



---

**Situación actual de la brecha salarial en el ámbito de la empresa.  
En particular, el caso de la comunidad autónoma de Euskadi  
(Current situation of the wage gap in the company. In particular, the case of  
the autonomous community of Euskadi)**

OÑATI SOCIO-LEGAL SERIES VOLUME 13, ISSUE 6 (2023), 1955–1975: CALIDAD DEL EMPLEO EN UN CONTEXTO DE REFORMAS: LAS TRANSFORMACIONES DEL MUNDO DEL TRABAJO

DOI LINK: [HTTPS://DOI.ORG/10.35295/OSLS.IISL.1779](https://doi.org/10.35295/OSLS.IISL.1779)

RECEIVED 21 JUNE 2023, ACCEPTED 12 SEPTEMBER 2023, VERSION OF RECORD PUBLISHED 1 DECEMBER 2023

MAIALEN ABOITIZ CAZALIS\* 

### Resumen

Se lleva muchos años combatiendo la brecha salarial entre mujeres y hombres, pero a pesar del esfuerzo, este fenómeno persiste aún hoy en día. En Euskadi, la brecha salarial existente se sitúa entre un 9,5% y un 19,5% (diferiendo según la forma en la que se calcula). El problema es evidente y el debate está abierto. En este artículo analizaremos los factores que contribuyen a la brecha salarial, y determinaremos si las medidas que se están adoptando en los últimos años pueden ayudar a reducir la diferencia salarial en Euskadi.

### Palabras clave

Discriminación; brecha salarial; trabajo y género

### Abstract

The gender pay gap has been fought for years, but despite the effort, this phenomenon still exists. The gender pay gap in the Basque Country is between 9.5% and 19.5% (differing depending on the way in which it is calculated). The problem is evident and is being debated. In this article, we will analyze the factors that contribute to the wage gap, and we will determine if the measures that are being adopted recently can help to reduce the gender pay gap in the Basque Country.

### Key words

Discrimination; pay gap; equality; work and gender

---

\* Doctoranda del programa de Derecho Económico y de la Empresa. Universidad de Deusto. Investigadora del equipo “Desarrollo social, economía e innovación para las personas (EDISPe)”. Correo electrónico: [maialenaboitiz@deusto.es](mailto:maialenaboitiz@deusto.es)

## Table of contents

1. Introducción .....	1957
2. Delimitación conceptual.....	1958
2.1. Los factores que contribuyen a las desigualdades salariales entre mujeres y hombres.....	1959
3. Realidad actual y evolución de la brecha salarial en Euskadi .....	1962
4. Medidas adoptadas en el ámbito estatal y en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi para combatir la brecha salarial.....	1965
5. Conclusiones .....	1969
Referencias .....	1971
Fuentes jurídicas .....	1973
Jurisprudencia .....	1975

## 1. Introducción

En la actualidad, la igualdad y la no discriminación constituyen una exigencia cada vez más extendida en todos los ámbitos de la sociedad, así como un principio jurídico cada vez más relevante. De hecho, uno de los pilares sobre los que se rige actualmente el salario es el principio de igualdad y la prohibición de discriminación en el empleo, regulado por los convenios núm. 100 y núm. 111 de la OIT.

El Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) ya indicaba que, en algunos países como España “la brecha salarial no está explicada por factores que objetivamente podrían explicarla” (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2015, p. 4), además, en el Informe Mundial sobre Salarios 2022/2023 también se incide en el hecho de que es preciso subsanar, tanto la parte de la brecha salarial de género “que puede explicarse por los atributos de las mujeres en el mercado de trabajo”, como abordar otros factores inherentes a la brecha salarial de género, entre otros la discriminación (Organización Internacional del Trabajo 2023, p. 16).

Tal y como se ha mencionado, poner fin a toda forma de discriminación y reducir las diferencias retributivas entre mujeres y hombres ha sido una de las prioridades tanto de la legislación internacional como de la Unión Europea (en adelante, UE).<sup>1</sup>

En el ámbito internacional, ya en 1919, en el artículo 427.7 del Tratado de Versalles (1919) se recogía la necesidad de establecer salarios iguales tanto para hombres como para mujeres. Y los primeros convenios de la OIT siguieron esa misma línea de trabajo, estableciendo “salarios iguales para trabajos iguales”. En ese sentido, cabe destacar el Convenio núm. 100 aprobado por la OIT el 26 de junio de 1951, en el que se empieza a hablar de “salarios iguales para trabajos de igual valor” (Oelz *et al.* 2013, pp. 34–35).

En el ámbito europeo, la erradicación de la brecha salarial también ha sido una de sus prioridades desde su creación (Comisión Europea 2014, p. 13). Más aún, el reconocimiento del principio de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres se basa en el artículo 119 del Tratado de la Comunidad Económica Europea de 1957 (Pons 2015, p. 27).<sup>2</sup> Sin embargo, incluso antes del tratado de Roma, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha señalado en reiteradas ocasiones que combatir cualquier tipo de discriminación por razón de género viene a constituir uno de los fundamentos de la Comunidad Europea de entonces (Ballester 1994, p. 19).

La UE tiene una larga trayectoria legislando medidas contra la discriminación y desigualdad entre mujeres y hombres,<sup>3</sup> donde cabe resaltar la reciente Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo 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

<sup>1</sup> Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 101ª reunión.

<sup>2</sup> Versión consolidada del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.

<sup>3</sup> Entre otros: Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales (1950); Directiva 2000/43/CE del Consejo; Directiva 2004/113/CE del Consejo; Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones-Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010; Directiva 2006/54/CE; Comunicación de la Comisión de 5 de marzo de 2010; Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015; Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo; etc.

mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

En el presente artículo se definirá qué es la brecha salarial y compararemos datos estadísticos estatales con los de nuestra Comunidad Autónoma y las medidas adoptadas para combatir la brecha salarial, haciendo especial hincapié en los últimos progresos que se han realizado en Euskadi, a fin de concluir si dichas medidas han sido las adecuadas para erradicar y disminuir la misma.

## **2. Delimitación conceptual**

La brecha salarial de género es un indicador sintético (un porcentaje) que pretende medir las diferencias promedio existentes entre los salarios que perciben las mujeres y los hombres, diferencias que puede calcularse siguiendo diferentes metodologías (Martínez 2020, p. 23). En este sentido, existen dos vertientes de brechas salariales entre mujeres y hombres: la no ajustada y la ajustada.

Cuando se habla de brecha salarial no ajustada, se refiere a la medición de la diferencia porcentual bruta del salario medio de mujeres y hombres. Este tipo de metodología deja de lado las características personales, socioeconómicas y del puesto de trabajo de las mujeres y hombres, características que pueden influir en la brecha salarial de género (Eurostat 2016).

A pesar de los inconvenientes que pueda suponer, la diferencia salarial de género no ajustada ha sido la forma de cálculo más común en la Unión Europea; es más, la Comisión Europea entiende como brecha salarial de género “la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores” (Comisión Europea 2014, p. 4), es decir, la definición que aportan ya propone una forma exacta de cálculo, que es de forma no ajustada y por hora.

El sistema estadístico europeo (en adelante ESS) ha cuantificado la brecha salarial de género no ajustada de forma anual desde 2006. El ESS optó por este método de cálculo porque entendía que no había consenso ni evidencias científicas sobre el método de ajuste más adecuado a utilizar; a su vez, consideró que había que excluir de la medición las diferencias entre los Estados miembros de la UE en términos de uso del trabajo a tiempo parcial y, por consiguiente, decidió utilizar los ingresos brutos por hora trabajada para el cálculo de la brecha (Eurostat 2016).

En referencia a la brecha salarial ajustada, cabe resaltar que tiene como objeto medir la diferencia porcentual entre los salarios de mujeres y hombres incluyendo factores que se excluyen en el cálculo de la brecha salarial no ajustada, “tratando de obtener así una medida de diferencias en remuneración por el mismo trabajo realizado, medida que podemos relacionar más con la idea de proporcionalidad presente en el concepto de equidad” (Anghel *et al.* 2019, p. 89).

La problemática del cálculo de la brecha salarial ajustada reside en su complejidad a la hora de determinar la gran cantidad de variables que influyen en ella, y su dificultad a la hora de realizar comparaciones. En ese sentido, en los últimos años se han formulado diferentes formas de computar la diferencia salarial de género de forma ajustada, las cuales cada vez tienen más relevancia (por ejemplo: Amuedo-Dorantes y De la Rica 2005,

2006, De Cabo y Garzón 2007, De la Rica *et al.* 2010, De Lucio *et al.* 2012, Guner *et al.* 2014, Campos y Roperó 2015, Anghel *et al.* 2019).

El término “brecha” suele utilizarse muchas veces como sinónimo de discriminación, sobre todo en las Ciencias Sociales (Menéndez 2020, p. 60), pero su utilización no es correcta, “no toda diferencia retributiva se traduce automáticamente en una desigualdad injusta o en una discriminación contraria al orden constitucional por contravenir el principio recogido en el art. 14 de la Constitución española” (Martínez 2020, p. 24). Dicho de otro modo, existen factores discriminatorios que pueden contribuir a la existencia de la brecha salarial de género, pero no todos los factores han de ser forzosamente discriminatorios.

### *2.1. Los factores que contribuyen a las desigualdades salariales entre mujeres y hombres*

La brecha salarial entre mujeres y hombres supone un complejo problema y a pesar de todas las teorías que se han formulado a lo largo de la historia, donde se ha justificado el porqué de su existencia, aún hoy se sigue intentando comprender este fenómeno, y para ello se ha intentado formular reiteradas veces cuáles son los elementos que contribuyen realmente a la misma.

Existen ciertos factores que actualmente ya están verificados como elementos que influyen en dicha desigualdad y que se relacionan entre sí (Comisión Europea 2014, p. 5). Los cuales se agrupan de diferentes maneras dependiendo del estudio, pero que podría decirse que se dividen en tres variables multifactoriales: la segregación ocupacional, la minusvaloración del trabajo femenino y la división sexual del trabajo.

#### *2.1.1. La segregación ocupacional*

La segregación ocupacional entre hombres y mujeres es un hecho, tanto de forma horizontal como vertical.

Actualmente, siguen existiendo sectores feminizados y sectores masculinizados. En España por ejemplo casi el 74,7% de las mujeres que tenían empleo en 2021 (último año disponible) se concentraban en las siguientes 15 actividades económicas: servicios de comidas y bebidas; comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas; servicios de alojamiento; servicios a edificios y actividades de jardinería; educación; actividades sanitarias; actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas; asistencia en establecimientos residenciales; industrias de la alimentación; administración pública y defensa; actividades de servicios sociales sin alojamiento; actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; otros servicios personales; publicidad y estudios de mercado; actividades relacionadas con el empleo (Servicio Público de Empleo Estatal 2022, p. 33). Este tipo de distribución donde se concentran las mujeres en ciertas actividades y los hombres en otras se denomina “segregación horizontal” “y se acompaña de la dificultad añadida del trasvase de unas ocupaciones a otras, desde luego, de las feminizadas a las de mayor concentración de hombres” (Martínez 2020, p. 29). Gran parte de los sectores donde predominan las mujeres tienen salarios más bajos que aquellos en que predominan los hombres, generando así parte de la brecha salarial existente (Comisión Europea 2014, p. 5).

En cuanto a la “segregación vertical”, existe mayor presencia masculina en los puestos de empleo de mayor nivel jerárquico. A este fenómeno también se le suele denominar “techo de cristal”, para expresar las dificultades existentes para que las mujeres accedan a los puestos más altos. De hecho, en los últimos años se ha empezado a hablar de “suelo pegajoso” que evoca la dificultad que tienen las mujeres para ascender, ya no solo a los rangos más altos, sino de ascender en general (Baquero *et al.* 2000, p. 4; Dueñas *et al.* 2014, p. 705).

Una parte del porqué de la segregación se explica a través de la cultura que se impuso durante el franquismo (modelos que también se establecieron en la Alemania nazi o la Italia fascista) donde a las mujeres se les prohibió el trabajo asalariado, alejándolas de las fábricas y limitándolas al espacio doméstico. Dicha cultura no solo sometió a la mujer durante la dictadura, sino que instaló en nuestra sociedad la idea de que las mujeres no sirven para el trabajo asalariado y, por ello, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo se realizó “en inferioridad de condiciones, y de manera sesgada o selectiva desde el punto de vista de los perfiles formativos y ocupacionales” (Castaño 1999, pp. 267 y 268).

A pesar de los años que han transcurrido desde el franquismo y de toda la normativa para impulsar la igualdad laboral, la realidad es más difícil de cambiar. Actualmente, las mujeres están más cualificadas académicamente, pero, aún en el 2023, las disciplinas científico-tecnológicas (tanto en los cursos de Bachillerato como en los de Formación Profesional y los grados universitarios) siguen siendo cursadas sobre todo por hombres (Ministerio de Educación y Formación Profesional 2023, p. 14), lo que perpetua la segregación laboral y concentra a las mujeres “en las ocupaciones con peor tasa de inserción o actividad, más paro, empleo de peor calidad y salarios más bajos” (Martínez 2020, p. 31). Por ello, es importante incidir en la formación y en la inserción laboral (Serrano 2022).

En conclusión, parte de la brecha salarial refleja la segregación horizontal “que margina a muchas mujeres en actividades de escasa valoración social o en modalidades contractuales precarias” y la segregación vertical que hace que las mujeres tengan menos opciones de obtener promociones y mejorar su carrera profesional (Ballester 2018, p. 15).

#### 2.1.2. La minusvaloración del trabajo femenino

Las cuantías salariales responden a la valoración de los puestos de trabajo. Parte de la problemática de la diferencia retributiva entre mujeres y hombres reside precisamente en el valor y precio que se le atribuye a cada trabajo (Martínez 2020, p. 31).

Los puestos de trabajo se valoran teniendo en cuenta una relación de factores que se seleccionan y se definen previamente, “que en definitiva son criterios de valoración de las diversas dimensiones y características del trabajo” (Elósegui 2006, p. 142), y precisamente, es en la selección y valoración de dichos criterios donde se encuentran problemas con sesgo de género (Martínez 2020, p. 31). Ha de tenerse en cuenta que esta valoración está realizada por personas y que parten de la subjetividad de dicha persona que es la que aprecia qué tareas son difíciles o fáciles. Por ello, con frecuencia se han valorado como difícil o con mayor valor añadido aquellas tareas que se sirven de la fuerza física, obviando las cargas psicológicas de los trabajos, que son más difíciles de detectar y que además se han infravalorado históricamente por ser competencias y

capacidades que se consideran femeninas. Más aún, a muchos de los factores “no se les atribuye valor alguno en la descripción de puestos laborales” (Elósegui 2006, pp. 142 y 143, Comisión Europea 2014, p.6).

Actualmente, a pesar de los avances que ha habido en los sistemas de clasificación profesional, persisten algunos problemas como la falta de precisión, detalle y objetividad a la hora de valorar los puestos; de hecho, aún hoy “siguen primando rasgos predominantemente masculinos a la hora de valorar los puestos y atribuirles un nivel salarial superior en la ordenación escalonada del sistema”, minusvalorando las cualidades o atributos que suelen estar más presentes en los trabajos que desarrollan las mujeres, tales como las cargas psicológicas o la repetición de tareas (Martínez 2020, p. 32). Todo ello se traduce en una infravaloración sistemática de los trabajos tradicionalmente feminizados (Comisión Europea 2014, p. 6).

Con todo ello no se quiere decir que la valoración del esfuerzo físico sea injusta (de hecho, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dejado claro que el esfuerzo físico puede valorarse a la hora de asignar complementos y que ello no va en contra del principio de igualdad; ver ECLI: EU:C:1986:277), sino que es preciso que otros rasgos también sean valorados del mismo modo (Martínez 2020, p. 33).

Siguiendo esta línea, también ha de tenerse en cuenta que parte del problema reside en la estructura y composición de los salarios, dado que los complementos más comunes en los convenios colectivos son propios de los sectores o actividades más masculinos, tales como “la antigüedad, los pluses propios del trabajo netamente industrial como la peligrosidad, la penosidad, la toxicidad, la insalubridad, la nocturnidad o la turnicidad” (Martínez 2020, p. 34).

En definitiva, para que no se dé una infravaloración de los puestos de trabajo hay que establecer unos criterios de valoración neutros y transparentes de todas las retribuciones que se obtienen del trabajo, tal y como incide la Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo (Directiva (UE) 2023/970).

### 2.1.3. La división sexual del trabajo

El tercer factor guarda relación con la conciliación laboral, familiar y personal. A causa de la cultura que aún hoy sigue arraigada en nuestra sociedad, las mujeres tienden a encargarse más que los hombres de los cuidados de personas y de las tareas del hogar (Comisión Europea 2014, p. 7). Es más, este fenómeno no está afectado por el resto de las variables como puede ser la situación familiar, el nivel de estudios o de renta, entre otros (Martínez 2020, pp. 35 y 36).

A causa de las tareas del cuidado y del hogar muchas veces las carreras laborales de las mujeres se ven interrumpidas, mientras que los hombres siguen trabajando ininterrumpidamente, alcanzando escalones superiores dentro de la jerarquía laboral según pasa el tiempo (Ongil *et al.* 2010, p. 27). Esta diferencia del reparto del tiempo se puede contemplar claramente en la cantidad de mujeres que optan por trabajar a tiempo parcial para poder conciliar con las responsabilidades de cuidado que recaen sobre todo en ellas, a pesar de los avances que ha habido en los últimos años. De hecho, en España, en el último trimestre del 2022, el 74% de las personas con contrato a tiempo parcial eran

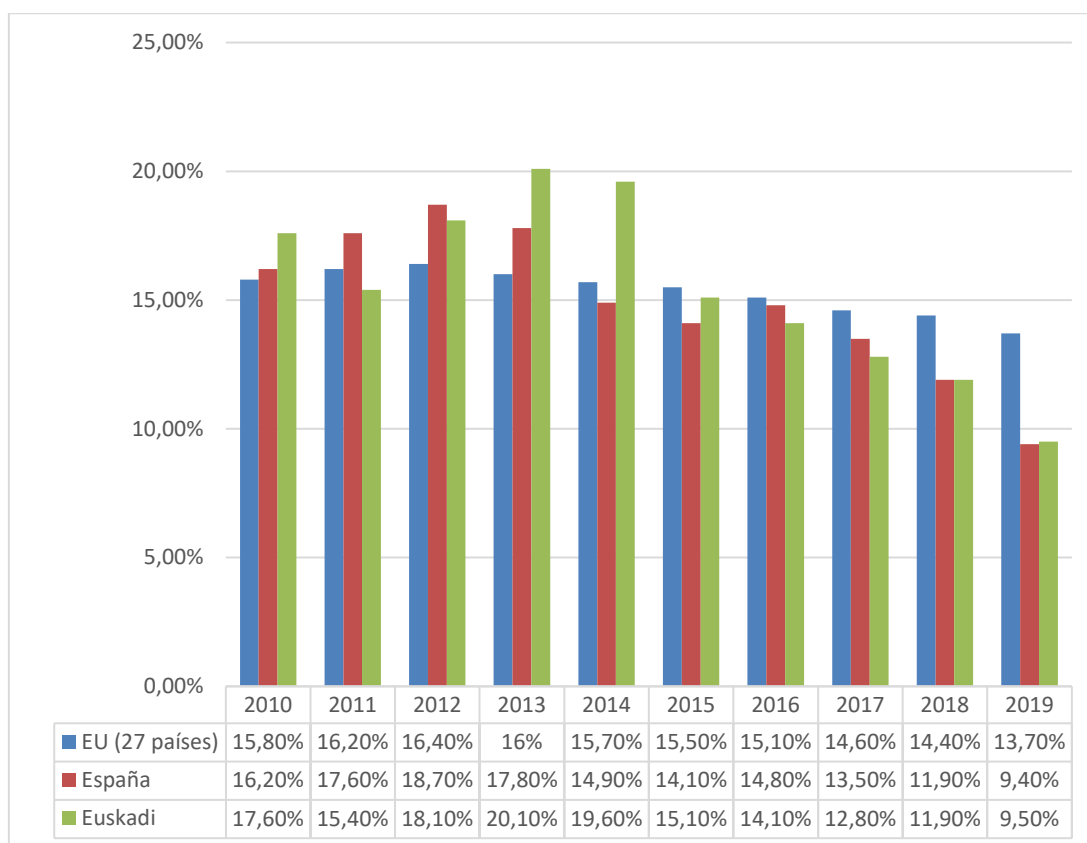
mujeres, y una de las motivaciones principales para ejercer a tiempo parcial sigue siendo sobre todo el cuidado de niños, adultos enfermos, discapacitados o mayores (INE 2023).<sup>4</sup>

Además de la disminución de opciones de avanzar en el mercado laboral y del impacto que genera en las pensiones, el acogerse a una reducción de jornada o a los permisos de maternidad, cuidado, etc. históricamente ha perjudicado a la mujer porque ciertas discriminaciones salariales y prejuicios se dan a raíz de las mismas. En ese sentido cabe señalar la labor que han ejercido los tribunales a la hora de determinar dichas prácticas como discriminaciones, siendo cada vez menos las discriminaciones salariales derivadas de los prejuicios que genera el acogerse a este tipo de permisos (Martínez 2020, p. 38).

### 3. Realidad actual y evolución de la brecha salarial en Euskadi

La desigualdad salarial ha sufrido muchos cambios a raíz de todas las medidas que se han ido adoptado para su reducción a nivel europeo, estatal y de comunidad autónoma. Para contemplar la evolución que ha habido en los tres territorios se analizarán los datos aportados por Eurostat e INE del periodo 2010–2019, dado que las cifras que proporciona Eurostat de 2020 y 2021 son provisionales:

GRÁFICO 1



**Gráfico 1. Brecha salarial no ajustada por hora en Europa, España y Euskadi (2010–2019).**  
(Fuente: elaboración propia partiendo de los datos de Eurostat e INE.)

En los diez años que se reflejan en el Gráfico 1, la brecha salarial no ajustada se ha reducido en todos los territorios analizados: 2,1 puntos en Europa, 6,8 puntos en España y 8,1 puntos en Euskadi, siendo de ese último el cambio más drástico. La Comunidad

<sup>4</sup> Base de datos de INE: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4181>



Autónoma de Euskadi ha pasado de tener una brecha salarial no ajustada del 17,6% al 9,5% en diez años. Asimismo, en los datos provisionales que aporta Eurostat se ve que persiste esta tendencia de reducir la brecha salarial no ajustada en los años 2020 y 2021. En efecto, se estima que en 2021 la brecha salarial de Europa se situará en el 12,7% y la de España en el 8,9%.

Hay que señalar que tras la crisis de la burbuja inmobiliaria y la recesión posterior la diferencia salarial aumentó (CCOO 2023, p. 13), llegando a una disparidad del 20,1% en 2013 en Euskadi, mayor que la que presentaban Europa y España en ese periodo. A pesar de ello, desde entonces se ha ido reduciendo la brecha retributiva, situando a Euskadi casi a la par que España y mejor que la media europea.

Al analizar los datos por hora de forma más concreta se observa que la mayor brecha salarial de Euskadi se concentra en el sector de la industria, con una brecha del 13,4% en 2019. Sin embargo, ha de tenerse en cuenta que la Encuesta de Estructura Salarial publicada en 2020 no aporta muchos datos del sector construcción dado que *“el dato no está disponible cuando el número de observaciones muestrales es inferior a 100”*, es decir, la escasez de mujeres en este ámbito hace que sea imposible analizar la brecha salarial no ajustada del mismo.

Además de la falta de información de ciertas áreas a causa de la baja representación de mujeres, cabe destacar que el INE recoge los datos agrupando todos los sectores en tres únicos bloques para los datos de las comunidades autónomas: industria, construcción y servicios. De forma que *“de cara a la realización de un análisis para la identificación y medición de brecha salarial, este nivel de segregación esconde diferencias, ya que dentro de la agrupación industria se encuentran sectores muy feminizados y otros muy masculinizados, lo cual influye de manera directa en la brecha salarial”* (García 2021, p. 5).

A todo lo mencionado ha de sumársele que, tal y como se ha explicado anteriormente, la brecha salarial no ajustada ya deja de lado características que influyen de forma directa en la brecha (Eurostat 2016). Esta forma de cálculo ha sido criticada reiteradas veces, por ejemplo, sindicatos como CCOO han expuesto que no se incorporan diferencias sobre las cuales *“no se lleva un control específico, como las pagas extras, los complementos por rendimiento o las remuneraciones especiales en temporadas concretas”*, de forma que si se calculará la diferencia retributiva de forma anual las disparidades salariales aumentarían (CCOO 2017, p. 19). Asimismo, hay quien sostiene que el simple hecho de incorporar las horas extraordinarias en el cálculo ya dispararía la brecha salarial, ya que por este concepto las mujeres soportaban una brecha del 78,88% en España en 2017 (UGT 2017).

Para poder solventar los problemas derivados del cálculo que se realiza por hora en la brecha salarial no ajustada, actualmente son cada vez más las instituciones que intentan formular otro tipo de cálculos. Más aún, existen estudios que intentan dar con la fórmula perfecta para calcular la brecha salarial ajustada. En la actualidad, uno de los cálculos de diferencia salarial más comunes es la diferencia de ganancias anuales de mujeres y hombres. La ganancia anual recoge *“el salario bruto del total del año de referencia. Dicha ganancia anual bruta es la usada para la comparación salarial según las diferentes características de los trabajadores* (INE 2021, p. 5).

Con el objeto de realizar una comparativa de la diferencia de la ganancia media anual, se han recogido los datos absolutos de ganancia media anual aportados por el INE de los años 2010–2020 y se ha calculado el porcentaje de la diferencia entre las ganancias de los hombres y las mujeres, tanto en el ámbito español, como en Euskadi. Cabe señalar que no se puede realizar la comparativa con Europa, dado que Eurostat solo aporta ese dato de los países comunitarios, pero no de la Comunidad Europea en su conjunto, debido a que la diferencia entre los países hace imposible dicha labor.

GRÁFICO 2



**Gráfico 2. Diferencia de la ganancia media anual en España y Euskadi (2010–2020).**

(Fuente: elaboración propia partiendo de INE.)

Al analizar el Gráfico 2 y compararlo con el Gráfico 1 podemos contemplar que la diferencia salarial varía mucho dependiendo de si se calcula de forma anual o por hora. Por ejemplo, en 2019 en Euskadi la brecha salarial no ajustada por hora era del 9,5%, mientras que la diferencia por ganancias anuales era del 19,5%. Cabe destacar que en este último caso entran dentro del cálculo por ejemplo las reducciones de jornada o las jornadas a tiempo parcial, que como señalábamos al principio son una de las principales causas de la brecha salarial en nuestro país. Del mismo modo entran dentro del cálculo de la diferencia de la ganancia anual los conceptos como las dietas, las horas extra etc. Dicho de otra forma, aquellos pagos de los cuales se dice que existe una falta de control y que por ello pueden ser fuente de diferencias y discriminaciones.

En España en 2020 el salario medio anual se situaba en 27.642,52€ entre los hombres y en 22.467,48€ entre las mujeres, según los datos aportados por el INE. Eso suponía una diferencia de 5.175,04€ entre la ganancia media anual de mujeres y hombres, es decir una diferencia del 18,72%. En 2020 Euskadi presentaba el mayor salario medio anual del Estado español; concretamente de 30.224,16€. Pero el hecho de que el salario medio fuera mayor no significaba que las mujeres cobraran más, de hecho, la diferencia salarial del 17,9%, muy parecida a la estatal.

A pesar de todo, se puede observar que la diferencia de la ganancia media anual ha disminuido tanto a nivel estatal como a autonómico desde 2010: 3,28 puntos en España y 5,1 puntos en Euskadi. Es más, en este caso también se puede observar la misma tendencia que en el Gráfico 1, el incremento derivado de la crisis en 2013 y 2014 y una disminución a partir de entonces. Sin embargo, tanto el aumento como la reducción son menores en este último gráfico.

Al analizar los datos que aporta INE sobre Euskadi, observamos que la ganancia media anual presenta una mayor diferencia por sexos en el tramo de 35 a 44 años, que refleja una brecha salarial del 22,6% en 2020, y que desde 2016 apenas ha habido variaciones en esa diferencia.

Asimismo, y al contrario que en la brecha salarial no ajustada por horas, la diferencia de la ganancia media anual muestra que la desigualdad salarial no se concentra en el sector de la industria, sino que se presenta sobre todo en el sector servicios, seguido por el sector de la industria. En 2020 la diferencia del sector servicios era del 17,71%, mientras que el de la industria era del 11,79%. Pero en este caso también hay que recalcar la falta de datos del sector de construcción y la falta de desglose que demuestran los datos aportados por INE.

La reducción de la brecha salarial, independientemente su forma de cálculo, es evidente. De hecho, se ve que los mayores aumentos en la reducción de la brecha salarial se han dado en los últimos años a raíz de las medidas que se han ido adoptado.

#### **4. Medidas adoptadas en el ámbito estatal y en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi para combatir la brecha salarial**

La paulatina reducción de la brecha salarial tanto a nivel estatal como a nivel de Euskadi se ha producido a raíz de la adaptación de medidas, muchas de las cuales han sido impulsadas desde Europa. En este apartado nos enfocaremos sobre todo en los últimos avances que ha habido en materia de brecha salarial para poder ver si las medidas que se están regulando pueden afrontar el problema que describíamos en los apartados anteriores.

Una de las medidas más relevantes en el ámbito estatal en materia de igualdad de género fue la regulación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOI), cuyo artículo 5 incidía en que era preciso garantizar la igualdad de trato y oportunidades y la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Una de las novedades que incorporó la LOI en la legislación española fue la implantación de los planes de igualdad, que tenían como objetivo desarrollar diferentes materias y establecer medidas que se ajustasen a la realidad de cada ámbito laboral o de empresa por medio de la negociación colectiva, por ejemplo, medidas para combatir la diferencia salarial entre hombres y mujeres (Nieto 2015, p.160). A la LOI se le recrimina ser una ley muy generalista (Sierra 2017, p. 209), que no prestaba suficiente atención a la cuestión retributiva a pesar de su complejidad (Saldaña 2011, p. 111).

Para combatir la falta de efectividad que tuvieron los planes de igualdad y promocionarlos de nuevo “como instrumento esencial para la superación de las desigualdades por razón de género en el ámbito de la empresa” (Pastor 2019, p. 190) en 2019 se reguló el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para

garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. El Real Decreto-ley incorporó cambios significativos en la LOI: en primer lugar, amplió su ámbito de aplicación al obligar a elaborar y aplicar un plan de igualdad a todas las empresas de cincuenta o más trabajadores/as; en segundo lugar, estableció importantes precisiones con respecto al contenido tanto del diagnóstico como del plan de igualdad; en tercer lugar, creó un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad; y en último lugar, ordenó al Gobierno llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, los sistemas de seguimiento y la evaluación de los planes de igualdad, al igual que del registro de planes de igualdad.

El Real Decreto-ley 6/2019 no solo constituyó una mejora del sistema de los planes de igualdad, sino que, a su vez, fue una medida de transparencia en materia salarial. La modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) supuso que por primera vez nuestro ordenamiento jurídico obligara a todas las empresas a llevar un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, segregados por sexo y agrupados por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. En ese sentido, la norma nacional mejoró lo que se recogía en la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, ya que la recomendación dejaba de lado los valores medios salariales, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.

No obstante, a pesar de las mejoras que se integraron en 2019, el legislador estatal optó por no incorporar todos los puntos recogidos en la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014, como el deber de realizar auditorías salariales en las empresas de más de 250 trabajadores/as. Sin embargo, sí que estableció la obligatoriedad, para las empresas de 50 o más trabajadores/as, de que cuando el promedio de las retribuciones de los trabajadores/as de un sexo sea un 25% mayor al otro, el empresario deberá incluir en el Registro una justificación que argumente dicha diferencia. La norma no especifica el valor que puede tener una justificación, ni los efectos del incumplimiento, “pero pudiera parecer que la existencia de una diferencia superior al 25% en el promedio de las retribuciones pudiera actuar como una presunción iuris tantum de la existencia de la situación discriminatoria que únicamente podría salvarse de acreditarse la realidad de la justificación” (Pastor 2019, p. 195).

Para llevar a efecto todas las acciones incorporadas en el Real Decreto-ley 6/2019 se determinó que se realizaría un desarrollo reglamentario, lo cual se hizo mediante la regulación del Real Decreto 901/2020 de 14 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El Real Decreto 901/2020 determinó el alcance subjetivo de los planes de igualdad y reguló las cuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad. A su vez, el Real Decreto es una herramienta para clarificar y ordenar la metodología a la hora de elaborar los planes de igualdad, reforzando la importancia del diagnóstico e incorporando la información que tiene que aparecer en dichos diagnósticos y planes. Del mismo modo, sirvió para fortalecer el

carácter negociador que deben tener los planes de igualdad, estableciendo cuál era el procedimiento negociador y otorgando importancia a la comisión negociadora.

En 2020, además del Real Decreto 901/2020, se reguló el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Esta norma ha sido calificada como *“tan compleja, como necesaria”* (Arenas 2021, p. 11), ya que tiene como objeto cumplir el principio de *“salarios iguales para trabajos de igual valor”*, un principio del que se empezó a hablar ya en 1951 a raíz del Convenio núm. 100 de la OIT.

El punto de partida del Real Decreto 902/2020 es el principio de transparencia retributiva y se enfoca en la identificación de las discriminaciones derivadas de la incorrecta valoración de puestos de trabajos. Con ese objetivo crea los siguientes instrumentos para garantizar la transparencia retributiva:

En primer lugar, establece que todas las empresas estarán obligadas a tener un registro retributivo de la totalidad de la plantilla, incluyendo el personal directivo. Tal y como hemos visto antes, este deber ya se incorporaba mediante el Real Decreto-ley 6/2019, pero el Real Decreto 902/2020 refuerza lo que ya estaba regulado y añade que el principio de igual retribución que aparece en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas independientemente del número de personas trabajadoras. A su vez, incorpora cómo actuar en caso de que no haya una representación legal de los trabajadores/as en la empresa; en ese caso, se le podrá facilitar al trabajador/a las diferencias porcentuales existentes en las retribuciones promedio entre hombres y mujeres desglosados en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de calificación aplicable.

Otra de las modificaciones que añadió el Real Decreto 902/2020 al artículo 28 del ET fue definir de forma más exhaustiva qué es un *“trabajo de igual valor”*, señalando lo siguiente:

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”, que son las siguientes:

- a) “Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Siguiendo con la valoración, cabe destacar que el eje central del Real Decreto 902/2020 se basa en la importancia de realizar una adecuada valoración de los puestos de trabajo y explica qué hay que tener en cuenta para dicha tarea. A su vez, el Ministerio de Igualdad

(junto con UGT, CCOO, CEPYME y CEOE) creó una herramienta de valoración de puestos de trabajo para facilitar la tarea a las empresas,<sup>5</sup> dicha herramienta consiste en un Excel donde ha de determinarse los puestos, agruparlos, puntuarlos, valorar los factores de cada puesto, etc.

Por último, el Real Decreto 902/2020 desarrolla también la auditoría retributiva, entiende que las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en dicho plan una auditoría retributiva previa a la negociación, y establece el contenido de dicha auditoría y las obligaciones empresariales al respecto.

Además de todas estas medidas específicas que se han regulado a nivel estatal para reducir la brecha salarial y combatir las discriminaciones retributivas, existen medidas generales que también han contribuido de forma directa a la reducción de la diferencia de salarios entre mujeres y hombres, como el incremento del salario mínimo interprofesional (CCOO 2023, pp. 7 y 8).

En cuanto a las medidas que se han regulado en Euskadi, cabe remarcar la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Mediante esta ley se modificó el artículo 38 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, introduciendo que las administraciones públicas vascas con competencia en la materia:

- a) Incorporarán la perspectiva de género en las políticas activas de empleo, así como módulos específicos de género en sus programas formativos. (...)
- f) Promoverán, en el marco de sus competencias, la mejora de las condiciones de empleo de los sectores profesionales relacionados con la prestación de servicios de cuidados, en particular, el servicio del hogar familiar, de modo que se cumplan las previsiones de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos al empleo decente en dicho sector. Asimismo, la Administración de la Comunidad Autónoma, en relación con el personal al servicio del hogar familiar, ofrecerá asesoramiento jurídico gratuito y fomentará la intermediación laboral pública a fin de evitar situaciones de precariedad y vulneración de derechos. (...)
- g) Promoverá la mejora de las condiciones laborales del personal que trabaja en los sectores feminizados en las instituciones públicas, limitando la subcontratación o, en su defecto, estableciendo cláusulas sociales en la contratación pública que garanticen condiciones de trabajo y salariales homologables a las de las categorías profesionales o actividades equivalentes en la administración pública.

A su vez, la Ley 1/2022 incluyó un nuevo artículo en la Ley 4/2005, el artículo 40 bis, que trabajaba la discriminación retributiva de forma específica y establecía las siguientes medidas a desarrollar:

- Planes y campañas específicas contra la discriminación retributiva, que se llevaran a cabo a través de la Inspección de Trabajo.
- La administración pondrá a disposición de las instituciones públicas, empresas, organizaciones empresariales y sindicales y de la ciudadanía recursos para combatir la discriminación retributiva, tales como “directrices,

---

<sup>5</sup> Para más información: <https://www.igualdadlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

criterios y metodologías para su valoración, clasificación y evaluación de puestos y una promoción profesional no sexista, así como un servicio de información y asesoramiento y de canalización de quejas o denuncias”.

- Garantizar la transparencia en el ámbito retributivo, a través de libros de registro de retribuciones y otras formas que se consideren adecuadas, contemplando a su vez la posibilidad de realizar auditorías salariales.
- Se impondrá como requisito para las empresas y organizaciones que se contraten o se subvencionen del sector público el cumplir el principio de transparencia retributiva entre mujeres y hombres.
- Además, las administraciones públicas vascas fomentarán la transparencia retributiva y facilitarán la aplicación de directrices, criterios y metodologías a las empresas del sector privado.

Además de la regulación de la mencionada ley, en la comunidad autónoma se han desarrollado tres Planes Operativos de Acción para los años 2022–2025 que se enmarcan dentro de la Estrategia 2030 para Reducir la Brecha Salarial en Euskadi. En este sentido, el Plan Operativo de Acción de 2025 además de definir el marco normativo y ubicarlo en el contexto histórico/social, expone los resultados del anterior Plan Operativo de Acción que se desarrolló durante el periodo 2019–2020, del mismo modo, establece los objetivos a largo plazo de la Estrategia 2030, desarrolla el Plan Operativo de Acción (el de 2025) e implanta unos indicadores generales de seguimiento del Plan Operativo. El Plan Operativo de Acción se estructura mediante 4 ejes (“reducir la desigualdad salario/hora”, “reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral”, “educación y sensibilización social” y “sensibilización empresarial y sindical”), 20 directrices y 74 medidas, la mayoría de las cuales se basan en medidas de sensibilización.

## 5. Conclusiones

La problemática de la brecha salarial es compleja, son muchos los elementos que influyen en la misma y aún no existe una fórmula que incorpore dichos factores y sirva para realizar comparativas entre diferentes países. Es más, hasta hace poco, cuando se analizaba la brecha salarial solamente se exponían datos relativos a la brecha salarial no ajustada por hora, ofreciendo así una visión mucho más positiva de la realidad.

La brecha salarial no ajustada por hora deja de lado muchos elementos que influyen en la diferencia salarial entre mujeres y hombres. Por ejemplo, no tiene en cuenta que la división sexual del trabajo es uno de los aspectos que más influye sobre la diferencia salarial, pues al realizar el cálculo por hora no se considera a las personas que reducen una jornada o trabajan con contrato a tiempo parcial, que en su mayoría son mujeres que se acogen a este tipo de contratos para poder realizar las tareas de cuidado que aún hoy recaen en sus manos.

La brecha salarial no ajustada por hora también excluye las retribuciones sobre las cuales hasta el momento no se llevaba un control específico, y cabe recordar que parte del problema de la infravaloración de los puestos de trabajo feminizados también reside en la misma estructura y composición de los salarios, siendo así una de las posibles fuentes para la diferencia salarial, con posibilidades de que existan discriminaciones salariales en las mismas.

Por todo ello, no es de extrañar que la brecha salarial varíe tanto, dependiendo de la forma de cálculo. Al incorporar todos los elementos que la brecha salarial no ajustada por hora ignora, Euskadi pasa de tener una brecha salarial de 9,5% a una de 19,5%.

En ese sentido, la regulación del Real Decreto-ley 6/2019 responde a una necesidad real de transparencia que existía desde hacía tiempo en el Estado español. El hecho de que de ahora en adelante las empresas deban llevar un registro salarial no solo de los valores medios de los salarios, sino de los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de sus trabajadores/as supone empezar a controlar aquellas retribuciones sobre las cuales se tenía menor control y que eran fuente de posibles diferencias y discriminaciones retributivas.

Del mismo modo, y teniendo en cuenta que la infravaloración sistemática de los trabajos feminizados es otro de los factores que genera la disparidad salarial, la tendencia a agrupar los datos de las comunidades autónomas en sectores, hace difícil la comprensión detallada de la situación que vive cada comunidad al respecto. A pesar de ello, ha de tenerse en cuenta que la infravaloración sistémica de los trabajos feminizados es una realidad mundial arraigada en nuestra sociedad, por lo que, a la hora de reducir la brecha salarial de Euskadi, ha de ponerse en valor el progreso que ha supuesto la regulación del Real Decreto 902/2020 en materia de valoración de puestos de trabajo, dado que aporta una definición más detallada al igual que pautas básicas a la hora de valorar los puestos de trabajo.

Pese al avance que ha supuesto el Real Decreto 902/2020 en materia de valoración de puestos de trabajo, esta medida sería más eficaz si la clasificación estuviese supervisada con perspectiva de género, puesto que la infravaloración de los trabajos de las mujeres está muy arraigada en nuestra sociedad, y para generar un progreso real ha de cambiarse la forma de entender el trabajo, donde siempre se han valorado más las características propias de los trabajadores masculinizados (como el uso de la fuerza) y se han infravalorado todas aquellas cualidades que guardaban relación con los cuidados. Ese tipo de cambio requiere de una infraestructura, compromiso y sensibilización que va más allá de la que puedan ofrecer los empleadores y sindicatos por su cuenta.

Del mismo modo, tampoco la normativa parece aportar pautas demasiado concretas, por lo que su aplicación podría no ser tan efectiva como cabría esperar. Esta última carencia podría ser solventada por la labor de información y de acompañamiento que realizará la administración vasca en materia de valoración de puesto de trabajo según el artículo 40 bis de la Ley 1/2022, de 3 de marzo, dado que prevé poner a disposición de las empresas, sindicatos y de la ciudadanía directrices, criterios y metodologías para la valoración, clasificación y evaluación de los puestos de trabajo.

Es preciso poner en valor los avances que se han realizado en los últimos años en materia de planes de igualdad, dado que desde su aprobación en 2007 ha sido una herramienta poco efectiva para combatir la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Gracias al Real Decreto 901/2020 se clarificó la metodología para realizar un plan de igualdad, incidiendo en el carácter negociador de los mismos y realizando un seguimiento. Las modificaciones que se han realizado en esta materia supondrán no sólo una mayor implicación de los actores negociadores, sino que, al clarificar la metodología, las empresas también podrán realizar unos planes mejores y más efectivos, dado que se adaptarán mejor a sus circunstancias. En consecuencia, los planes de igualdad podrían



pasar de ser un mero trámite en la mayoría de las empresas, a una herramienta esencial para trabajar las diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito de la empresa.

Por último, creo que establecer como obligatorias las auditorias de género o reforzar el papel de la inspección de trabajo sería esencial para realizar un seguimiento de la situación y controlar el progreso de todas estas medidas, al igual que existe la necesidad de establecer sanciones más fuertes para que las normas de igualdad sean respetadas.

En todo caso, en Euskadi se ha progresado mucho en poco tiempo y a raíz de las medidas que se están incorporando, sobre todo a nivel estatal. Se ve que si se sigue por este camino poco a poco se mejorará la situación laboral de las mujeres trabajadoras en general y en concreto en la consecución de la igualdad retributiva. A su vez, los Planes Operativos que se están desarrollando también servirán para fomentar la concienciación en el tejido empresarial de Euskadi, lo cual ayudará a la adecuada aplicación de las normas y a seguir avanzando en ese sentido.

## Referencias

- Amuedo-Dorantes, C., y De la Rica, S., 2005. The Impact of Gender Segregation on Male-Female Wage Differentials: Evidence from Matched Employer-Employee Data for Spain. *IZA Discussion Paper Series*, 1742.
- Amuedo-Dorantes, C., y De la Rica, S., 2006. The Role of Segregation and Pay Structure on the Gender Wage Gap: Evidence from Matched Employer-Employee Data from Spain. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 5(1), 1–34.
- Anghel, B., Conde-Ruiz, J.I., y Marra de Artíñano, I., 2019. Brechas Salariales de Género en España. *Hacienda Pública Española/ Review of Public Economics*, 229, pp. 87–119.
- Areras Viruez, M., 2021. Otro avance en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres: análisis del real decreto 902/2020 de 13 de octubre. *Temas Laborales*, 156, pp. 11–49.
- Ballester Pastor, M.A., 1994. *Diferencia y discriminación normativa por sexo en el orden laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Ballester Pastor, M.A., 2018. La discriminación retributiva por razón de sexo en la Unión Europea. *Documentación Laboral*, 115, pp. 13–31.
- Baquero, J., Guataquí, J.C., y Sarmiento, L., 2000. Un marco analítico de la discriminación laboral. *Borradores de Investigación*, 8.
- Campos Soria, A., y Roperó García, M., 2015. Occupational Segregation and the Female-Male Wage Differentials: Evidence for Spain. *Gender Issues*, 33(3).
- Castaño Collado, C., 1999. *Diferencia o discriminación: la situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- CCOO, 2017. *Brecha Salarial: el peaje de la discriminación*. Madrid: Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO.
- CCOO, 2023. *Cuidado sin brecha*. Madrid: Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO.

- Comisión Europea, 2014. *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Luxemburgo: Publicaciones de la Unión Europea.
- De Cabo Serrano, G., y Garzón Garzón, M.J., 2007. *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid: Estudios del Instituto de la Mujer.
- De la Rica Goiricelaya, S., Dolado Lobregad, J.J., y Vegas-Sánchez, R., 2010. Performance Pay and the Gender Wage Gap: Evidence from Spain. *CEPR Discussion Paper Series*, 7936.
- De Lucio Fernández, J., Valero Calero, M., y Del Valle Castro, M., 2012. *Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Dueñas Fernández, D., Iglesias Fernández, C., y Llorente Heras, R., 2014. Descomposición del GAP salarial por género en el mercado de trabajo español. *I+G 2014. Aportaciones a la Investigación sobre Mujeres y Género*, pp. 703–722.
- Elósegui Itxaso, M., 2006. Igual salario por trabajo de igual valor. *Persona y Derecho*, 54, pp. 119–150.
- Eurostat, 2016. Glossary: Gender pay gap (GPG). *Eurostat: Statistics Explained*. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Gender\\_pay\\_gap\\_\(GPG\)](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_(GPG))
- García Cano, E., 2021. *La brecha salarial en la comunidad autónoma de Euskadi*. 15 de septiembre. Emakunde.
- Guner, N., Kaya, E., y Sánchez-Marcos, V., 2014. Gender Gaps in Spain: Policies and Outcomes over the Last Three Decades. *SERIEs: Journal of the Spanish Economic Association*, 5(1).
- Instituto Nacional de Estadística (INE), 2021. *Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES). Metodología*. Madrid: INE.
- Martínez Moreno, C., 2020. Brecha salarial y discriminación laboral por razón de sexo. En: M. Acale Sánchez y C. Sánchez Benítez, eds., *Brecha de género y universidad: dos realidades que se retroalimentan*. Albacete: Bomarzo, pp. 23–58.
- Menéndez Menéndez, M.I., 2020. El coste de la desigualdad: la brecha salarial de género en el contexto universitario. En: M. Acale Sánchez y C. Sánchez Benítez, eds., *Brecha de género y universidad: dos realidades que se retroalimentan*. Albacete: Bomarzo, pp. 59–92.
- Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2023. *Igualdad en cifras MEFP*. Madrid: Gráficas Solana.
- Nieto Rojas, P., 2015. Los planes e igualdad entre la ley y la negociación colectiva: un diálogo insuficiente. *Revista de Información Laboral*, 10, pp. 159–176.
- Oelz, M., Olney, S., y Tomei, M., 2013. *Guía introductoria. Igualdad Salarial*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Ongil López, M., et al., 2010. *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009*. Madrid: Economía Mujer Empresa (EME).

- Organización Internacional del Trabajo, 2023. *Informe Mundial sobre Salarios 2022–2023. El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Pastor Martínez, A., 2019. Las medidas laborales del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *IUSLabor*, 1, pp. 187–209.
- Pons Parera, E., 2015. Igualdad retributiva y garantías contra la discriminación por razón de género: una aproximación constitucional. En: E. Pons Parera, ed., *Un futuro sin brecha*. Albacete: Bomarzo, pp. 11–28.
- Saldaña Valderas, E., 2011. El tratamiento del salario y los beneficios sociales en los planes de igualdad: insuficiencias y buenas prácticas. *Temas Laborales*, 108, pp. 85–113.
- Servicio Público de Empleo Estatal, 2022. *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres. Estatal Datos 2021*. Madrid: Catálogo General de Publicaciones Oficiales.
- Serrano Argüeso, M., 2022. Trabajo del futuro y formación dual. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 62, pp. 74–117.
- Sierra Hernaiz, E., 2017. El papel de los planes de igualdad en la implantación de medidas de igualdad efectiva en las empresas. *Lan Harremanak*, 38, pp. 204–228.
- UGT, 2017. *La falta de políticas de igualdad en el empleo incrementa la brecha salarial*. Vicesecretaría General de UGT, Departamento de la Mujer Trabajadora.

#### *Fuentes jurídicas*

- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones-Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006–2010.
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010–2015.
- Comunicación de la Comisión de 5 de marzo de 2010 titulada: Una Carta de la Mujer: Declaración de la Comisión Europea con motivo del Día Internacional de la Mujer 2010 en conmemoración del 15.º aniversario de la adopción de la Declaración y la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Pekín, y del 30.º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convenio número 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. *BOE* núm. 291, de 04 de diciembre de 1968.
- Convenio número 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. *BOE* núm. 291, de 04 de diciembre de 1968.

- Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, Roma, 4 de noviembre de 1950. *BOE* núm. 243, de 10 de octubre de 1979.
- Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. OIT, Convenio núm. 100, 29 de junio de 1951.
- 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. *DOUE* núm. 132, de 17 de mayo de 2023.
- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independiente de su origen racial o étnico. *DOCE* núm. 180, de 19 julio.
- Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. *DOUE* núm. 373, de 21 de diciembre.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. *DOUE* núm. 204, de 26 de julio.
- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo. *DOUE* núm. 180, de 15 de julio de 2010.
- Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres. *BOE* núm. 74, de 28 de marzo de 2022.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *BOE* núm. 71, de 23 de marzo.
- Real Decreto 901/2020 de 14 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. *BOE* núm. 272, de 14 de octubre de 2020.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. *BOE* núm. 272, de 14 de octubre de 2020.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *BOE* núm. 57, de 7 de marzo de 2019.
- Recomendación de la Comisión Europea, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. *DOUE* núm. 69, de 8 de marzo de 2014.
- Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 101ª reunión. Ginebra, junio de 2012.

Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, Ámsterdam, 2 de octubre de 1997. *DOCE* núm. 340, de 10 de noviembre.

Tratado de Versalles, adoptado el 28 de junio de 1919. Archivo Nacional de Honduras.

Versión consolidada del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea. *DOCE* núm. 325, 24 de diciembre de 2002.

### *Jurisprudencia*

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 1 de julio de 1986 (Asunto 237/85, ECLI: EU:C:1986:277).