

Febrero 2026

Suscríbete

22F

Día de la Igualdad Salarial

1

Introducción



2

Evolución de la brecha
retributiva

3

Consecuencias de la brecha



4

Herramientas para
la igualdad

5

Requisitos del Registro
Retributivo

Febrero 2026



22F Día de la Igualdad Salarial

El **22 de febrero** se conmemora el **Día de la Igualdad Salarial**, una fecha que invita a reflexionar sobre una de las desigualdades más persistentes en el ámbito laboral: la brecha retributiva entre mujeres y hombres.

En este contexto, el Instituto de las Mujeres se suma a la conmemoración y reafirma, en este nuevo número del **Boletín Igualdad en la Empresa** (BIE), la importancia de seguir visibilizando la desigualdad retributiva y promoviendo una cultura de la igualdad en las organizaciones que permita avanzar hacia un escenario de brecha cero.

En los últimos años se han producido avances relevantes tanto en el marco normativo como en el desarrollo de instrumentos orientados a garantizar

la igualdad retributiva y la transparencia salarial en las empresas. Sin embargo, ni los cambios legislativos ni las herramientas existentes han sido suficientes para acabar con la **brecha retributiva entre mujeres y hombres**, que continúa situándose en el **15,74%**, manifestándose como una desigualdad de carácter estructural.

Como se ha venido poniendo de relieve en ediciones anteriores de este Boletín, la brecha retributiva entre mujeres y hombres es una realidad persistente que no responde a una única causa ni puede abordarse desde enfoques parciales. Su reducción exige conocimiento, compromiso y una aplicación efectiva de las medidas previstas, tanto desde el ámbito público como desde el empresarial.

Febrero 2026

Desde esta perspectiva, resulta imprescindible profundizar en el análisis de la brecha retributiva como uno de los indicadores más complejos para comprender las desigualdades existentes en el mercado laboral. Su magnitud y persistencia responden a una combinación de factores estructurales, como la segregación horizontal y vertical del empleo, la infravaloración de los trabajos feminizados, las diferencias en las trayectorias profesionales y la desigual distribución del tiempo de trabajo y de las responsabilidades de cuidado.

En este contexto, adquiere especial relevancia disponer de datos fiables y de análisis rigurosos que permitan dimensionar adecuadamente la brecha retributiva, comprender sus causas, analizar su evolución en el tiempo y visibilizar sus consecuencias económicas y sociales, contribuyendo así a evitar interpretaciones parciales o simplificadoras.

Con este objetivo, el Instituto de las Mujeres ha impulsado la elaboración del estudio **«La brecha retributiva entre mujeres y hombres: causas, evolución y consecuencias»**, cuyos principales datos se incluyen en este Boletín.

El Estudio ofrece un análisis sistemático de la evolución de la brecha retributiva en España y de los factores que inciden en su configuración desde una perspectiva de género, permitiendo identificar las variables asociadas a los valores más elevados de la brecha, profundizar en sus causas

estructurales —con especial atención al impacto de la maternidad— y visibilizar sus consecuencias sobre la calidad de vida y las pensiones futuras, a partir de un marco analítico riguroso que atiende a variables sociodemográficas, del mercado laboral, de la composición salarial, de las características empresariales y del ámbito territorial. El documento completo se encuentra disponible para su consulta y descarga en la [web Igualdad en la Empresa](#).

El Boletín incorpora asimismo un apartado dedicado a las **herramientas para la igualdad retributiva**, que recoge los principales instrumentos disponibles para las empresas en materia de transparencia y diagnóstico salarial. Por último, se incluye un documento práctico sobre los **requisitos del registro retributivo**, concebido como una hoja de ruta que facilita la identificación de las obligaciones asociadas a su elaboración y aplicación.



Febrero 2026



La brecha sobre los salarios anuales en 2023 en España ascendió a 15,74%, el valor más bajo desde que se tienen datos, mientras que el más elevado se produjo en 2013 con un 23,99% de brecha en la ganancia media anual.

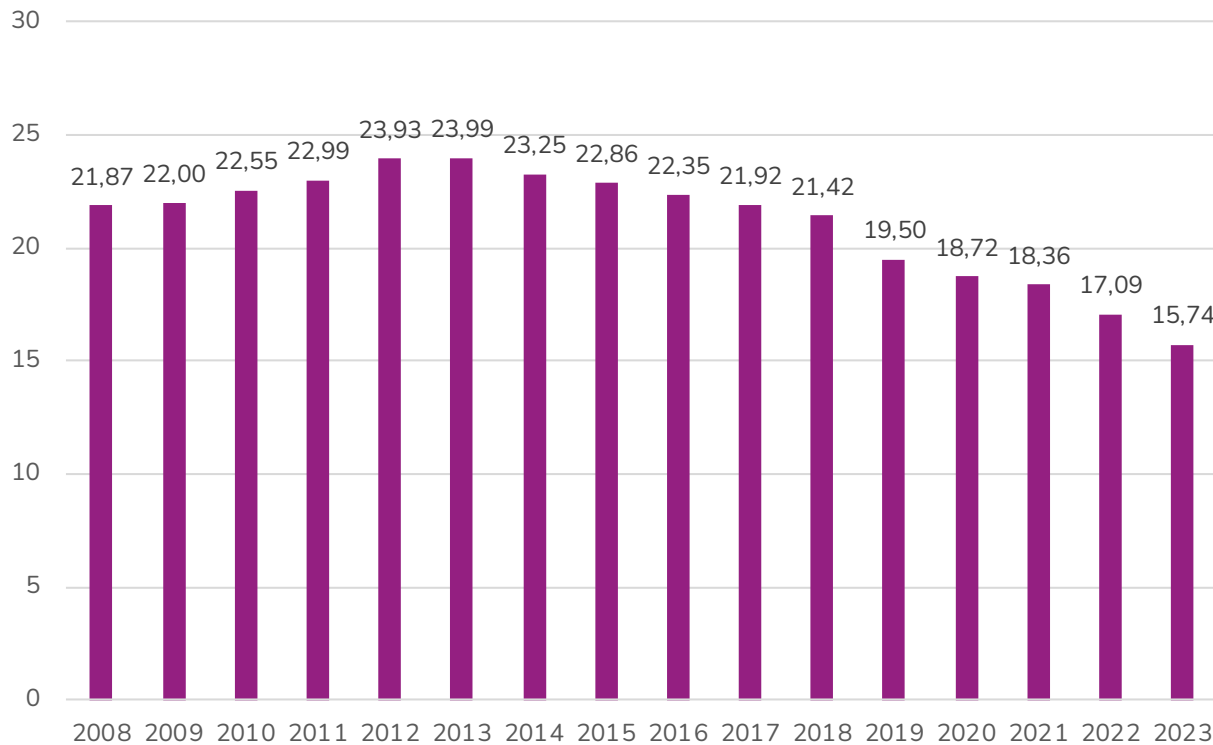
La brecha retributiva presenta unas **cifras persistentes** en el tiempo, y si bien **tiende a reducirse**, lo hace a un **ritmo muy lento y condicionado por la situación del mercado laboral**. Desde que se realiza la EES en nuestro país se pueden apreciar varias fases asociadas a eventos destacados:

- 2008-2013: Incremento progresivo de la brecha vinculado con la crisis financiera.
- 2014-2018: Descenso lento y progresivo.
- 2019: Marcado descenso asociado al incremento de un 22,3% en el Salario Mínimo Interprofesional, con un impacto muy positivo de crecimiento del salario medio de las mujeres.
- 2020-2021: Freno en el ritmo de descenso asociado a la pandemia.
- 2022-2023: Recuperación de un ritmo más rápido de descenso.

Febrero 2026



Evolución BR de la ganancia media anual (2008-2023)



Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

Febrero 2026



Las brechas retributivas se ven muy afectadas por cualquier elemento que perturbe la situación en el mercado laboral.

La crisis financiera y la del COVID-19 tuvieron efectos muy negativos sobre el empleo de las mujeres, especialmente la crisis financiera, a partir de la cual se alcanzó en 2013 el mayor pico de brecha desde que se realiza la EES. Esto se explica por el mayor porcentaje de mujeres con condiciones de contratación más inestables (temporales, a tiempo parcial, fuera de la economía formal...) y en empleos de menor calidad, que son las **profesiones más feminizadas y en las que también hay más presencia de mujeres de otras nacionalidades –las más precarias dentro de las precarias–** (las trabajadoras del hogar, las kellys, las auxiliares de ayuda a domicilio, las limpiadoras, las cuidadoras de personas dependientes...), que cuentan con peor reconocimiento y retribuciones, y que son expulsadas fuera del mercado cuando disminuye el empleo, o bien pasan a tener condiciones aún más precarias. Esto se refleja también claramente en el ritmo de descenso de las brechas retributivas durante la pandemia.

Por otra parte, se pueden destacar los **efectos positivos sobre las brechas** de otras medidas de intervención sobre el mercado laboral, como por ejemplo el **incremento del Salario Mínimo Interprofesional** que produjo una subida en los salarios medios de las mujeres y un descenso más acusado de la brecha en el 2019.

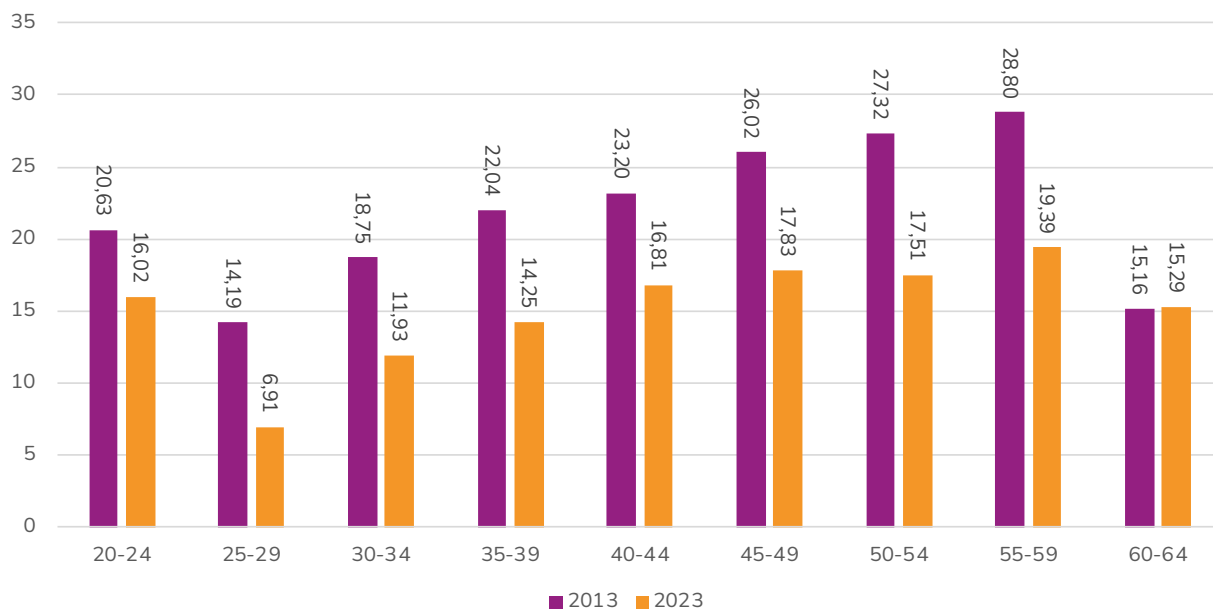
Febrero 2026

Brecha por edad

Teniendo en cuenta los grupos de edad, hay brechas en todos los grupos. En 2023 **la brecha más elevada se presenta en el grupo de 55-59 años, con un 19,39% y la más baja de 25 a 29 con 6,91%**. Se aprecia una tendencia creciente en la brecha retributiva en los tramos comprendidos entre los 25 y los 59 años, lo que evidencia una **progresiva ampliación de las desigualdades retributivas a lo largo del ciclo laboral**.



Evolución de la BR de la ganancia media anual por grupos de edad (2013-2023)



Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial. No se incluyen los grupos de edad hasta 20 años y de 65 y más.

Febrero 2026



En general la brecha retributiva se incrementa con la edad, adquiriendo los valores más elevados en el tramo entre los 45 y los 59 años, lo que indica la **progresiva penalización sobre los ingresos de las peores posiciones en el mercado laboral de las mujeres. Destaca negativamente la elevada brecha al incorporarse al mercado laboral**, máxime teniendo en cuenta el elevado nivel formativo alcanzado por las mujeres en los últimos años y el hecho de que, en este momento, no pesen factores como la experiencia laboral previa, lo que nos lleva a **atribuirla a la elevada segregación ocupacional**. En cambio, **destaca positivamente el descenso de la brecha a partir de los 60 años**. Teniendo en cuenta la evolución en la brecha en los últimos 10 años, destaca también positivamente el marcado descenso en todos los grupos de edad (excepto en el de 60-64), especialmente entre los 45 y los 59, pese a lo cual continúan siendo los tramos con brechas más elevadas, y en el grupo de 25 a 29 años.

Febrero 2026

Nacionalidad

La brecha retributiva en 2023 es superior entre las personas de nacionalidad española (un 16,30%), que para otras nacionalidades de forma global (14,23%), aunque a escasa distancia. En todo caso, se debe tener en cuenta que los salarios medios anuales para las personas de nacionalidad extranjera son significativamente inferiores a los de las personas de nacionalidad española, tal y como se muestra en la siguiente tabla.



Ganancia media anual según nacionalidad en 2013 y 2023

	Española		Extranjera	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2013	19.886,49	26.299,66	13.520,65	17.325,48
2023	26.079,31	31.157,39	20.161,87	23.506,81

Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial



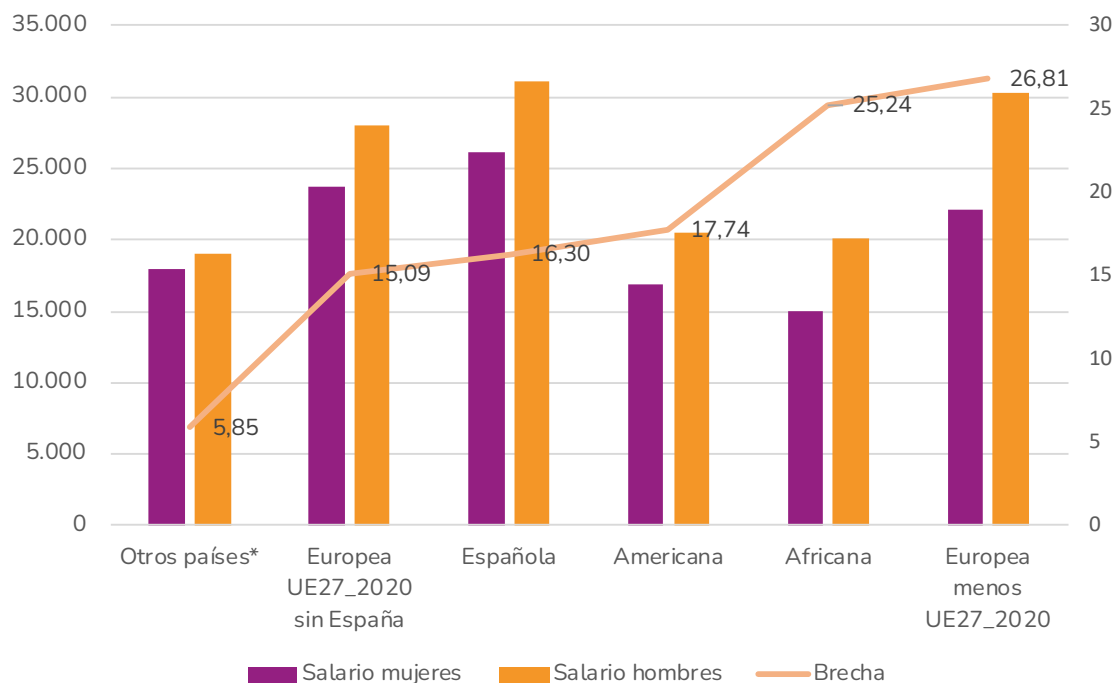
El salario medio anual de las mujeres españolas en 2023 no alcanzó la cuantía del salario medio anual de los hombres españoles de 10 años atrás.

Febrero 2026

De forma desagregada por nacionalidades, la más elevada es la europea menos UE27 con un 26,81% (mayoritariamente compuesta por personas ucranianas y rusas). Entre la población de nacionalidad extranjera, las mayores brechas se dan en los extremos de los niveles formativos (estudios primarios y licenciaturas).



Ganancia media anual según sexo y nacionalidad y BR (2023)



Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial. *El salario de las mujeres con nacionalidad "Otros países" está calculado con un número de observaciones muestrales entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad y el resultado de la brecha hay que tomarlo con cautela.

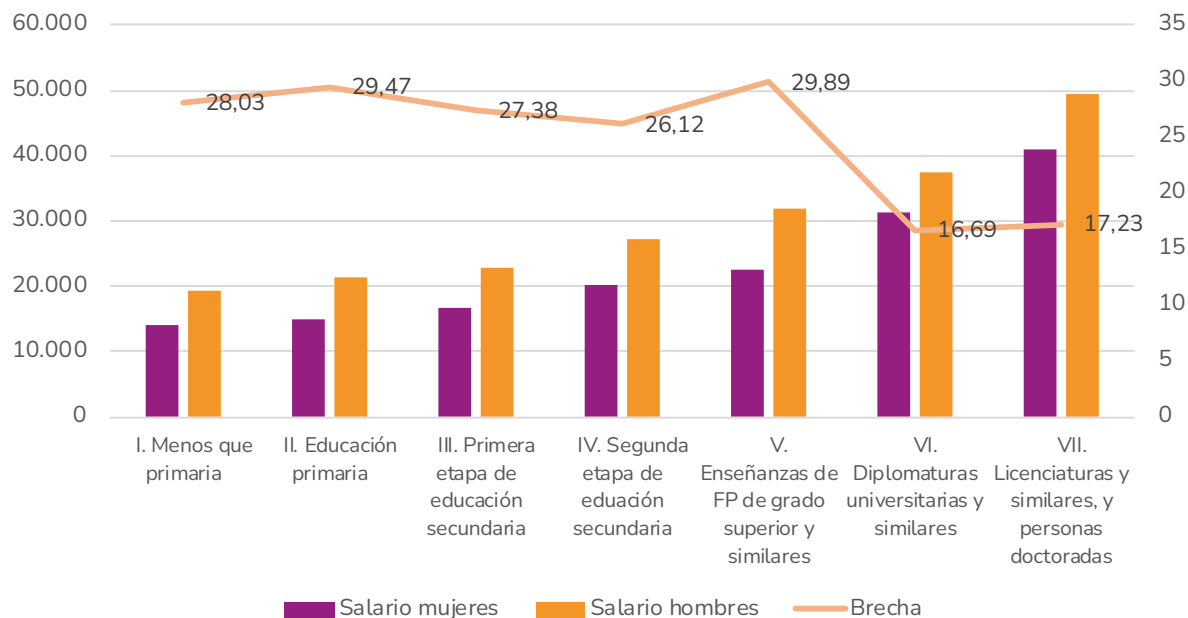
Febrero 2026

Nivel de estudios

La mayor brecha retributiva (un 29,89%) se da entre las personas con Formación Profesional de Grado Superior y estudios primarios, y la más baja en estudios universitarios, especialmente diplomaturas con un 16,69%.



Ganancia media anual por tipo de estudios y BR (2022)



Fuente: INE. Encuesta cuatrienal de estructura salarial



La elevada brecha para los estudios de FP de Grado Superior se atribuye a la **segregación por sexo de las familias profesionales** y a la **infravaloración económica** en el mercado de las **profesiones más feminizadas**.

Febrero 2026

Sector es y secciones de actividad

Los salarios masculinos superan a los femeninos en todas las secciones de actividad, excepto en Transporte y almacenamiento y en Industrias extractivas, especialmente en esta última, si bien, en esta sección las mujeres representan solo un 13,46% sobre el total.



Ganancia media anual por sexo y secciones de actividad y BR (2023)



Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial. * El salario de las mujeres de las secciones D y B está calculado con un número de observaciones muestrales entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad y el resultado de la brecha hay que tomarlo con cautela.

Febrero 2026



Las brechas retributivas **más altas** se localizan en algunas de las **actividades más fuertemente feminizadas**: Actividades administrativas y de servicios auxiliares (29,55%) y Otros servicios (24,25%) **-que además cuentan con unas retribuciones medias de las más bajas de todas las actividades-**, y las Actividades sanitarias y de servicios sociales.

Las brechas retributivas **más bajas** aparecen en **actividades fuertemente masculinizadas**, lo que se atribuye a que las **mujeres ocupen puestos de mayor cualificación** en estas actividades. La escasa representatividad de mujeres en la muestra hace que los datos se deban interpretar con precaución.

Educación es la **única actividad altamente feminizada** que se encuentra entre las actividades con **brechas retributivas más bajas**. Destaca igualmente con una brecha relativamente baja la **Administración pública** y seguridad social obligatoria, que cuenta con una **presencia equilibrada** de mujeres y hombres.

Se ha producido un **descenso generalizado de la brecha en los últimos diez años en todos los sectores**. No obstante, su distribución sectorial se mantiene constante, lo que **permite concluir que persiste una desigualdad salarial de género en casi todas las actividades**.

Ocupaciones

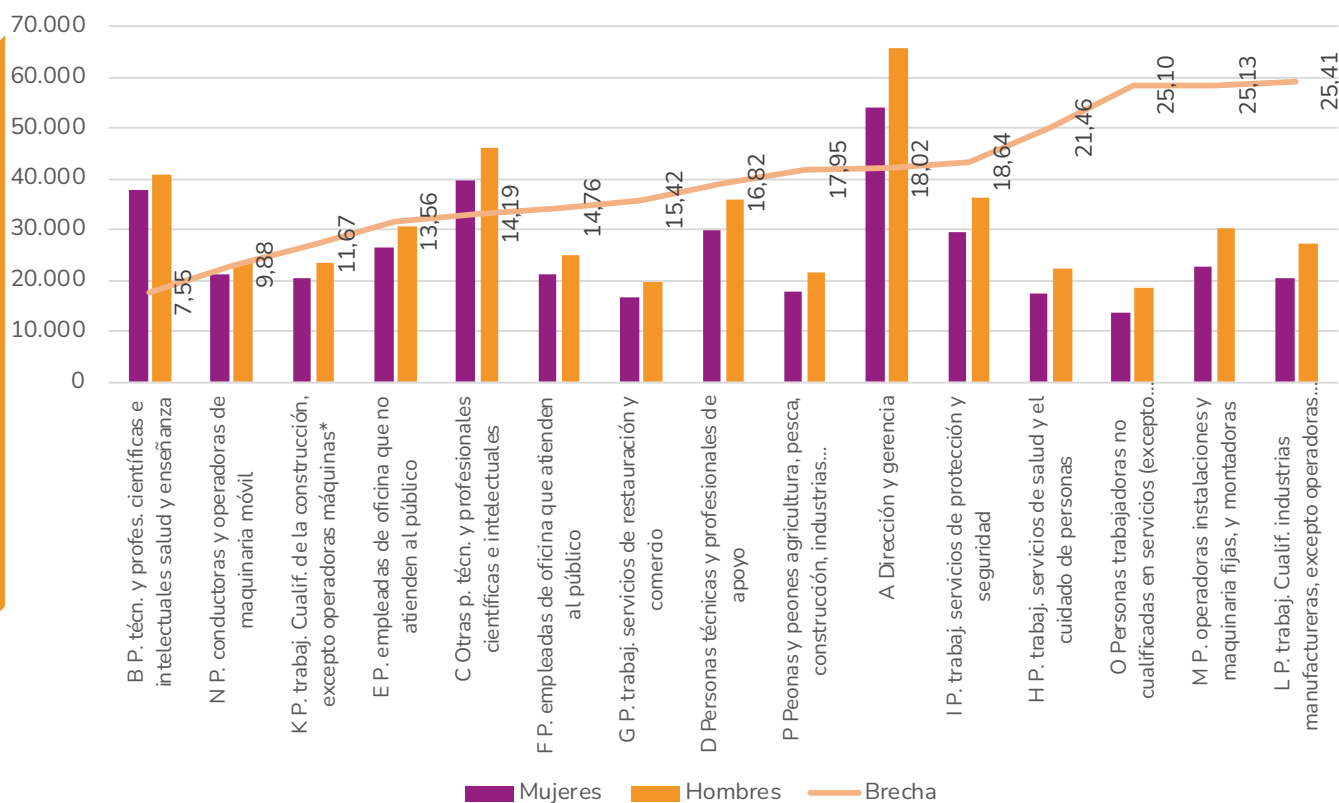
La desigualdad salarial persiste en todas las ocupaciones. Destacan especialmente tres categorías con una **brecha del 25%** en 2023: el personal de las **industrias manufactureras**, las personas operadoras de instalaciones y maquinaria fija, y el **personal no cualificado en servicios**. La ocupación con menor diferencia salarial corresponde a las personas técnicas y profesionales científicas e intelectuales del ámbito de la salud y la enseñanza, con una brecha del 7,55%.

Febrero 2026

Para las personas **directoras y gerentes**, y las **trabajadoras de los servicios de salud y atención a personas**, la brecha retributiva no ha experimentado mejoras entre 2013 y 2023.



Ganancia media anual por sexo y grupos de ocupación y BR (2023)



Fuente: INE, Encuesta Anual de Estructura Salarial. * El salario de las mujeres del grupo K está calculado con un número de observaciones muestrales entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad y el resultado de la brecha hay que tomarlo con cautela.

Febrero 2026



Las brechas más elevadas aparecen en ocupaciones con una fuerte segregación por sexo, ya sean masculinizadas (personas trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras, personas operadoras de instalaciones y maquinaria, y personas trabajadoras de los servicios de protección y seguridad) o feminizadas (personas trabajadoras de los servicios de salud y personas trabajadoras no cualificadas en servicios).

Las mujeres se concentran en las ocupaciones menos valoradas económicamente. La ocupación peor remunerada es la de mayor feminización —“personas trabajadoras no cualificadas en servicios (excepto transportes)”—.

La ocupación de Dirección y gerencia es la de mayores salarios medios, y destaca por la escasa disminución experimentada por la brecha en la última década. En otras ocupaciones con funciones de supervisión, sí se ha registrado una disminución significativa de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, lo que puede sugerir cierta mejora en niveles intermedios, si bien las posiciones de alta dirección pueden presentar mayores resistencias.

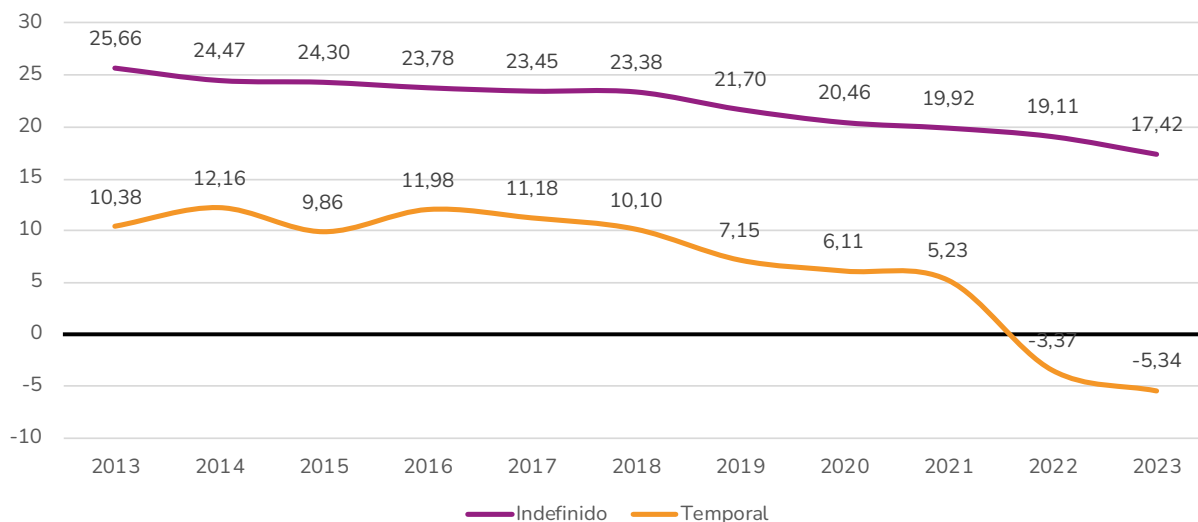
Tipo de contrato

Destaca la brecha negativa en los contratos temporales en los últimos dos años analizados frente al 17,42% en los indefinidos en 2023.

Febrero 2026



Evolución de la BR de la ganancia media anual por tipo de contrato (2013-2023)



Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial



El descenso en los valores de la brecha en los contratos temporales se asocia a la **limitación de la contratación temporal en 2022** (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo), que ha producido un descenso muy marcado de la temporalidad en ocupaciones altamente masculinizadas (construcción y agricultura). La brecha negativa en los contratos temporales se interpreta como una **mejora de las condiciones de contratación en las ocupaciones más básicas con contratos temporales**, que han pasado a poseer una mayor estabilidad, manteniéndose la precariedad en puestos altamente feminizados y cualificados de sanidad y educación.

Febrero 2026

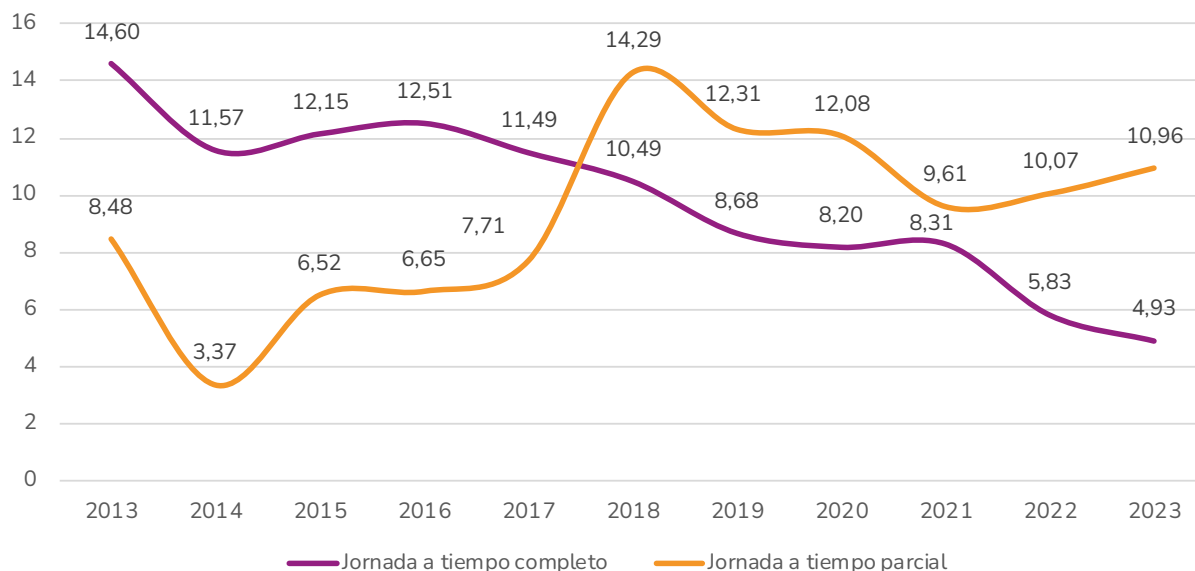
Tipo de jornada

La brecha retributiva es **superior en los contratos a jornada parcial** (10,96%) si bien no sigue una tendencia clara. Esta fórmula de contratación es asumida de forma mayoritaria por las mujeres, con un 73,34% del total de personas que asumieron la jornada parcial en 2023, según la EPA.

Teniendo en cuenta el **tipo de jornada por grupo de edad**: mientras que los **hombres asumen mayoritariamente las jornadas parciales en los primeros momentos** de entrada en el mercado laboral y su presencia disminuye progresivamente según aumentan los tramos de edad (y avanza el desarrollo de carrera profesional), **para las mujeres los rangos de edad con mayores valores de contratación a jornada parcial se dan entre los 40 y 49 años**, edades que coinciden con un **mayor peso en la dedicación a la crianza** y los cuidados de menores.



Ganancia media anual por sexo y secciones de actividad y BR (2023)



Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

Febrero 2026



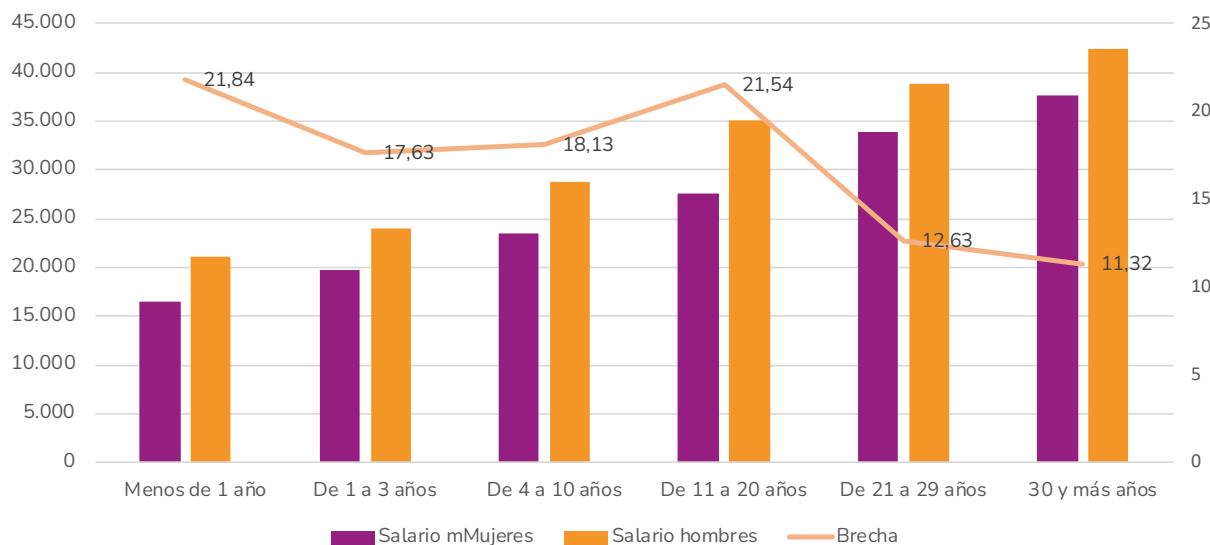
Si bien tanto mujeres como hombres desempeñan las jornadas parciales principalmente por no haber encontrado trabajo a jornada completa, **las jornadas parciales por cuidado de menores o personas en situación de dependencia están siendo asumidas mayoritariamente por las mujeres.**

Antigüedad y otras variables relacionadas con el tiempo de trabajo

Se observa un **incremento progresivo de la brecha con la antigüedad hasta alcanzar los 20 años donde alcanza el valor máximo** que, además, **no ha mostrado una reducción significativa con respecto a 2018.** A partir de los 21 años de antigüedad la brecha comienza a disminuir en las trayectorias laborales más consolidadas.



Ganancia media anual por sexo y antigüedad en la empresa, y BR (2022)



Fuente: INE. Encuesta cuatrienal de estructura salarial

Febrero 2026

Los valores de brecha en la antigüedad que ofrecen las EES se refieren a la **antigüedad en la empresa de referencia** en el momento de la encuesta, lo que ofrece **información muy limitada sobre las diferencias entre mujeres y hombres en la continuidad de la ocupación laboral y las entradas y salidas del mercado debidas a la asunción de tareas de cuidados**.

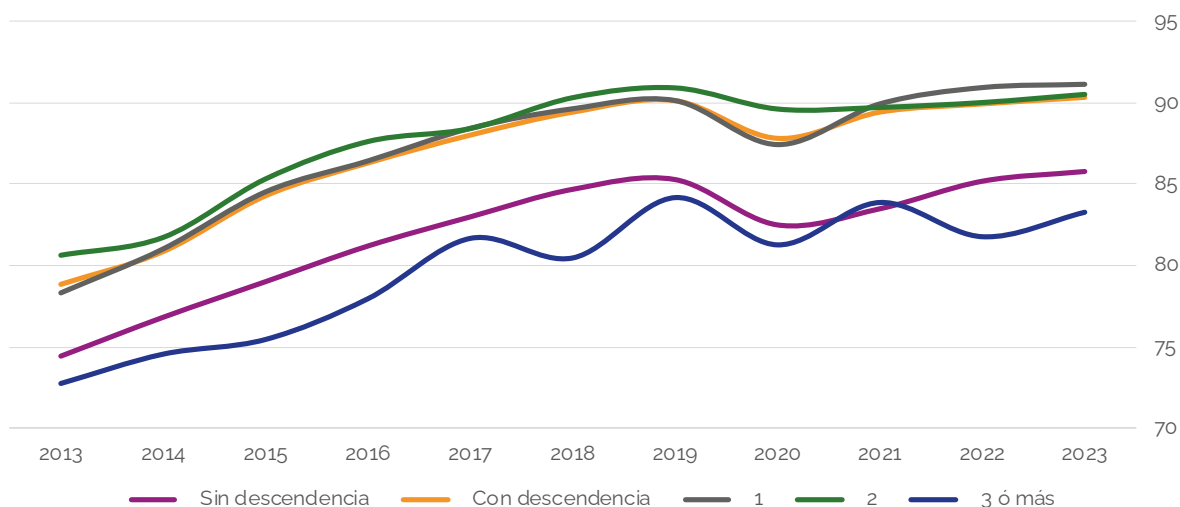
Las excedencias para cuidados de familiares, hijos e hijas **continúan siendo asumidas mayoritariamente por mujeres**.

La incidencia sobre el empleo de la existencia de hijos e hijas es muy superior entre las mujeres, de tal forma que la tasa más elevada de empleo de las mujeres se produce cuando no tienen hijos o hijas, y cae en picado con 3 o más.

Como consecuencia, tras el nacimiento del primer descendiente, los ingresos de las mujeres caen un 11% mientras que los de los hombres no se ven apenas afectados. Diez años después del nacimiento el impacto es mucho mayor (en torno al 28%).



Tasa de empleo de los hombres de 25 a 49 años con/sin descendencia menor de 12 años (2013-2023)

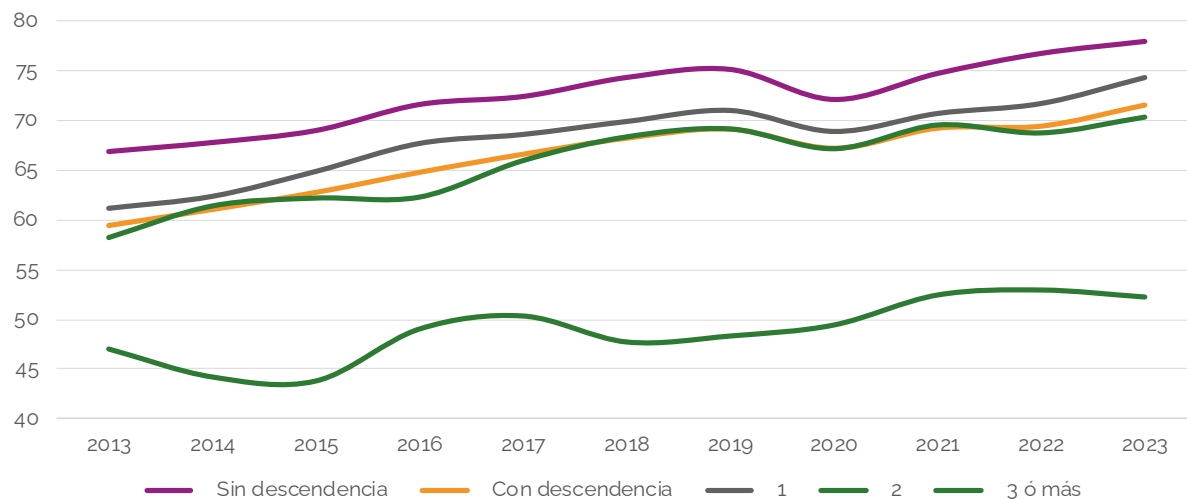


Fuente: INE. Mujeres y hombres en España

Febrero 2026



Tasa de empleo de las mujeres de 25 a 49 años con/sin descendencia menor de 12 años (2013-2023)



Fuente: INE. Mujeres y hombres en España



El tiempo de trabajo constituye un factor determinante en la generación de brechas retributivas: **tanto las excedencias por cuidados como las jornadas parciales que se adoptan para atender responsabilidades familiares reflejan dinámicas estructurales, y poseen un impacto directo en las retribuciones presentes y futuras de las mujeres.**

La maternidad supone un coste para las mujeres de una caída de la tasa de empleo al 71,8 %, mientras que la paternidad incrementa la tasa de los hombres hasta el 90,4 %.

Febrero 2026

Brecha según composición del salario

El **salario base** supone un **mayor peso sobre el total de las retribuciones mensuales para las mujeres** que para los hombres (70,26% y 67,56% respectivamente), para los que poseen un mayor peso los complementos y las horas y pagas extraordinarias.

Las mujeres perciben menores cantidades salariales en concepto de complementos en general y de los específicos de **nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana**, que han sido tradicionalmente asignados a puestos masculinizados.



Distribución salarial según componentes del salario mensual y peso de cada componente sobre el total (2022)

	Cantidad percibida		Peso	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Salario base	1.298,37	1.498,99	70,26	67,56
Complementos salariales	512,43	657,79	27,73	29,64
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	27,19	34,74	1,47	1,57
Pagos por horas extraordinarias	3,99	12,96	0,22	0,58
Salario ordinario	1.814,79	2.169,74	98,21	97,78
Pagas extraordinarias	33,06	49,16	1,79	2,22
Salario bruto	1.847,85	2.218,90	100,00	100,00

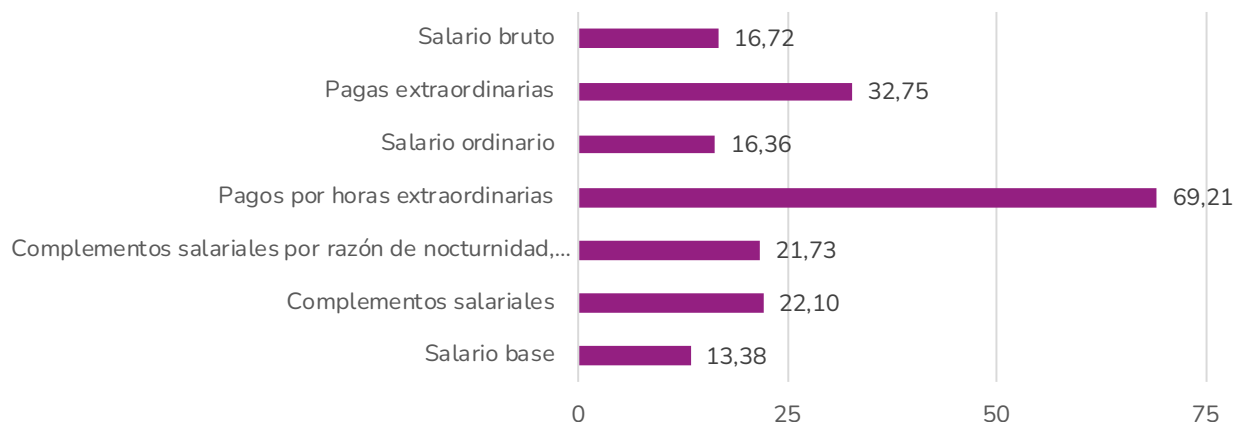
Fuente: INE. Encuesta cuatrienal de estructura salarial

Las **brechas más bajas aparecen en el salario base y las mayores en los pagos por horas extraordinarias** lo que posee un **marcado significado de género ya que se asocia con una menor disponibilidad** debido a la asunción de tareas de cuidado.

Febrero 2026



BR de la ganancia media mensual según componentes del salario (2022)



Fuente: INE. Mujeres y hombres en España

Teniendo en cuenta las brechas sobre los distintos componentes del **bruto anual**, las cifras son positivas en todos ellos, con unas **brechas muy elevadas en las retribuciones en especie (39.43%) y en los pagos extraordinarios (25,70%)**. En las valoraciones en especie es donde menor descenso se produce desde 2018, con menos de 1 punto de descenso. En esta remuneración se incluyen las retribuciones que percibe una persona y que no son dinero (como bienes, derechos, beneficios o servicios), **tradicionalmente asociadas a puestos masculinizados**.



Teniendo en cuenta los distintos **componentes del salario**, **las mayores brechas se producen fuera del salario base en complementos y percepciones tradicionalmente asignadas a los hombres** debido a la división de roles y distinta dedicación e implicación en las tareas de cuidados: en los complementos de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana, en los pagos por horas extraordinarias y en los pagos anuales extraordinarios y en especie.

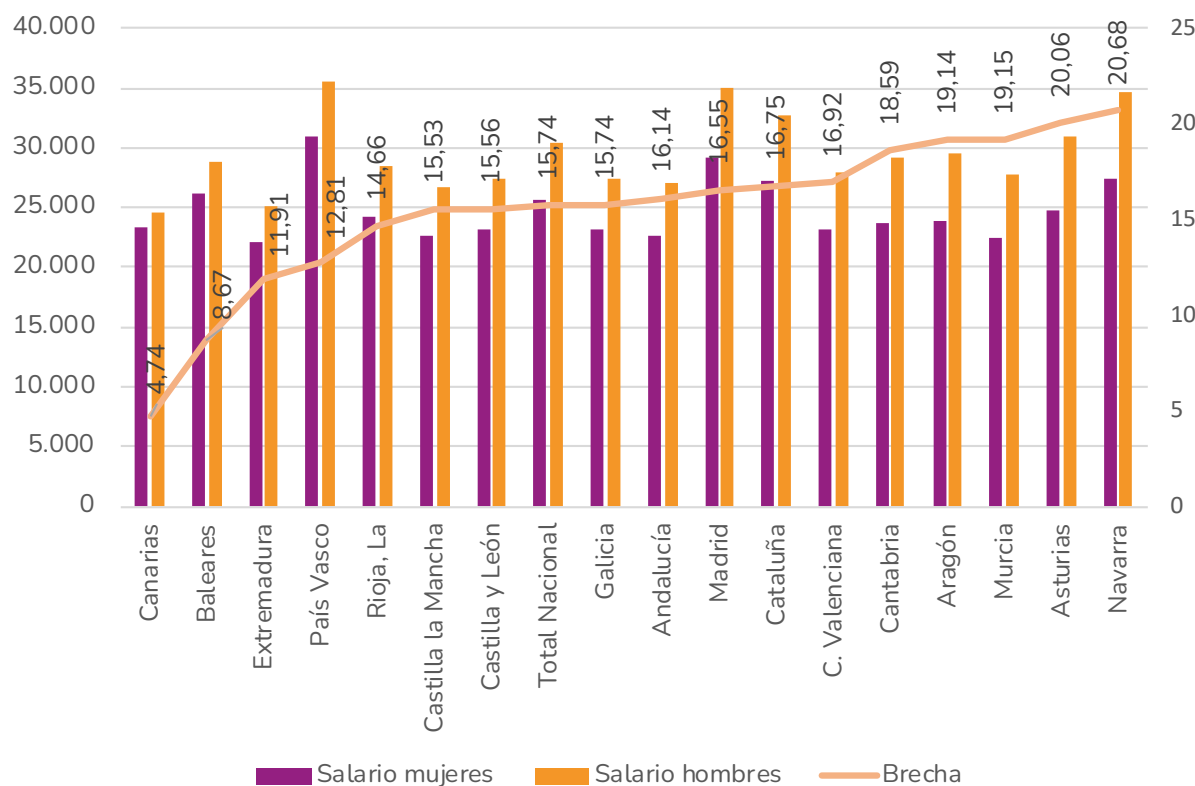
Febrero 2026

Brecha retributiva por Comunidades Autónomas

La brecha retributiva sigue siendo una realidad en todas las Comunidades Autónomas, si bien se ha reducido de forma significativa en los últimos diez años analizados.



Salario medio bruto anual por sexo y CCAA y BR (2023)



Fuente: INE. Encuesta cuatrienal de estructura salarial

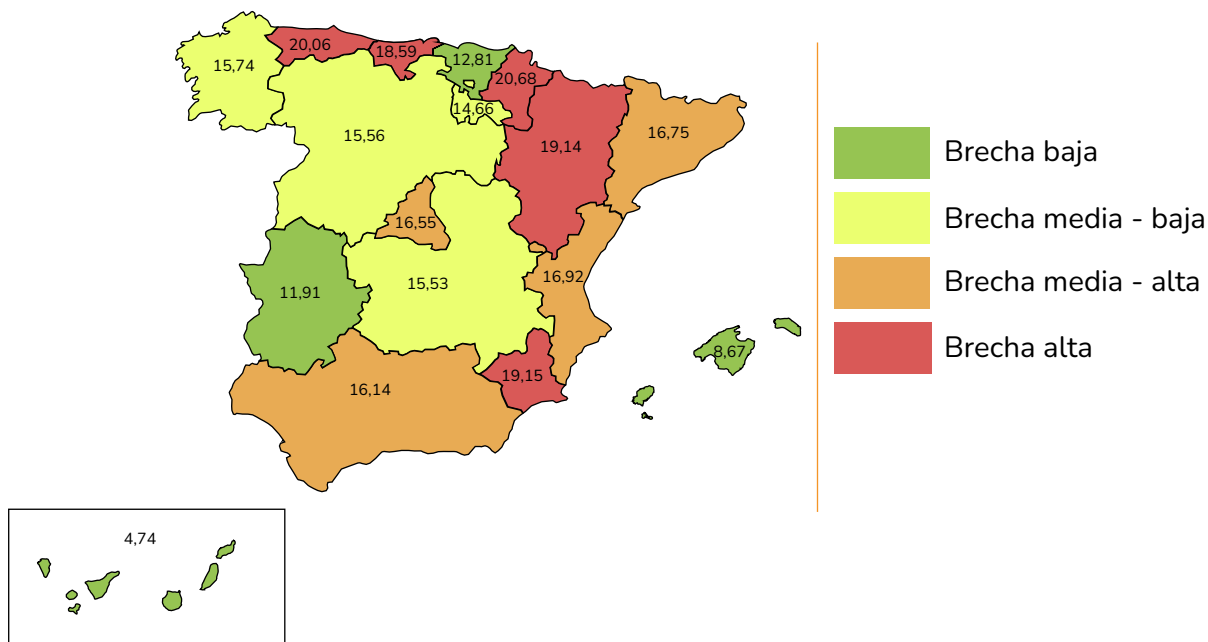
Febrero 2026

Del cálculo de las brechas retributivas de cada Comunidad Autónoma se extrae la siguiente clasificación:

- **Territorios con brecha retributiva baja:** con un porcentaje inferior al de la media estatal. Canarias, Baleares, Extremadura y País Vasco
- **Territorios con brecha retributiva media-baja:** con un porcentaje todavía inferior pero cercano a la media estatal. La Rioja, Castilla la Mancha, Castilla y León y Galicia.
- **Territorios con brecha retributiva media-alta:** con un porcentaje mayor, pero cercano a la media estatal. Andalucía, Comunidad de Madrid, Cataluña y Comunidad Valenciana.
- **Territorios con brecha retributiva alta:** altos porcentajes de brecha y alejados de la media. Cantabria, Aragón, Región de Murcia, Principado de Asturias y Comunidad Foral de Navarra.



Clasificación de CCAA según niveles de brecha retributiva



Febrero 2026

En los territorios con **menor brecha retributiva** conviven comunidades con los salarios más bajos del Estado, como Canarias y Extremadura, junto con una de las que presenta salarios más altos: el País Vasco. Excepto Baleares, el resto de Comunidades Autónomas con un menor nivel de brecha retributiva tienen unos porcentajes de contratación temporal superiores a la media estatal. Canarias y Baleares, que son las CCAA con brecha más reducida, presentan la menor diferencia entre mujeres y hombres en el porcentaje de contratos parciales. Canarias además es la comunidad que presenta el mayor porcentaje de excedencias solicitadas por los hombres para el cuidado de hijos, hijas y familiares.

En los territorios con **brecha retributiva media-baja**, los salarios se sitúan de forma notable por debajo de la media estatal en todas las comunidades. Son regiones con realidades y actividades diversas, que se reparten entre la industria manufacturera de la Rioja, el comercio y hostelería en Galicia y Castilla la Mancha o la Administración Pública en Castilla y León, además de desarrollarse en todas ellas otras actividades agrícolas y manufactureras.

En los territorios con **brecha retributiva media-alta** se agrupan tanto comunidades con salarios superiores a la media, como la Comunidad de Madrid y Cataluña, como otras con salarios inferiores, como Andalucía y la Comunidad Valenciana. La principal actividad de todas las CCAA de este conjunto es el comercio y la hostelería, si bien sus realidades son diferentes, y en Madrid y Cataluña destacan las ocupaciones vinculadas a la información, las comunicaciones y las actividades financieras (Madrid), y las actividades profesionales, científicas y técnicas (Cataluña).

En los territorios con **brecha retributiva alta** conviven comunidades con salarios por debajo de la media estatal, como Cantabria, Aragón y Murcia, junto con una de las que registra los salarios más elevados del conjunto: la Comunidad Foral de Navarra. En las Comunidades Autónomas con una mayor dispersión de personas ocupadas por sectores, y especialmente donde las actividades feminizadas difieren de las actividades económicas principales, se observan brechas retributivas más elevadas. Este patrón se aprecia en regiones como Aragón, el Principado de Asturias y Navarra. El comercio y la hostelería es una actividad muy extendida entre las CCAA con una brecha retributiva alta, siendo el comercio una de las actividades con mayor brecha retributiva en el conjunto del Estado (22,4%). La mayor temporalidad de las mujeres en comparación con los hombres favorece la aparición de brechas retributivas, ya que, entre las Comunidades Autónomas con un nivel de brecha retributiva alta, encontramos ejemplos como Cantabria y el Principado de Asturias, donde la contratación temporal femenina es superior en comparación con el resto de los territorios.

Febrero 2026



La **menor participación en el mercado laboral y la asunción de las tareas de cuidados de forma mayoritaria** poseen una incidencia directa en las inferiores retribuciones que perciben las mujeres tanto presentes como futuras, lo que además posee un impacto directo en su calidad de vida.

El mayor **riesgo de pobreza y de exclusión social** según el tipo de hogar corresponde a los hogares formados por una persona adulta con uno o más niños o niñas dependientes (50,3% de riesgo de pobreza), que en la inmensa mayoría de los casos (un 81,4% en 2020) están encabezados por una mujer. Los hogares que cuentan con mayores porcentajes de **carencia material, mayores dificultades para hacer frente a gastos imprevistos y retrasos en los pagos** son los **monoparentales con hijos o hijas dependientes, seguidos de los formados por mujeres solas de menos de 65 años.**



La asunción de las responsabilidades de cuidados por parte de las mujeres limita su capacidad de participación en el mercado laboral y de desarrollo de carrera, lo que se refleja en las brechas retributivas existentes. Cuando esta asunción de cuidados se produce en solitario, como en el caso de los **hogares monomarentales, la brecha en los ingresos se incrementa y el riesgo de pobreza y exclusión se multiplica.**

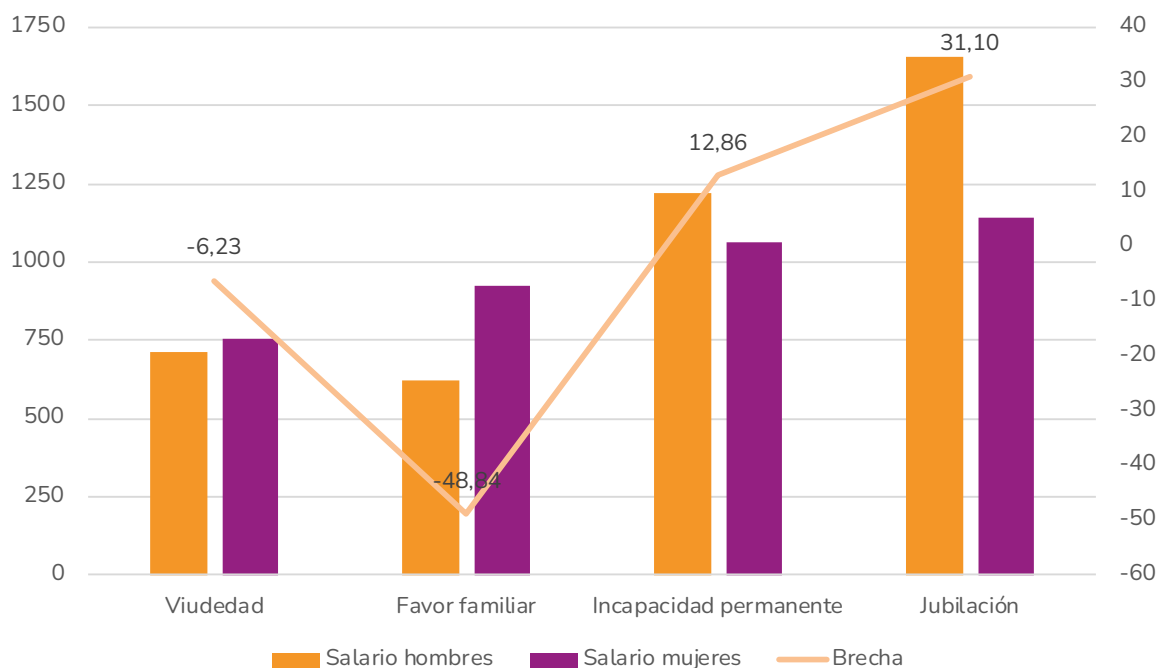
Febrero 2026

En relación con las pensiones, las mujeres son las que perciben mayoritariamente las pensiones de viudedad y de favor familiar que son las que suponen inferiores cantidades (poseen un carácter compensatorio o no generado directamente por la persona beneficiaria).

La brecha más elevada se da en las pensiones contributivas de jubilación, lo que evidencia unas trayectorias laborales y cotizaciones más ventajosas para los hombres.



Salarios medios mensuales según sexo de las pensiones contributivas y BR (2024)



Fuente: eSTADISS. Estadística de pensiones. Instituto Nacional de la Seguridad Social

Febrero 2026

Respecto a las **pensiones no contributivas**, la mayoría de las personas que perciben este tipo de pensiones **son mujeres** como consecuencia de su menor acceso a las contributivas. Esta situación evidencia una **mayor dependencia de las mujeres del sistema asistencial en la vejez** y confirma que las **desigualdades de género en el mercado laboral** tienen efectos prolongados en las condiciones de vida de las mujeres.



Las marcadas brechas existentes entre mujeres y hombres en las pensiones muestran como **la división tradicional de roles de género genera para las mujeres una situación de dependencia económica y menores ingresos** cuyas consecuencias acumuladas se manifiestan con intensidad en el **momento de percepción de pensiones de jubilación**, provocando unas brechas en las pensiones contributivas de jubilación con valores más elevados que la media de las brechas retributivas en el mercado de trabajo y con un ritmo de descenso más lento (mientras que entre 2013 y 2023 la brecha retributiva en las ganancias medias anuales bajó 8,25 puntos, en las pensiones contributivas de jubilación descendió 7,76 puntos).

Febrero 2026



Los datos analizados en los apartados anteriores ponen de manifiesto que, pese a los avances registrados en los últimos años, la brecha retributiva entre mujeres y hombres continúa siendo una realidad persistente en el mercado de trabajo. Esta situación evidencia la necesidad de reforzar los instrumentos que permitan no solo visibilizar las diferencias retributivas, sino, sobre todo, identificar sus causas y actuar de manera eficaz para corregirlas.

En este contexto, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece un conjunto de herramientas dirigidas a garantizar el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor y a contribuir de manera efectiva a la reducción de la brecha retributiva.



Febrero 2026

Registro retributivo: obligatorio para todas las empresas, permite disponer de información sistematizada sobre los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregada por sexo y agrupada por puestos de trabajo, grupos profesionales, categorías o puestos de igual valor, con el fin de garantizar la transparencia retributiva y facilitar la identificación de posibles diferencias salariales entre mujeres y hombres.

Auditoría retributiva: obligatoria para las empresas que elaboran un plan de igualdad, permite analizar el sistema retributivo de la empresa con el fin de comprobar la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, identificar los factores que pueden generar desigualdades salariales entre mujeres y hombres y establecer las medidas necesarias para su corrección.

El Instituto de las Mujeres facilita el cumplimiento de estas obligaciones mediante la elaboración y puesta a disposición de las empresas de las siguientes Herramientas:

Herramienta Registro Retributivo

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

Esta herramienta se compone de los siguientes elementos:

[Guía de uso](#)

[Herramienta](#)

[Ejemplo de uso](#)

Herramienta de valoración de puestos de trabajo

Esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo. La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Esta herramienta se compone de los siguientes elementos:

[Guía de uso](#)

[Herramienta](#)

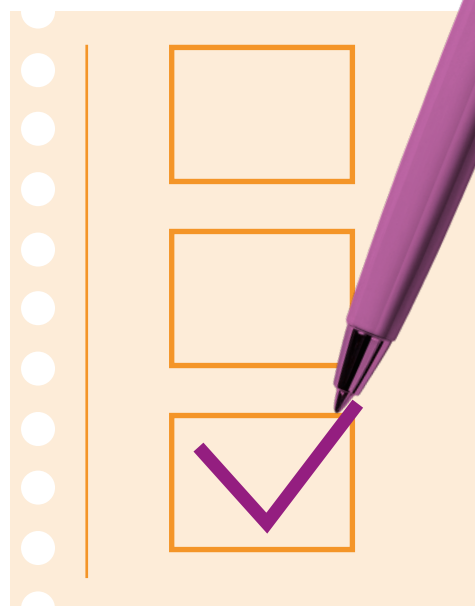
Febrero 2026



Esta hoja de ruta se ha elaborado como instrumento de apoyo para que las empresas puedan comprobar, de forma sistemática y ordenada, el cumplimiento de las obligaciones en materia de registro retributivo.

Su finalidad es facilitar la aplicación de lo previsto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, mediante una lista de verificación de los requisitos legalmente exigidos.

La hoja de ruta se estructura en distintos bloques que permiten revisar las actuaciones previas a la elaboración del registro retributivo, su contenido mínimo obligatorio y las condiciones de acceso a la información por parte de las personas trabajadoras, en el marco de la normativa vigente sobre transparencia retributiva.



Febrero 2026

Hoja de ruta del Registro Retributivo

BLOQUE 1

Tareas previas a la realización del Registro Retributivo

1. Consulta a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT)

- ☐ La RLPT ha sido consultada formalmente con carácter previo.
- ☐ La consulta se ha realizado, al menos, diez días antes de iniciar la elaboración del registro.

2. Periodo de referencia

- ☐ El registro retributivo se realiza anualmente. Con carácter general, el periodo de referencia es el año natural.

3. Identificación de los conceptos retributivos

- ☐ Relación completa de todos y cada uno de los conceptos retributivos abonados por la empresa en el período de referencia, clasificados en salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

Febrero 2026

4. Clasificación profesional y puestos de igual valor

- ☐ Realización de agrupaciones de puestos por grupo profesional, categoría profesional, nivel o cualquier otro sistema de clasificación aplicable en la empresa.
- ☐ En el caso de empresas que realicen auditoría retributiva/plan de igualdad, también se realizan agrupaciones de puestos de igual valor según resultados de la valoración de puestos de trabajo.

5. Personal a incluir

- ☐ Todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad de su contrato, y en tanto el contrato está en vigor en cualquier momento en el periodo de referencia y hayan percibido alguna retribución en dicho periodo.

6. Importes efectivamente satisfechos

- ☐ Cálculo de lo realmente percibido en el periodo de referencia por cada persona trabajadora en cada uno de los conceptos retributivos.

Febrero 2026

BLOQUE 2
Registro Retributivo**Obligatorio para todas las empresas**

1. Media aritmética de lo realmente satisfecho en el periodo de referencia, desagregada por sexo, y diferencias porcentuales entre mujeres y hombres,

- ☐ del **total** y de **cada uno de los conceptos** retributivos;
- ☐ así como, distribuidos **por grupo** profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

2. Mediana de lo realmente satisfecho en el periodo de referencia, desagregada por sexo, y diferencias porcentuales entre mujeres y hombres,

- ☐ del **total** y de **cada uno de los conceptos** retributivos;
- ☐ así como, distribuidos **por grupo** profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Febrero 2026

Obligatorio, además, para las empresas que realicen auditoría retributiva/plan de igualdad

1. Media aritmética de lo realmente satisfecho en el periodo de referencia, desagregada por sexo, y diferencias porcentuales entre mujeres y hombres,

- ☐ del **total** y de **cada uno de los conceptos** retributivos;
- ☐ así como, distribuidos según las **agrupaciones de puestos de igual valor** según resultados de la valoración de puestos de trabajo.

2. Mediana de lo realmente satisfecho en el periodo de referencia, desagregada por sexo, y diferencias porcentuales entre mujeres y hombres,

- ☐ del **total** y de **cada uno de los conceptos** retributivos;
- ☐ así como, distribuidos según las **agrupaciones de puestos de igual valor** según resultados de la valoración de puestos de trabajo.

3. Justificación de la diferencia retributiva:

- ☐ Cuando la **media aritmética o la mediana de las retribuciones totales** de las personas trabajadoras **de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%**, se incluye una **justificación** de que la diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Febrero 2026

BLOQUE 3**Solicitud de información por parte de las personas trabajadoras**

- ☐ En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilita a las personas trabajadoras a través de dicha representación, que tiene derecho a conocer el contenido íntegro del registro.
- ☐ En las empresas en las que no hay representación legal de las personas trabajadoras, se facilita a la persona trabajadora información sobre las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

Accede a la hoja de ruta del Registro
Retributivo imprimible



9

La brecha
retributiva entre
mujeres y hombres



Febrero 2026

Este Boletín se enmarca dentro de las actuaciones impulsadas por el Instituto de las Mujeres con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes y otras medidas de promoción de la igualdad.

Suscríbete

Si no desea recibir el Boletín de Igualdad en la Empleo, envíe un correo electrónico indicado BAJA en el asunto a la dirección: inscripciones-ie@inmujeres.es

Servicio de asesoramiento para la elaboración
de planes y medidas de igualdad en la empresa.



Accede aquí



Síguenos en @IgualdadEmpresa



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. En su condición de organismo público, el Instituto de las Mujeres se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, en la presente publicación, el Instituto de las Mujeres pretende contribuir a la consecución de los objetivos 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.