres. Vamos a mostrar algunos datos sobre este aspecto.

Según el estudio, *Desigualdad de género en el trabajo remunerado y no remunerado tras la pandemia* realizado por el Observatorio Social de Fundación La Caixa, en mayo de 2022, **las mujeres continúan siendo las principales responsables de las tareas y los cuidados domésticos, dedicándoles de media un 62% de su jornada** en comparación con el 43% dedicado por los hombres.

# 62%

Según datos de la OIT **a escala mundial, sin excepción, las mujeres realizan las 3 de 4 partes del trabajo de cuidados no remunerado**, el 76,2% del total de horas dedicadas al mismo. Ningún país del mundo registra una prestación de cuidados no remunerada igualitaria entre hombres y mujeres.



# 87%

En España, **las mujeres representan el 87% de las trabajadoras en excedencia y permisos no retribuidos para cuidar menores o familiares** y un 93% de los inactivos por el mismo motivo son mujeres. Mientras que los porcentajes se igualan en los permisos retribuidos, como los de paternidad por nacimiento,

### **3 de cada 4 personas trabajadoras con un empleo a tiempo parcial son mujeres.**

El porcentaje de mujeres con empleo a tiempo completo es 41,05%, frente al 58,95% de hombres, lo que supone una brecha de 17,9 puntos porcentuales.

Las mujeres con hijos menores de 15 años tienen el doble de probabilidades de estar en paro y un 20% más de probabilidades de tener un contrato temporal, mientras que un 50% trabajan a tiempo parcial.

Según el informe #YoTrabajoGratis sobre la igualdad salarial de UGT, la diferencia del salario/hora hora entre mujeres y hombres en la Unión Europea, ha descendido del 15,8% en el 2010 al 12,7 % 2021, un total de 3,1 puntos porcentuales. En España este dato se ha acortado 7,3 puntos en los últimos 11 años, 2021 es el año más reciente del que tenemos datos, más del doble de la media europea.



### **Los avances en materia de igualdad salarial es debido a las políticas en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres de los últimos cinco años.**

**Las sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que ha pasado de 900 euros brutos mensuales en 2019 a los 1.080 euros en 2023.**



**Las nuevas legislaciones de 2019 y 2020 que aportan conceptos, medidas e instrumentos como registros salariales desagregados por sexo, las valoraciones de los puestos de trabajo con perspectiva de género y las auditorías retributivas para detectar si existen discriminaciones salariales hacia las mujeres y eliminarlas.**

Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento y aumenta las obligaciones para las empresas europeas en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor.



# ASESORIA EN IGUALDAD

## RESPONDEMOS A TUS PREGUNTAS

### ¿QUÉ EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS A ELABORAR UN REGISTRO RETRIBUTIVO?

Todas las empresas conforme al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su tamaño, están obligadas a elaborar un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

### ¿LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS ESTÁN OBLIGADAS AL REGISTRO RETRIBUTIVO?

Al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, respecto del registro retributivo, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

### ¿CUÁL ES LA PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA ELABORACIÓN DEL REGISTRO RETRIBUTIVO?

La representación legal de las personas trabajadoras debe ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado.

### ¿A QUÉ INFORMACIÓN TIENE ACCESO LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS?

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá acceso al contenido íntegro del registro retributivo.

### ¿DEBEN CONCRETARSE CADA UNO DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS PERCIBIDOS POR LA PLANTILLA DE LA EMPRESA?

Sí, el registro no solo debe contener una desagregación de los conceptos retributivos en atención a su naturaleza (salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales) sino que debe reflejar todos y cada uno de los concretos conceptos retributivos percibidos por su plantilla (por ejemplo, plus de antigüedad, participaciones en beneficios, complemento por trabajo nocturno, etc.), incluidas las percepciones extrasalariales (como por ejemplo y entre otras, indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, prestaciones complementarias, pluses de distancia y transporte, indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones y despidos, dietas por alojamiento y manutención).



# HERRAMIENTAS

## Herramientas para la igualdad del Instituto de las Mujeres



El Ministerio de Igualdad junto con el Instituto de las Mujeres pone a disposición de las empresas que realizan su correspondiente plan de igualdad una serie de herramientas para facilitar el cumplimiento de los requerimientos legales en materia de igualdad retributiva.

El objetivo es facilitar instrumentos para orientarlas a la hora de introducir la perspectiva de género en las políticas salariales y detectar, analizar y reducir las prácticas discriminatorias en el seno de las organizaciones, de modo que se fomente un cambio en la cultura organizacional.

Con el fin de realizar un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres en las empresas, identificar los orígenes de las diferencias salariales, en el caso de que existan y plantear posibles acciones correctoras que puedan conducir a la igualdad salarial, en la web del Instituto de las Mujeres se pueden encontrar:

- 1. Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género**
- 2. Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género**
- 3. Herramienta de Registro Retributivo**
- 4. Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo**

En cada herramienta se cuenta con:

- Guía de uso de la herramienta.
- Herramienta en sí.
- Ejemplos de uso.

Las herramientas se interrelacionan entre sí de manera que correcto Registro Retributivo, nos permite una correcta Valoración de Puestos de trabajo y con ello podemos realizar una Auditoría Retributiva conforme a la ley.





# SINDICALISMO EN ACCIÓN

**+ SERVICIOS PÚBLICOS  
+ IGUALDAD SALARIAL**

Para garantizar la igualdad salarial desde UGT Servicios Públicos consideramos que es necesario:

## **1.- ELIMINACIÓN DE LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO.**

La persistencia de estereotipos sexistas en la educación tiene consecuencias en el mercado laboral provocando que en aquellos sectores donde tienen mayor presencia las mujeres el trabajo tiene un menor valor social. De modo que es prioritario, tanto en el sistema educativo como en el mercado de trabajo, incorporar medidas para avanzar hacia una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los sectores.

## **2.- RECONOCIMIENTO SOCIAL DE LOS CUIDADOS.**

Como se comprobó en la pandemia, los trabajos relacionados con el cuidado de la personas son esenciales para garantizar el bienestar. Sin embargo, aún en la actualidad, se les atribuye sistemáticamente un valor inferior que provoca una mayor precariedad de las condiciones laborales. Urge reconocer los trabajos esenciales y dignificar condiciones laborales de las trabajadoras en sanidad, dependencia, educación y servicios sociales, entre otras.

## **3.- REVALORIZACIÓN DEL EMPLEO DE LAS MUJERES.**

Las administraciones públicas y empresas a través de políticas públicas integrales deben eliminar los obstáculos que impiden el acceso y la permanencia en el empleo a las mujeres, promoviendo un cambio cultural que facilite condiciones justas y dignas y transforme la temporalidad, parcialidad, reducciones de jornada, excedencias, precariedad y el distinto valor que se atribuye a los empleos tradicionalmente realizados por mujeres.

## **4.- FORTALECIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS PLANES DE IGUALDAD.**

Garantizar los recursos necesarios para la negociación de convenios y planes de igualdad con perspectiva feminista. Es necesario incorporar delegados y delegadas sindicales, con formación en igualdad, en los centros de trabajo. Con horas sindicales que les permitan la implementación y el seguimiento de las medidas que hacen efectiva la igualdad.

## 5.- APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS PARA LA IGUALDAD.

Contar con la formación y los medios que hacen posible la aplicación de herramientas como las auditorías retributivas, registro retributivo o valoración de puestos entre otras, es fundamental para diagnosticar el alcance de la brecha salarial, diseñar medidas para su eliminación, así como crear sistemas de promoción y provisión de puestos de trabajo con métodos transparentes en los que se cumpla el principio de igualdad.

## 6.- DERECHO A LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

Además de la necesidad de garantizar que en la negociación de convenios colectivos y planes de igualdad se incorporen medidas para conciliación y corresponsabilidad es necesario fomentar su uso a través de campañas de sensibilización de modo que disminuya la brecha de tiempo por la que las mujeres se concentran mayoritariamente en jornadas parciales y excedencias, repercutiendo en los complementos salariales.

## 7.- PRESTACIONES IGUALES, INTRANSFERIBLES Y REMUNERADOS POR CUIDADO.

En los permisos laborales por nacimiento y/o adopción iguales, intransferibles y remunerados al cien por cien los porcentajes de solicitud de hombres y mujeres se igualan. Mientras que las excedencias y permisos no retribuidos para cuidar menores o familiares son tomadas en su mayoría por mujeres. Es necesario acortar la brecha de cuidados generando prestaciones remuneradas para el cuidado de las personas.

## 8.- MÁS SERVICIOS PÚBLICOS.

Fortalecer y ampliar la inversión en todos aquellos servicios públicos que van desde la atención a la dependencia, servicios sociales, sanitarios o educativos, entre otros. Impulsando un modelo integral, profesionalizado y coordinado que permita dar respuesta a las necesidades de las personas y puedan ser eficaces en todas las fases, desde el diseño a su implementación.





# PRÓXIMAS ACCIONES:

## FORMACIÓN ON LINE



**El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral una forma más de violencia hacia las mujeres.**

Fechas: 12 al 26 de Febrero  
Nº horas: 20

**La negociación colectiva desde la perspectiva de género en las administraciones públicas.**

Fechas: 4 al 25 de Marzo  
Nº horas: 30

**Negociación Colectiva: diseño y seguimiento de los Planes de Igualdad en las empresas y administraciones.**

Fechas: 9 al 30 de Abril  
Nº horas: 30

**Historia social del trabajo, negociación colectiva y mujer.**

Fechas: 9 al 30 de Abril  
Nº horas: 30

Desde UGT Servicios Públicos hemos elaborado un catálogo de cursos en materia de igualdad al amparo de la Resolución del Instituto Nacional de Administración Pública, por la que se aprueba la convocatoria correspondiente a 2023, para la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de planes de formación de ámbito estatal dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social, en el ámbito de las Administraciones Públicas (BOE núm. 82 de 06/04/2023).

**Formación anunciada en la web y redes de UGT Servicios Públicos.**

