



TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA PARA UNA IGUALDAD SALARIAL REAL. ACABEMOS CON LA BRECHA.

NUESTRA MIRADA:

Registros, auditorías y valoraciones de puestos de trabajo: herramientas clave para un descenso generalizado de la brecha.

ASESORÍA EN IGUALDAD:

¿Qué medidas en materia de igualdad ha incluido el Acuerdo Marco para la AAPP del S.XXI para la mejora del empleo público?

SINDICALISMO EN ACCIÓN:

Más transparencia menos brecha salarial.

REALIDAD EN CIFRAS:

77% de las empresas no analizan la brecha salarial de manera objetiva.

HERRAMIENTA:

Los impactos de la Directiva Europea 2023/970 de Transparencia Retributiva.

PRÓXIMAS ACCIONES:

Informe sobre Discriminación Salarial hacia las mujeres. UGT 2026.



NUESTRA MIRADA

**Registros, auditorías y
valoraciones de puestos de
trabajo: herramientas clave
para un descenso
generalizado de la brecha.**

Las administraciones públicas proporcionan condiciones laborales dignas, estabilidad y posibilidad de conciliación de la vida familiar y profesional, y esto se traduce en una alta presencia de mujeres en ella, así son el 58,50%. Dicha presencia es constante en todos los ámbitos competenciales: estatal, autonómico y local. En la Administración Pública estatal son 50,83%, en la local el 52,31% y en la autonómica el 67,75% de las trabajadoras son mujeres.

A pesar de esta alta presencia, las características sobre el empleo de las mujeres relacionadas con la segregación horizontal, vertical, la ausencia de calidad en la contratación a lo largo de la trayectoria profesional y la brecha salarial se replican en los sectores vinculados a los servicios públicos.

Así la segregación horizontal es una realidad y las mujeres se concentran en ocupaciones como la educación, sanidad o trabajos de cuidados, donde la presencia femenina supera el 71%, el 75% y 80% respectivamente y sin embargo son el 16,63% en las fuerzas armadas y fuerzas y cuerpos de seguridad del estado.

Por otra parte, la segregación vertical y el techo de cristal sigue siendo desafíos necesarios de afrontar. Las mujeres están infrarepresentadas en los puestos directivos y de alta responsabilidad, tales como rectorados, direcciones generales, jefaturas de servicio, altos cargos políticos o técnicos. Lo cual, tiene consecuencias en el salario medio, incluso cuando la estructura salarial es formalmente neutral.

Centrándonos en la brecha salarial, consultamos los últimos datos, de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) del INE, sobre las ocupaciones más vinculadas a los servicios públicos y seleccionamos las actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades administrativas y servicios auxiliares, administración pública y defensa; seguridad social obligatoria, educación, y actividades sanitarias y de servicios sociales.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR SEXO Y SECCIONES DE ACTIVIDAD Y BRECHA SALARIAL

	2023				
	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	BRECHA SALARIAL	%
General	28.049,94	30.372,49	25.591,31	4.781,18	15,74
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	32.547,76	37.139,77	28.661,79	8.477,98	22,83
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	19.891,91	23.799,31	16.766,78	7.032,53	29,55
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	36.383,99	38.237,83	34.584,95	3.652,88	9,55
P Educación	30.913,75	32.129,30	30.342,13	1.787,17	5,56
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	31.211,67	38.317,12	29.198,31	9.118,81	23,80

Este año, podemos observar, en los datos relativos a 2023, últimos datos publicados por el INE, que la brecha salarial general se sitúa en 15,74%, una diferencia de 4.781,18 euros entre mujeres y hombres, casi 2% por debajo del 17,09% de 2022.

La realidad de las actividades vinculadas a los servicios públicos en materia de brecha es variada ya que hay actividades que su brecha está por debajo y hay otras que se encuentra bastante por encima. Con respecto al año anterior, se han producido crecimientos y descensos dependiendo de la actividad.

En la línea de descenso se sitúan la educación, la administración y las actividades profesionales, científicas y técnicas. Así en Educación la diferencia es de un 5,56%, 10% menos que la media y un 4% menos que los 9,69% de 2022. A pesar de la mejora, es importante tener en cuenta que, en una actividad altamente feminizada, ellas ganan de media 1.787 euros menos anuales que sus compañeros. En el caso de las trabajadoras de la administración pública y defensa; seguridad social obligatoria la brecha es del 9,55%, inferior respecto a la media y un poco menos que el 9,89% del año anterior, 3.652,88 euros menos de media que los hombres que se encuentran en esta ocupación.

Por su parte, aunque estando por encima de media en las actividades profesionales, científicas y técnicas la brecha es del 22,83% y 8.477,98 euros en 2023, 7,09% más que la media pero ha descendido con respecto al 2022 que fue del 26,07% y 9.454 menos para las mujeres.

En las actividades sanitarias y de servicios sociales la diferencia es del 23,80%, la brecha en estas actividades es 8 puntos más que respecto el conjunto, y ha crecido levemente con respecto a 2022, las mujeres que se dedican a esta profesión tenían una diferencia a de 9.118,81 euros menos que los hombres en 2023. Como podemos observar diferencias sustanciales que es necesario afrontar.

A priori, podríamos pensar que avanzamos en el buen camino de acabar con la brecha ya que teniendo presente los datos de le EES del INE la diferencia salarial a nivel general se ha ido reduciendo. Sin embargo, al hacer el análisis sector a sector vemos que debemos estar a alerta. ya que el descenso no es generalizado.

Revisando datos de años anteriores, en el caso de la educación y la administración pública y defensa; seguridad social obligatoria, hemos comprobado que ha crecido. Así en educación, en 2019 la diferencia era 943,21 euros y un 3,46%, en los últimos datos la diferencia ha pasado a ser de 1.787, 5,56%, y en 2022 fue de 3.032 euros y un 9,69%. Por su parte, en la administración pública, también se ha producido un crecimiento, de 944 y una brecha del 2,93%, las trabajadoras han pasado a que la diferencia fuera de 3.540, y un 9,89% en 2022 y en 2023 es de 3.652,88 euros y un 9,55%.

De hecho, llama la atención que, en las otras ocupaciones analizadas, donde la brecha es muy alta y supera de media el 20% haya crecido. En el caso de las actividades sanitarias y de servicios sociales ha pasado del 25,35% en 2019 al 23,68% 2022 y ha crecido levemente hasta el 23,80% actual, en las actividades administrativas y servicios auxiliares ha ido variando y en 2019 fue de 28,19%, en 2022 fue un 26,69% y ha crecido hasta el 29,55% en 2023.

Estos comportamientos en materia de brecha, nos deben advertir de la importancia de actuar y poner en marcha los instrumentos incluidos en el RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que tiene por objetivo establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato en materia retributiva.

Los registros retributivos, auditorías retributivas, y valoraciones depuestos de trabajo son herramientas claves para garantizar la calidad del empleo.

A la hora de entender y atender la brecha salarial debemos tener presente los múltiples factores que convergen, por ello en la negociación de los planes y la elaboración del diagnóstico se debe contar con la máxima transparencia a fin de encontrar soluciones a una de las desigualdades más estructurales como es la salarial.

ASESORIA EN IGUALDAD

RESPONDEMOS A TUS PREGUNTAS



1.- ¿QUÉ MEDIDAS HA INCLUIDO EL ACUERDO MARCO DEL SIGLO XXI PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO EN MATERIA DE IGUALDAD?

Eliminación de la brecha salarial por razón de género, a través de la incorporación de mecanismos de transparencia salarial.

Responsabilidad Social en las Administraciones Públicas: se establecen una serie de compromisos que deben superar los mínimos previstos en el marco normativo, como en el caso de la conciliación de la vida personal y laboral y la conciliación.

Actualización de **permisos y mejoras para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad**, incluyendo permisos vinculados a causa de fuerza mayor, atención de necesidades familiares urgentes, situaciones de vulnerabilidad y enfermedades graves de hijas e hijos. Entendiendo que el equilibrio entre las responsabilidades profesionales y las necesidades personales y familiares constituye un “elemento esencial para el bienestar, la igualdad real y la calidad del empleo público”.

Creación del **Observatorio del Empleo Público**, con funciones de seguimiento de la calidad de los servicios, del tipo de empleo que se crea en cada Administración, de la necesidad de profesionales en cada sector, etc. Todas ellas materias en las que se debe contemplar la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades.

Revisión con criterios de igualdad de **indemnizaciones por razón de servicios, residencia e insularidad**, para evitar discriminaciones y desigualdades territoriales. Esta medida afecta especialmente a las mujeres, ya que, en general, disponen de menos medios.

Puesta en marcha de un **Plan de competencias digitales e IA**, en el que se garantice el acceso en igualdad a todas las empleadas y empleados públicos, superando las brechas digitales de género para lograr una administración más eficiente, accesible, transparente, igualitaria y orientada a resultados.

Creación **Comisión de Igualdad** en el ámbito de la Mesa General de las Administraciones Públicas, con funciones de seguimiento, evaluación y propuesta.

Creación de una Comisión de **seguimiento** del Acuerdo y **grupos de trabajo** para el desarrollo de las materias acordadas: **igualdad, empleo, digitalización y salud laboral.**



LA REALIDAD EN CIFRAS

Datos para conocer y reflexionar

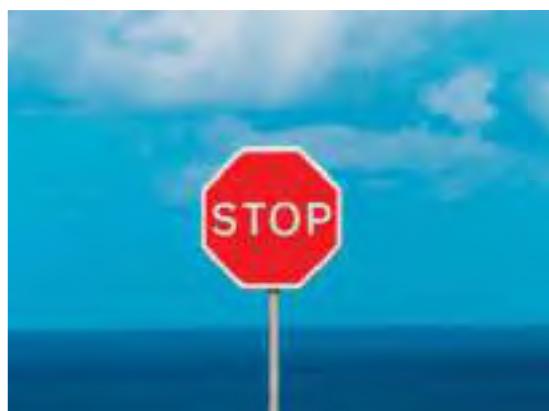
Recogemos datos e información estadística, para poder dimensionar la realidad de la brecha salarial.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Las trabajadoras de los servicios públicos se concentran en una serie de sectores concretos, como educación, sanidad o trabajos de cuidados, donde la presencia femenina supera el 70,2%, el 72,9% y 74,4% respectivamente y sin embargo son el 14,66% en las fuerzas armadas y fuerzas y cuerpos de seguridad del estado.



SEGREGACIÓN VERTICAL



El reparto mujeres y hombres es muy diferente en función de la responsabilidad. De las mujeres ocupadas en 2023 el 75,3% son empleadas (con jefes y sin subordinados), el 7,3% ocupadas independientes (sin jefes ni subordinados), el 6,5% mandos intermedios, el 5,2% encargadas, jefas de taller o de oficina, capataz o similares, el 5,0% directoras de pequeña empresa, departamento o sucursal y el 0,4% directoras de empresa grande o media.

PARCIALIDAD EN EL EMPLEO

El trabajo a tiempo parcial es un factor decisivo en la discriminación salarial hacia las mujeres. La Encuesta de Población Activa (EPA) del 4º trimestre de 2024, muestra que el **73,6% (2.252.600) de las personas ocupadas a tiempo parcial son mujeres**. En todos los motivos de la jornada a tiempo parcial, las cifras de mujeres son superiores a las de los hombres. De hecho, en algunas causas, como el **cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores y otras obligaciones familiares o personales**, estas cifras representan porcentajes que inciden de una forma abrumadora y desigual sobre las mujeres, siendo del **93,3 y 79,0%**, respectivamente.



CORRESPONSABILIDAD



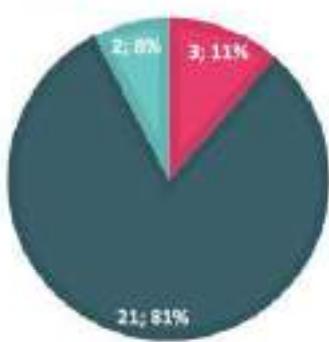
Consultando la base de datos del INE, Mujeres y hombres en España, se observa que las tasas de empleo entre 25 a 49 años sin hijos/con hijos menores de 12 años son siempre superiores para ellos; en los hombres sin hijos para el 2024 es del 86,2% y la de las mujeres es del 79,3%. **Cuando se tienen 3 hijos o más**, la tasa de empleo de las mujeres se ha mantenido constante hasta el año 2023, pero a una distancia con respecto de los hombres de 30 puntos. Además, **el último dato de 2024 ha sido de, 50,3% para las mujeres y del 86% para los hombres, incrementándose la diferencia a 36 puntos entre ambos grupos.**

AUDITORÍA RETRIBUTIVA: CLAVES PARA SOLUCIONAR LAS BRECHAS SALARIALES

El análisis de los datos refleja que es igual de habitual incluir una justificación de las brechas superiores al 25% como no incluirla (46% de la muestra para cada opción). Un pequeño porcentaje (8%) ni siquiera aborda esta cuestión de las justificaciones entre sus contenidos. **En cuanto a las brechas inferiores al 25%, la apabullante mayoría de los diagnósticos no entra a justificarlas (81%) y solo un 11% de los mismos, introduce una explicación de las mismas.**

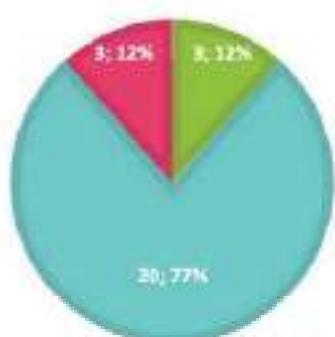
JUSTIFICACIÓN BRECHA <25%

■ SI ■ No ■ No hay datos



RECONOCE DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS A REVERTIR

■ SI ■ No ■ No hay datos



Lo más preocupante es que hasta un 77% de las empresas no analizan la brecha de manera objetiva ni reconocen la existencia de desigualdades retributivas que deben ser corregidas. Solo un 12% reconoce que existen brechas salariales entre mujeres y hombres que se han de corregir y otro 12% no realiza análisis alguno al respecto, limitándose a consignar datos cuantitativos sin aportar explicación cualitativa.

BRECHA SALARIAL EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS

La brecha salarial en términos generales ha descendido al 15,74%. Esta tendencia no es constante en los servicios públicos. Donde depende del sector desciende o aumenta. Así en actividades administrativas y servicios auxiliares se sitúa en un 29,55%, y actividades sanitarias y de servicios sociales es de un 23,80%.





HERRAMIENTAS

**Transparencia retributiva:
una herramienta clave
para una igualdad salarial.**

Os presentamos esta publicación editada por Syndex Consultores Ibérica, S.L. y subvencionado por el Instituto de las Mujeres perteneciente al Ministerio de Igualdad y por nuestro Sindicato.

Este Boletín es un monográfico destinado a **tratar los impactos de la Directiva Europea 2023/970 de Transparencia Retributiva**.

¿Para qué sirve?

Para detectar, justificar y corregir **desigualdades salariales entre mujeres y hombres** y reforzar el papel de la representación sindical en la negociación retributiva.

Esta normativa refuerza el derecho a la igualdad salarial entre mujeres y hombres mediante más transparencia, más control y más capacidad de intervención sindical. Su aplicación marcará un antes y un después en la detección y corrección de las brechas salariales, tanto en el sector público como en el privado, **y deberá estar transpuesta a los ordenamientos nacionales antes de junio de 2026**.

Claves para la acción sindical:

- Acceso a **información salarial desglosada por sexo** y categorías profesionales.
- Identificación de **brechas ≥5%** sin justificación objetiva.
- Exigencia de **medidas correctoras y plazos de corrección**.
- Participación obligatoria de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) en la evaluación retributiva conjunta cuando existan diferencias salariales del 5% o más sin justificación objetiva y no se hayan corregido en un plazo de 6 meses.

The image shows the front cover of a booklet titled "BOLETÍN DE FEEDBACK DEL ANÁLISIS DE DIAGNÓSTICOS DE IGUALDAD". Below the title, it says "Monográfico sobre: Impactos de la Directiva Europea 2023/970 de Transparencia Retributiva". At the bottom, it indicates "Octubre 2025" and "DESTINADO A UGT". The Syndex logo is visible at the top left of the cover. The background of the image features a photograph of two women working at a desk, one pointing at a computer screen.



CONCLUSIONES:

El análisis de los diagnósticos de igualdad evidencia que muchas empresas **siguen incumpliendo** y revela **carentias importantes**: información incompleta (**falta de datos**), uso inadecuado de herramientas retributivas (**auditorías incompletas**) y falta de justificación real de las brechas detectadas (**brechas sin justificar**)



¿Por qué es imprescindible?

La Directiva refuerza el papel de la RLPT como **actor clave en la vigilancia, negociación y corrección de desigualdades**, convirtiéndose en una **herramienta imprescindible** para pasar del **cumplimiento formal** a una igualdad salarial real y efectiva.

**“MÁS TRANSPARENCIA = MÁS ACCIÓN SINDICAL
PARA AVANZAR HACIA
UNA IGUALDAD SALARIAL REAL.”**



SINDICALISMO EN ACCIÓN

MÁS TRANSPARENCIA
MENOS BRECHA SALARIAL

Desde UGT Servicios Públicos, basada en nuestra experiencia de negociación de planes de igualdad, creemos que es necesario impulsar las siguientes medidas para eliminar la brecha salarial:

1.- FORTALECER LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE 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 seguimiento de las medidas que hacen efectiva la igualdad en los centros de trabajo.

2.- AUDITORIAS SALARIALES OBLIGATORIAS Y PERIÓDICAS.

Demandar auditorías retributivas con perspectiva de género en todas las administraciones públicas y centros de trabajo de los servicios públicos, desagregadas por sexo, categoría, jornada y complementos. Los resultados deben ser públicos y servir de base para planes aterrizados y eficaces que permitan afrontar la segregación horizontal, vertical y la brecha salarial.

3.- REVALORIZAR DEL EMPLEO DE LAS MUJERES. Impulsar un cambio cultural en los centros de trabajo que permita una reclasificación profesional y la subida salarial de puestos feminizados (cuidados, atención social, educación infantil, limpieza, administración auxiliar), que suelen estar infravalorados pese a su alta cualificación y responsabilidad.

4.- FOMENTAR UNA ESTRUCTURA SALARIAL JUSTA ENTRE MUJERES Y HOMBRES. Revisar y homogeneizar los complementos salariales (productividad, disponibilidad, penosidad, turnicidad) para eliminar sesgos de género, ya que suelen concentrarse en puestos masculinizados. Es necesario redefinir criterios objetivos y transparentes para su asignación.

5.- PROMOVER EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL EN CONDICIONES DE IGUALDAD. Garantizar procesos de promoción interna transparentes, con tribunales paritarios y criterios objetivos, incorporando medidas que compensen interrupciones de carrera por maternidad, cuidados o excedencias como tiempo efectivo a efectos de carrera profesional y retribuciones.

6.- FACILITAR LA CORRESPONSABILIDAD.

Defender permisos iguales, intransferibles y retribuidos, así como horarios racionales y flexibilidad horaria para evitar que las reducciones de jornada —mayoritariamente asumidas por mujeres— sigan penalizando salarios y pensiones futuras.

7.- MEJORAR CALIDAD EN EL EMPLEO DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS.

Combatir la alta presencia de mujeres en contratos temporales y a tiempo parcial dentro del sector público, promoviendo la estabilidad laboral y la conversión de plazas estructurales en empleo fijo.

8.- MÁS FORMACIÓN EN IGUALDAD. Exigir formación específica en igualdad salarial y no discriminación para directivos, responsables de recursos humanos y miembros de tribunales de selección, con participación sindical en su diseño y evaluación.



PRÓXIMAS ACCIONES:

INFORME SOBRE DISCRIMINACIÓN SALARIAL HACIA LAS MUJERES UGT 2026

Cada 22 de febrero, desde UGT, se elabora un informe donde se analizan los datos sobre salarios desagregados por sexos facilitados por la Encuesta de Estructura Salarial publicada por el Instituto Nacional de Estadística. Su finalidad es comprobar si existen diferencias retributivas y, sobre todo, identificar las causas que las provocan para poder corregirlas mediante la negociación colectiva y los planes de igualdad.

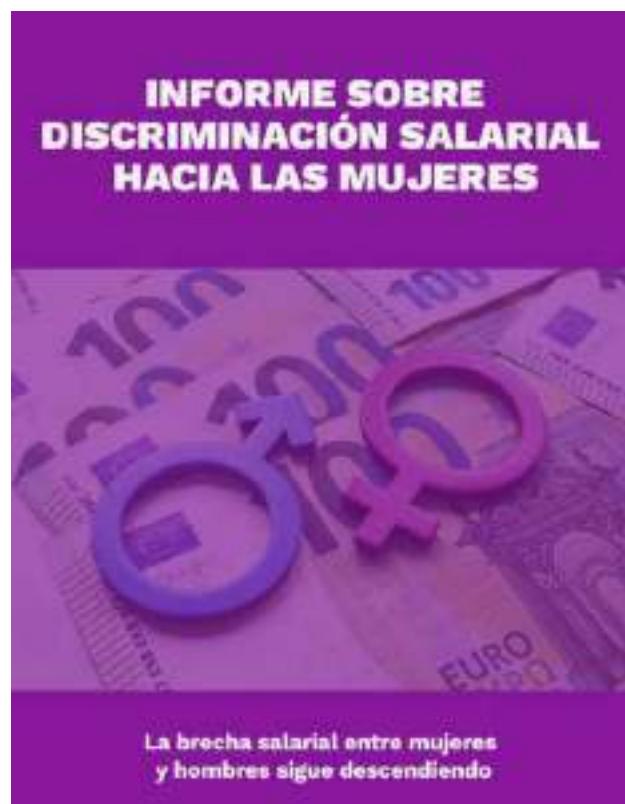
La brecha salarial no suele producirse porque se pague menos a una mujer por realizar exactamente el mismo trabajo, sino por factores estructurales. Entre ellos destacan la concentración de mujeres en puestos peor valorados, el menor acceso a complementos salariales, la mayor presencia en contratos a tiempo parcial o con reducciones de jornada por cuidados, y las dificultades para promocionar a puestos de mayor responsabilidad.

El informe facilita datos objetivos que permiten negociar medidas correctoras como la revisión de los sistemas de clasificación profesional, la valoración objetiva de los puestos de trabajo, la mejora del acceso a complementos, la promoción profesional en igualdad y la adopción de medidas de corresponsabilidad. De modo que es una herramienta clave para avanzar hacia el principio de igual salario por trabajo de igual valor.



22 de febrero -

Día de la Igualdad Salarial.



“Más transparencia, menos brecha salarial.”