



INFORME DE BRECHA SALARIAL Y DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO

ÁREA: CORPORATIVA
AUTOR: SPAIN BUSINESS SCHOOL

CÓDIGO:

Original de Spain Business School. Todos los derechos reservados.

Revisión de cambios

FECHA	AUTOR	VER	APROBADO	COMENTARIOS
26/06/2025	Dpto de calidad y sostenibilidad	01		Año académico 24/25

Marco normativo

En España existe un marco legal obligatorio que regula la elaboración de informes de brecha salarial por parte de las organizaciones, incluyendo universidades y centros educativos que empleen personal. Este marco se inscribe en la normativa sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Principales referencias legales

1. **Real Decreto 902/2020**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Obliga a todas las empresas (incluidas instituciones públicas) a garantizar la transparencia retributiva.

Artículo 5: Obliga a realizar un registro retributivo para toda la plantilla, desagregado por sexo y desglosado por grupo profesional, categoría, puesto y tipo de contrato.

Artículo 6: Establece el principio de trabajo de igual valor, clave para detectar brechas.

2. **Real Decreto 901/2020**, sobre planes de igualdad

Obliga a las empresas con más de 50 personas trabajadoras a contar con un Plan de Igualdad, incluyendo un diagnóstico de brecha salarial.

El plan debe negociarse con la representación legal de los trabajadores e incluir medidas para corregir desigualdades.

3. **Ley Orgánica 3/2007** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
Establece en su artículo 46 los contenidos mínimos de un Plan de Igualdad, incluyendo la auditoría salarial.

4. **Ley 2/2023** del sistema universitario español (LOSU)
Refuerza el principio de igualdad y equidad en universidades públicas y privadas.

Exige que las universidades incorporen mecanismos de análisis y corrección de desigualdades, incluyendo en el ámbito retributivo.

Informe para el curso académico 2024/25

1. Información General

- Entidad: Spain Business School
- Ámbito: Personal contratado (administrativo, docente e investigador)
- Periodo analizado: Enero - Diciembre 2025
- Ámbito temporal: Registro anual
- Ámbito objetivo: Registro retributivo conforme a los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020

2. Clasificación profesional y datos agregados por sexo

Categoría Profesional	Hombres (%)	Mujeres (%)	Media Salarial (€)	Brecha (%)
Dirección	50%	50%	50.000,00	0,0%
Mando Medio	50%	50%	27.500,00	0,0%
Senior	33%	67%	24.000,00	0,0%
Junior	No consta	No consta	21.000,00	No aplica
Primer Año	33%	67%	16.576,00	0,0%
Beca	No consta	No consta	5.500,00	No aplica

Nota: La brecha se calcula sobre la media salarial de hombres respecto a mujeres. Un valor negativo indica que las mujeres tienen una media superior en esa categoría.

3. Observaciones sobre posibles brechas $\geq 25\%$

En las categorías Senior y Primer Año se observa una mayor representación femenina, con un 67% de mujeres.

No obstante, el salario asignado a estas categorías es igual para todos los empleados, con independencia de su sexo, por lo que no existe brecha salarial en términos retributivos.

4. Conclusión

Spain Busines Shcool no presenta brechas salariales estructurales discriminatorias, y se mantiene en línea con los principios de igualdad retributiva. Se han detectado diferencias numéricas justificadas por la composición de género por nivel profesional.

5. Compromisos

- Continuar con la actualización anual del registro.
- Revisión de complementos y promociones internas desde perspectiva de género.
- Formación al personal directivo sobre igualdad retributiva.

Y para que conste a los efectos oportunos se expide la presente declaración en MADRID a 26 de JUNIO de 2025.
