



Informe Igualdad 2022

La brecha salarial en España: Los hombres ganan un 11,8% más de media al año que las mujeres

- Adecco Learning & Consulting, la consultora de estrategia y transformación organizacional del Grupo Adecco, ha analizado en profundidad los planes de Igualdad de más de 300 empresas españolas (más de 95.000 posiciones) de diversos sectores para estudiar su política interna y sus planes de Igualdad.
- La primera conclusión de este análisis real es que, a nivel general y con independencia del puesto, existe brecha salarial entre hombres y mujeres y esta se sitúan en torno a un 11,8%.
- A nivel sectorial, la mayor brecha salarial se encuentra en el sector alimentación (34,9%), seguida de la industria química (23%). En cambio, la menor brecha se encuentra en el sector Transporte y almacenamiento (4,29%).
- La causa de esa diferencia salarial es múltiple. Por ejemplo, la menor ocupación por parte de las mujeres en puestos directivos, un mayor porcentaje de mujeres que trabajan en sectores peor remunerados, su alta representación en puestos a tiempo parcial o la maternidad, siendo este último un factor clave.
- Existen pocos sectores entre los analizados donde la brecha salarial se produzca a favor de las mujeres. Entre ellos destaca el sector agrícola, en el que las mujeres reciben un 23,9% más de salario de media que los hombres o el de las Administraciones Públicas, con un 14,5%.
- El objetivo 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible impulsado por la ONU es lograr la igualdad de género y empoderar a mujeres y niñas. Sin embargo, la brecha salarial entre mujeres y hombres en todo el mundo se sitúa en el 23% y, si no se toman medidas, se necesitarán otros 68 años para lograr la igualdad salarial.
- Los datos del informe aseguran que existe una menor representación de mujeres en los puestos directivos. Solo un 7,2% de las mujeres de la muestra ocupan puestos de alta dirección, frente al 15,6% de los hombres. Además, los hombres promocionan un 48% más que las mujeres.
- Solo el 50% de las empresas analizadas cuentan con un protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo a pesar de que es obligatorio tenerlo.
- Aún hoy, las mujeres se siguen haciendo cargo 2,6 veces más del cuidado no remunerado de personas y del trabajo doméstico que los hombres.



Madrid, 31 de enero de 2023.- [Adecco Learning & Consulting](#), la consultora de estrategia y transformación de organizaciones del Grupo Adecco, **presenta hoy la primera edición de su Informe en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres.**

A través de su área especializada en Igualdad y Diversidad, se han analizado a fondo los Planes de Igualdad de **más de 300 empresas de todo el territorio español (más de 95.000 puestos de trabajo)** realizados en los últimos dos años. El objetivo de este estudio es obtener **información real sobre el grado de cumplimiento legislativo y la profesionalización derivada de las políticas de igualdad** en base a la segregación vertical e infrarrepresentación femenina, los métodos de selección, la formación, la evaluación del desempeño, la promoción y el desarrollo, la brecha salarial, las políticas retributivas propias, los planes de comunicación internos o los protocolos de prevención frente al acoso.

Los planes de Igualdad **-obligatorios para todas las organizaciones de más de 50 personas-** suponen diagnósticos detallados de los procesos internos de gestión de personas y dan una valiosa información para la mejora continua desde una perspectiva de género. La legislación en esta materia ha prestado especial atención al ámbito laboral o profesional a través de la mejora en la gestión de las personas en las empresas y organizaciones contando como estrategia por excelencia con el diseño e implantación de Planes de Igualdad.

En palabras de **Elena Martín, responsable de Igualdad y Diversidad de Adecco Learning & Consulting**: *“Los numerosos avances propuestos encontraron su desarrollo en los Reales Decretos de Planes de Igualdad e igualdad retributiva. Al ser posicionados como equivalentes a los convenios colectivos, su alcance es incluso mayor jugando la parte social un papel crucial en las mesas negociadoras. Las comisiones creadas de forma paritaria están alcanzando acuerdos que no solamente permiten detectar y actuar ante posibles discriminaciones, sino captar el talento bajo criterios que garanticen las mismas posibilidades de desarrollo profesional. Tener un Plan de Igualdad no es un trámite. Requiere alcanzar acuerdos, establecer compromisos, calcular recursos y diseñar una estrategia”.*

El **Informe en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres** de Adecco Learning & Consulting se ha realizado sobre una **muestra de 236 empresas** de menos de 50 empleados, entre 50 y 100, entre 100 y 150, entre 150 y 250, y de más de 250. Las compañías pertenecen al **sector industrial, de alimentación, logística y distribución, administración y finanzas, TIC, farmacia** y otros.

Política retributiva: la brecha salarial

La brecha salarial es uno de los principales factores relacionados con la desigualdad laboral entre hombres y mujeres. De acuerdo con la Organización de Naciones Unidas, es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades; la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres entre el salario de los hombres.

La **causa de esa diferencia salarial** es múltiple. Por ejemplo, la **menor ocupación por parte de las mujeres en puestos directivos, un mayor porcentaje de mujeres que trabajan en sectores peor remunerados, su alta representación en puestos a tiempo parcial o la maternidad**, siendo este último un factor clave.

Según datos del Parlamento Europeo (2021), **las mujeres que trabajan en la Unión Europea ganan un 14% menos por hora de media que los hombres.**



Pero el *Informe de Igualdad de Adecco Learning & Consulting* revela que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres, a nivel general y con independencia del puesto. Así, **los hombres ganan un 11,82% más de media al año que las mujeres**. El salario medio en mujeres es de 31.259 euros al año y el de los hombres de 36.832 euros al año.

El **19,7% de las empresas analizadas cuentan con una brecha salarial superior al 25%**. Este dato es importante por venir expresamente reflejado en la legislación española: en su artículo 28.3., el Estatuto de los Trabajadores indica que cuando se supera este porcentaje – el 25% –, debe incluirse una **justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo** de las personas trabajadoras. Ahora bien, es necesario el análisis en detalle realizado en las auditorías retributivas, donde la finalidad es detectar esta posible discriminación por razón de sexo, ya que en igualdad de condiciones y en puestos de igual valor no debe existir diferencia entre el salario percibido entre hombres y mujeres.

A nivel sectorial, **la mayor brecha salarial está en la industria de la alimentación: comercialización y distribución (34,9%)**, seguido de la industria química (23%). En el otro lado de la moneda, está **el sector Transporte y Almacenamiento con la menor brecha salarial, de un 4,29%** y el **Comercio al por mayor (6,04%)**.

Sectores empresas	BRECHA	% DE EMPRESAS CON BRECHA SUPERIOR AL 25%
Industrial, Materias primas y procesadas	5,48%	7,4%
Alimentación: Producción	14,30%	20,0%
Sector farmacéutico/ sanitario	9,63%	21,4%
Transporte y Almacenamiento	4,29%	0,0%
Comercialización al por mayor	6,04%	18,2%
Alimentación: Comercialización y distribución	34,91%	60,0%
Otros sectores	12,00%	20,0%
Tecnologías de la información	22,13%	42,9%
Industria automoción	7,57%	0,0%
Minería, siderurgia y metalurgia	-1,25%	0,0%
Administración, finanzas y otros servicios	21,24%	44,4%
Actividades científicas y técnicas	22,28%	28,6%
Construcción	14,50%	16,7%
Sector agrícola	-23,93%	0,0%
Industria textil	16,50%	25,0%
Industrias químicas	23,25%	50,0%
Administraciones públicas	-14,50%	0,0%
Hostelería	14,00%	0,0%

Fuente: Informe en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres de Adecco Learning & Consulting



Existen pocos sectores entre los analizados donde la brecha salarial se produzca a favor de las mujeres. Entre ellos destaca **el sector agrícola, en el que las mujeres reciben un 23,9% más de salario de media** que los hombres o el de las **Administraciones Públicas, con un 14,5%**.

A nivel general las compañías **no cuentan con políticas retributivas propias**, sino que aplican las marcadas por los **convenios sectoriales de referencia**.

Con carácter general también, las empresas no tienen un procedimiento estandarizado respecto a los complementos salariales, salarios variables y/o beneficios sociales a aplicar. Por lo que la base de estos procedimientos se fundamente en criterios aleatorios y subjetivos.

Un **69% de las empresas de la muestra ofrece un paquete de beneficios a sus plantillas**. Este paquete de beneficios que actualmente ofrecen las empresas a sus trabajadoras y trabajadores son los *tradicionales*, **pese a la diversidad generacional existente actualmente que conlleva diferentes motivaciones y propósito empresarial**. Estos son los beneficios más utilizados: vehículo de empresa, tickets restaurante, ayudas a la formación y cheque guardería.

El contar con un **sistema objetivo y transversal de valoración de puestos de trabajo** es un indicador base para poder **garantizar la igualdad de oportunidades a nivel salarial y justificar la posible brecha salarial entre hombres y mujeres**: todavía **un 41% de las empresas NO tienen este sistema de valoración objetivo**.

Mujeres en el poder

Para una correcta selección y contratación de personal es necesario definir el puesto de trabajo de forma neutra, sin estereotipos de género o connotaciones asociadas a uno u otro sexo. Hay que formar en igualdad al personal encargado del proceso selectivo y **ante candidaturas similares, escoger a la del sexo menos representado**. En materia de formación, se debe identificar las necesidades formativas de cada puesto independientemente de quien lo ocupe, incluir acciones formativas sobre igualdad y establecer criterios que eviten reproducir roles y estereotipos de género.

Según el informe, un 63% de las empresas hace una descripción de los distintos puestos de trabajo con poco nivel de concreción y **más de la mitad (52%) no cuenta con un proceso objetivo de selección de personal** a medida que aumenta la plantilla.

Casi la mitad de las empresas de la encuesta (49%) detecta periódicamente las necesidades formativas de la plantilla, lo que culmina en la elaboración de un Plan de Formación. Porcentaje que aumenta hasta el 55% en el caso de las compañías de más de 500 trabajadores.

Un 63% de las organizaciones encuestadas no tiene una política definida de promoción salarial y sólo un 23% cuenta con un Plan de carrera que permite la progresión profesional de sus empleados/as.

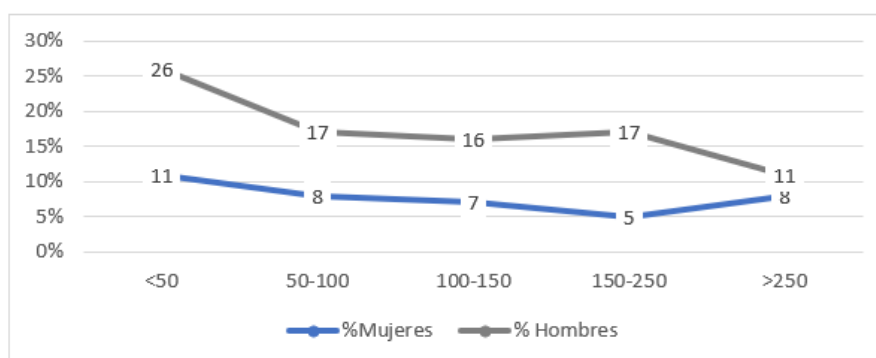
Es vital establecer un plan de desarrollo profesional que se difunda a toda la plantilla con claridad, y accesibilidad y que motive a las mujeres a postularse. Además, es necesario desarrollar formaciones para mujeres sobre habilidades de dirección, liderazgo, motivación o autoestima para reforzar el desempeño femenino en puestos de responsabilidad y fijar una cuota mínima de mujeres en todos los órganos de decisión y participación.



Los datos del informe aseguran que existe una menor representación de mujeres en los puestos directivos. Solo **un 7,2% de las mujeres de la muestra ocupan puestos de alta dirección, frente al 15,6% de los hombres.**

La tendencia se mantiene para los **puestos intermedios; mientras el 20% de los hombres ocupan estos mandos, en el caso de las mujeres el porcentaje es del 15,9%.** Además, **los hombres promocionan un 48% más que las mujeres.**

Presencia de mujeres y hombres de la muestra en PUESTOS DE DIRECCIÓN

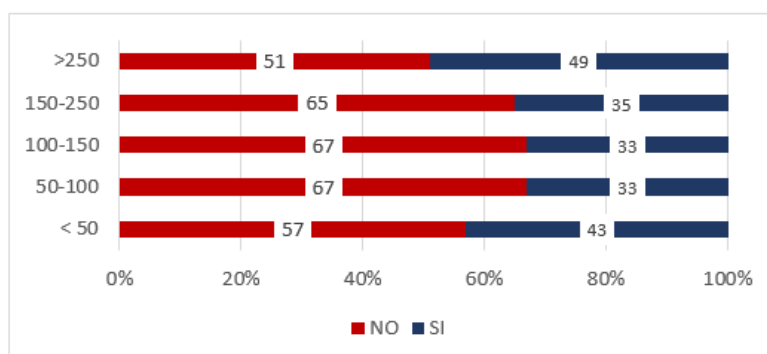


Fuente: Informe en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres de Adecco Learning & Consulting

Entornos laborales seguros

Es obligatorio que las empresas tengan procedimientos específicos sobre prevención de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, según el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Sin embargo, a pesar de la obligatoriedad de la norma, **solo el 50% de las empresas consultadas en este informe cuentan con un protocolo de actuación frente al acoso.**

DISPONEN DE UN PROTOCOLO PREVENCIÓN / INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO



Fuente: Informe en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres de Adecco Learning & Consulting

Las principales deficiencias encontradas en los protocolos de las empresas estudiadas en este informe son similares a las observaciones recogidas en el informe "El Acoso Sexual y el Acoso por



razón de sexo en el ámbito laboral en España” de la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género.

En primer lugar, las definiciones recogidas optan por **la abstracción de la conducta tipificada como acoso**. En segundo lugar, **no existen instrucciones que contemplen mecanismos de denuncia** como ante quién se debe denunciar, de qué modo o **la garantía de confidencialidad del denunciante**. Por último, hay una tendencia a **unificar en un solo procedimiento** la detección, prevención y denuncia de diferentes tipos de acoso.

Comunicación y lenguaje

La comunicación interna es uno de los principales retos de las empresas. Y a pesar de ello, **solo un 10% de las compañías tiene un Plan de Comunicación interna**, y de ellas, únicamente **el 4% cuenta con una guía de uso inclusivo del lenguaje**.

El **uso sexista del lenguaje fomenta la desigualdad al no presentar de manera inclusiva a hombres y mujeres**. En este *Informe en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres* se constata que es habitual la utilización del masculino como genérico para nombrar tanto a hombres como a mujeres, aunque se están produciendo avances. El sexismo lingüístico tiene efectos negativos porque invisibiliza a las mujeres que trabajan en la empresa.

También hay intentos por nombrar y visibilizar a ambos sexos a través del uso de la barra (/) o la @, siendo estrategias desaconsejadas. **Desde Adecco Learning & Consulting se propone el uso de genéricos colectivos** (plantilla, equipo), **abstractos** (coordinación, gerencia), **los dos géneros gramaticales** (compañeros y compañeras) o nombrar **los cargos y nombres públicos en femenino** (la técnica, la gerente).

Plan de Igualdad

La finalidad de realizar un diagnóstico en la organización de una empresa es desarrollar un plan de Igualdad, es decir, un **plan estructurado que sirva de base para desarrollar en los próximos cuatro años medidas específicas**. Este *Informe en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres de Adecco Learning & Consulting* ha encontrado cinco denominadores comunes de las empresas a la hora de diseñar estrategias de intervención en materia de igualdad:

- ✓ Sensibilizar, informar y formar a toda la plantilla en materia de género
- ✓ Difundir el protocolo de actuación ante acoso sexual por razón de sexo
- ✓ Desarrollar una guía de comunicación inclusiva
- ✓ Incluir una cláusula de compromiso con la igualdad en las ofertas de empleo
- ✓ Desarrollar un procedimiento inclusivo de acceso a la empresa

De las empresas estudiadas para la elaboración de este informe, **el 1,69%** ha incluido entre sus medidas para la igualdad **la incorporación de un porcentaje acordado de personal femenino**, mientras que **el 14,6% especifica que, a igualdad de mérito y capacidades, elegirá al sexo infrarrepresentado**.

Uno de los temas más candentes que sale a relucir en el diseño de los Planes de Igualdad son **las cuotas**. Como acción positiva representan una estrategia que busca solventar situaciones que impiden la igualdad real. Proporcionan, por tanto, prioridad hacia quien se dirigen.



La polémica inicial surge ante el propio concepto: ¿no es en sí misma discriminatoria una medida de este calibre? Para contestar a esta pregunta debe entenderse bien tanto la necesidad de donde surge su aplicación, como el propio mecanismo de implementación. Según la legislación vigente, **para alcanzar un equilibrio en la plantilla debe haber un 40%-60% de cualquiera de los dos sexos.**

En palabras de **Elena Martín, responsable de Igualdad y Diversidad del Adecco Learning & Consulting**: *"Si nos encontramos ante una empresa de un sector históricamente masculinizado que cuenta en su plantilla global con un 90% de hombres y un 10% de mujeres, es loable establecer un aumento anual del 2% para alcanzar en cuatro años un 18% de mujeres. Si no se implementase esa acción, la inercia del propio mercado de trabajo conllevaría permanecer en las cifras iniciales. De nada serviría obtener un porcentaje equilibrado si posteriormente no hay fidelización de las mujeres que hayan accedido. Del mismo modo, que una organización cuente con una plantilla equilibrada no garantiza que sea equitativa en sus políticas. La perspectiva de género debe ser transversal".*

Agenda 2030

El objetivo 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible impulsado por Naciones Unidas es lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas. Sin embargo, **la brecha salarial entre mujeres y hombres en todo el mundo se sitúa en el 23%** y, si no se toman medidas, se **necesitarán otros 68 años para lograr la igualdad salarial.**

La tasa de participación de la **mujer en la población activa es del 63%**, mientras que la de los hombres es del 94%. Además, a pesar de su creciente presencia en la vida pública, **las mujeres se siguen haciendo cargo 2,6 veces más del cuidado no remunerado de personas y del trabajo doméstico** que los hombres.

Para conseguir un desarrollo económico sostenible, las sociedades deben crear las condiciones necesarias para que cualquier persona **acceda a empleos dignos, estimulando entornos diversos y equitativos.**

El Plan de Igualdad de las empresas supone un revulsivo en cuanto a la revisión del talento existente en la plantilla, su ponderación y su puesta a disposición del servicio de la empresa, al tiempo que impulsa la diversidad y respeta los derechos humanos como agente social.

Grupo Adecco

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. Llevamos 40 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a más de 124.000 personas en nuestro país; 35.000 menores de 25 años y más de 19.000 personas mayores de 45 años y hemos formado a más de 69.000 alumnos.

Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España más de 10 millones de contratos. Invertimos 8 millones de euros anuales en la formación de trabajadores y el 28% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros más de 2.500 empleados. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:



Luis Perdiguero / Patricia Herencias
Dpto. Comunicación del Grupo Adecco
Tlf: 91.432.56.30

luis.perdiguero@adecgroup.com

patricia.herencias@adecgroup.com

Miriam Sarralde / Ana Maillo
Trescom Comunicación
Tlf: 629 55 51 00

miriam.sarralde@trescom.es

ana.maillo@trescom.es