

# INFORME SOBRE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

---

2022

UGT CASTILLA-LA MANCHA



Castilla-La Mancha

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	3
1. <i>¿Qué es la brecha salarial?</i> .....	4
2. <i>Contexto de la brecha salarial en el mundo</i> .....	5
3. <i>Contexto de la brecha salarial en Europa</i> .....	8
4. <i>En contra de la brecha salarial: marco legislativo español</i> .....	8
<b>4.1 RD 6/2019, RD 901/2020 y RD 902/2020</b> .....	10
5. <i>Contexto de la brecha salarial en España</i> .....	12
6. <i>El papel de los planes de igualdad en la lucha contra la violencia económica</i> .....	13
7. <i>Otras medidas contra la brecha salarial</i> .....	14
CONCLUSIONES .....	15
FUENTES .....	17
BIBLIOGRAFÍA .....	17
LEYES Y NORMATIVAS .....	17

## INTRODUCCIÓN

El mercado laboral en el que vivimos no es respetuoso con las mujeres, más aún si además pertenecen a otro colectivo minoritario o en riesgo de exclusión. Dentro de éste se están perpetuando actitudes discriminatorias, entre las que se encuentra la brecha salarial como uno de los mayores reflejos de la violencia económica de género y la violencia laboral. Una mujer y un hombre, por el mismo trabajo no cobran lo mismo, lo que es un total incumplimiento del Principio de Igualdad (art. 14 de la CE) o la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres, entre otras normas que regulan la igualdad de género en España y en Europa.

Reiterando lo dicho, la brecha salarial es violencia económica y laboral, y por ende es violencia contra las mujeres, que se suma al resto de problemáticas. Son las mujeres las que tienen la tasa de paro más alta; las que trabajan en los empleos más precarios y más temporales; las que más problemas tienen a la hora de encontrar trabajo o promocionar a puestos de liderazgo y las que más problemas tienen a la hora de conciliar vida familiar y vida laboral. Esas diferencias entre hombres y mujeres hacen que éstas no tengan calidad en el trabajo, y que en muchas ocasiones no se reconozca ni su esfuerzo ni su talento.

La lucha feminista, de los sindicatos, con herramientas como el diálogo social y negociación colectiva, están en constante batalla para conseguir una sociedad justa e igualitaria. Por ello, hay que reforzar el derecho de retribución: mismo sueldo por el mismo trabajo.

La brecha salarial invisibiliza el trabajo de las mujeres, lo infravalora. Y con ella se entrevé el pensamiento de que todo trabajo que revele características femeninas, se considera de inferior calidad, lo que es sexista.

Informe como este son necesarios por eso mismo, porque es un punto de partida para diseñar medidas que garanticen una igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que iguale el valor de su trabajo, y creen espacios laborales seguros en los que las mujeres puedan crecer profesionalmente, con medidas de conciliación que permitan esos ascensos. En las próximas páginas, se va a crear ese punto de inicio, comparando el antes y el ahora, con vistas a un futuro equitativo.

## *1. ¿Qué es la brecha salarial?*

La brecha salarial es la diferencia entre el salario de los hombres y el de las mujeres, por la cual estas últimas cobran menos, en especial en los sectores más feminizados. En otras palabras, la brecha salarial de género es lo que ganan menos las mujeres de media con respecto a lo que ganan los hombres de media.

Existen varios factores que explican la discriminación salarial existente contra las mujeres, como por ejemplo que el sueldo de las mujeres se consideraba un plus al sueldo del marido o que el salario en los sectores feminizados sea más bajo que en los masculinizados por la devaluación del trabajo femenino. Dichos sectores feminizados, además, están relacionados con los cuidados de mayores o niños/as y tareas del hogar. Son empleos menos valorados y con condiciones más precarias.

Otras causas que influyen en la brecha salarial son los problemas de conciliación, que dificultan que las mujeres tengan un buen equilibrio entre vida familiar y vida laboral, y esa falta de corresponsabilidad y de conciliación impide que las mujeres no puedan desarrollarse en sus carreras profesionales y ascender a puestos de poder, o la discriminación a partir de las categorías profesionales. Todo ello provocado por los roles y estereotipos de género, que atraviesan el mercado laboral.

Pese a que hay trabajos similares se valoran de forma distinta y por tanto no se pagan de la misma forma, de ahí la diferencia salarial que puede surgir entre una limpiadora y un conserje. Ambos puestos son del mismo valor, pero la remuneración es diferente. Asimismo, son las mujeres quienes más recortan su jornada laboral para dedicarse a su familia y a los trabajos de cuidados no remunerados, sus jornadas suelen ser a tiempo parcial, reducen sus jornadas o piden excedencias.

Dejando a un lado lo social y volviendo al tema económico, una parte importante de la brecha salarial de género se produce y detecta en los complementos salariales. Por otro lado, el nivel educativo no tiene nada que ver con la brecha salarial, puesto que las mujeres somos quienes más presentes estamos en los niveles educativos superiores.

## *2. Contexto de la brecha salarial en el mundo*

Según el informe sobre la Brecha Global de Género 2021, hecho por el Foro Económico Mundial, las mujeres en todo el mundo ganan entorno a un 37% menos que los hombres ejecutando el mismo trabajo. Los avances en materia de igualdad retributiva son muy lentos, como señala el informe, y las cifras son bastante dolorosas. Es más, aún quedan 267.6 años para que se dé una igualdad real retributiva y una participación económica entre ambos sexos, llegando solo entonces a alcanzar una igualdad de oportunidades.

Siendo algo más esperanzadores, hay países que están reconfigurando sus políticas entorno a la igualdad de género y la igualdad salarial, con el objetivo de reducir sus brechas y, por tanto, las desigualdades y el malestar entre la población que generan. Algunos de los países en los que se ve mayor progreso es en Timor-Leste, un país isleño de Indonesia, Burundi y Liberia, donde se estima que mujeres y hombres cobran lo mismo. En total, 23 países reformaron sus leyes en 2023 para promover la inclusión de las mujeres en sus economías (*La Mujer, la Empresa y el Derecho 2022*”, del Banco Mundial)

Otro de los países que está apostando por acabar con la brecha salarial es Ruanda (África Oriental). Este país ocupa el séptimo lugar en la lista de los 10 países con mayor igualdad económica, puesto que ha cerrado el 80.9% de su brecha y la proporción de mujeres en altos cargos se duplicó en 5 años (entre 2014 y 2019), hasta el 28.6%. En Barbados, por ejemplo, los ingresos de hombres y mujeres son relativamente similares según el informe del Foro Económico Mundial anteriormente mencionado.

Allí las mujeres participan muy activamente en la economía (un 75.2% de ellas está trabajando).

En lo referente a la legislación de los países, muchos aún tienen restricciones en lo tocante a la participación de las mujeres en sus economías, aunque se están experimentando cambios a mejor. En 2019 y en 2020, Arabia Saudí, Bahréin, Montenegro y Vietnam eliminaron restricciones que impedían a las mujeres trabajar en empleos considerados peligrosos para ellas. Por otro lado, en Etiopía se ha aumentado el permiso de maternidad de 90 días a 120 o en Surinam ha introducido en su normativa un permiso de maternidad remunerado de 16 semanas y 8 días de permiso remunerados para el padre. Aun así, según el Banco Mundial, la igualdad salarial solo es obligatoria en menos de la mitad de países, y en 86 aún las leyes restringen empleos a las mujeres, afectando a la vida y a los derechos vitales de 1.600 millones de mujeres. Todo ello sin contar aquellos países que permiten la explotación laboral de mujeres, niñas y niños.

### SE CONTINÚAN VULNERANDO LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

La pandemia de Covid19 que asoló al mundo agravó las desigualdades entre géneros, jugando con la vulnerabilidad de las mujeres y poniéndolas en peligro en todos los sentidos. Actualmente, dos años después, 2.400 millones de mujeres en edad de trabajar no disfrutan de una igualdad económica. De acuerdo al informe “*La Mujer, la Empresa y el Derecho 2022*”, del Banco Mundial, en 86 países, las mujeres enfrentan restricciones laborales y en 95 países no se garantiza la igualdad salarial por trabajo del mismo valor. En general y a nivel mundial, las mujeres solo acceden a tres cuartas partes de los derechos reconocidos a los hombres. Hay incluso en países (Arabia Saudí, Qatar, Bahréin, Jordania, Kuwait o Líbano) en los que las mujeres extranjeras empleadas del hogar ni tan siquiera tienen derechos a sindicalizarse.

*El sistema kafala, un régimen de semiesclavitud, deja que los empleadores impidan a estas mujeres cambiar de trabajo o salir del país sin su permiso, además de explotarlas laboralmente. La Organización Internacional para las Migraciones a denunciar que el año pasado alrededor de 400.000 personas migrantes y empleadas en el sector doméstico, la mayoría asiáticas y africanas, estuvieron atrapadas en el Líbano sin trabajo ni medios para regresar a su hogar*

La pérdida de empleo en Bangladesh se ha cebado con las mujeres, aquellas que se dedican a la economía informal, especialmente las que trabajan en el sector textil (el 80% de las personas trabajadoras del sector son mujeres). Muchas de ellas, han muerto o resultado heridas de gravedad en accidentes de trabajo, puesto que no se acondicionan las fábricas ni las herramientas de trabajo ni los equipos de protección. Trabajan sin condiciones dignas.

Egipto también es un ejemplo de país que vulnera los derechos laborales y de las mujeres. Según el Informe Anual de Amnistía Internacional 2021-2022, las autoridades egipcias cargaron contra el derecho de los trabajadores y de las trabajadoras a la huelga y a formar sindicatos independientes, permitiendo que las empresas despidieran a sus empleados y empleadas que protestaran pacíficamente. Del mismo modo, en Marruecos se están reprimiendo las manifestaciones pacíficas en pos de mejoras de las condiciones de trabajo. En África, países como Nigeria o Somalia dejaron de pagar los salarios en el sector público y sectores esenciales como educación o Sanidad, y en la República del Congo el personal sanitario se declaró en huelga meses para intentar mejorar sus condiciones y sus categorías profesionales.

### *3. Contexto de la brecha salarial en Europa*

En Europa, la brecha salarial de género es del 14.1%. En otras palabras, en la Unión Europea, las mujeres cobran 86 céntimos por cada euro que cobran los hombres. Obviamente, los porcentajes varían dependiendo del país, puesto que hay mercados de trabajo más avanzados que otros, con condiciones acordes al contexto socioeconómico e histórico del país. En este sentido, la diferencia en Luxemburgo es de un 1.3%, mientras que en Estonia es de un 21.7% y en Letonia de un 21.2%. España, por ejemplo, se sitúa por debajo de la media antes de la pandemia.

Durante los últimos 9 años, la brecha salarial de género en Europa ha ido disminuyendo paulatinamente (dos puntos en la brecha de salario por hora). No obstante, aún faltan 60 años para que se cierre la brecha salarial de género en Europa.

Si atendemos a las pensiones, las cifras son alarmantes y la diferencia entre lo que perciben los hombres y las mujeres es de 30.1%. Desde Europa, se plantea, al igual que en España, la transparencia salarial como proceso por el cual conseguir corregir las diferencias salariales.

### *4. En contra de la brecha salarial: marco legislativo español*

De acuerdo a la legislación vigente, la brecha salarial, que en sí misma es un tipo de violencia y discriminación contra las mujeres, no debería existir puesto que incumple el art.14 de la Constitución Española. En dicho artículo se trata el principio de igualdad, por el cual todos los españoles y todas las españolas tienen los mismos derechos y obligaciones, sin importar sexo o raza.

*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 14 CE)*

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de Mujeres y hombres fue firmada con el objetivo de evitar que se perpetúen las desigualdades y frenar la discriminación que sufren las mujeres en todos los ámbitos, aprovechando sus capacidades y talentos en beneficio de la sociedad. En este sentido, a partir de la LOEIMH, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y adoptar medidas para conseguirlo.

En el artículo 5, en defensa de la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, especifica que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en el empleo público como en el privado, se garantizará *“en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido”*.

Posteriormente, en el artículo 46 sobre el contenido de los planes de igualdad, se defiende la obligación de que en la fase de diagnóstico de estos aparezcan medidas para garantizar la igualdad retributiva.

Conforme al Estatuto de los Trabajadores, atendiendo a su última modificación del 23 de marzo de 2022, destacan varios artículos en pos de acabar con la brecha salarial latente en el mercado laboral español.

- Sección 2. *Derechos y deberes derivados del contrato. Art 17. No discriminación en las relaciones laborales.*

*Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o el étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación y condición sexual.*

- Sección 4. *Salarios y garantías salariales. Art 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo*
  1. *El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. 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.*
  2. *El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de la empresa.*
  3. *Cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro Salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.*

#### **4.1 RD 6/2019, RD 901/2020 y RD 902/2020**

Como se ha mencionado anteriormente, una de las herramientas más importantes con las que se cuenta para acabar con la brecha salarial son los **planes de igualdad**. A parte de la normativa ya vista, los planes de igualdad vienen regulados por tres reales decretos: El Real Decreto 6/2019, Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020.

Según el RD 6/2019, todas las empresas con más de 50 personas en plantilla tienen la obligación de tener plan de igualdad. Dicho plan, además, tiene que ir acompañado de la auditoría retributiva. El resto de empresas, las que tengan un número inferior de trabajadores y trabajadoras, podrán negociar su plan de igualdad de forma voluntaria. Esta normativa se ajustó posteriormente con el RD 901/2020, que solventaba ciertas dudas acerca de cómo hacer el plan de igualdad.

Y como no puede existir igualdad entre hombres y mujeres hasta que no se acabe con la brecha salarial, el RD 902/2020 se encarga de regular medidas encaminadas a acabar con la discriminación salarial que existe en el mercado laboral actual y que tanto perjudica a las mujeres. Este Real Decreto defiende la transparencia retributiva en busca de apaliar las desigualdades salariales y corregirlas para equilibrar los salarios.

La transparencia salarial consiste en obtener información suficiente y significativa de las retribuciones de los trabajadores de la empresa, de forma jerárquica y transversal, incluidos sueldos base y complementos, lo que además también permite saber si las clasificaciones profesionales están bien asignadas. De esta forma, dentro de la transparencia salarial quedan recogidos el registro retributivo y la auditoría retributiva, ambos son sistema de valoración de los puestos de trabajo y sus retribuciones muy similares, no obstante, la diferencia radica en la obligatoriedad de cada uno. Mientras que el registro retributivo es obligatorio para todas las empresas, solo las empresas que tengan plan de igualdad están obligadas a tener auditoría retributiva, que deberá acompañar a dicho plan a la hora de presentarlo en el REGCON (no serán válidos los planes de igualdad que no se hayan presentado al Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad).

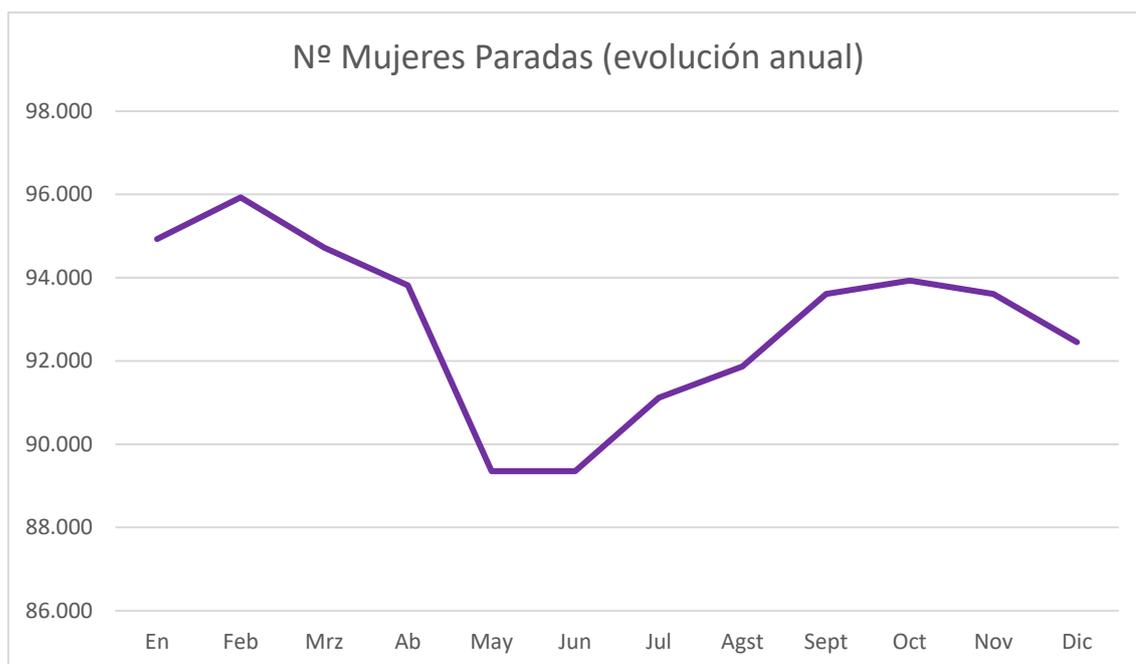
Es más, el marco normativo español entorno a la transparencia retributiva dictamina que las empresas que tengan una brecha salarial mayor al 25% tendrán que justificar y explicar la naturaleza de esa brecha. Todas las normas, medidas y leyes están enfocadas a repensar la cultura salarial del mercado laboral español para hacerlo más justo y democrático, respetando la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras.

### *5. Contexto de la brecha salarial en España*

En España también hay brecha salarial y desigualdades laborales. Una vez más son las mujeres las que tienen los puestos de trabajo más precarios, peores pagados y más temporales: el número de mujeres a tiempo parcial triplica el de los hombres. Al final, son las mujeres las que más reducciones de jornadas piden para poder cuidar de su familia, haciéndose cargo del hogar, situación que empeoró tras la pandemia.

Según datos de la Agencia Tributaria en 2020 las mujeres cobraban 20.29% menos. Los hombres recibían un salario medio anual de 22.640€, mientras que el de las mujeres era de 18.047€. Actualmente, dos años después, los hombres ganan 17.577€ de salario medio y las mujeres 11.487€. En Guadalajara, la brecha salarial llegaba hasta el 30%.

Las desigualdades salariales no solo pueden encontrarse en el sueldo base, sino que también puede estar en los complementos, en las características del puesto de trabajo (temporalidad, jornadas parciales, reducciones de jornada, etc.) o en su propio contexto socioeconómico. Las mujeres, además, tienen mayor tasa de desempleo. A principios de 2022, en Castilla-La Mancha había 148.972 personas paradas, de las cuales 63,72% son mujeres paradas. Por el contrario, un año después, en enero de 2023, encontrábamos 147.891 personas paradas, más de un 64%.



## ***6. El papel de los planes de igualdad en la lucha contra la violencia económica***

Como se ha mencionado en apartados anteriores (4.1 RD 6/2019, RD 901/2020 y RD 902/2020) los planes de igualdad son una importante arma para luchar contra la brecha salarial de género.

Gracias a la regulación de los planes de igualdad se ha podido avanzar hacia la igualdad retributiva y la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres, pasando de la teoría a la práctica.

Los planes de igualdad fomentan medidas y políticas que buscan poner a trabajadoras y a trabajadores en el mismo escalón. A partir de la fase de diagnóstico, en una negociación constante entre la representación legal de la empresa y la representación legal de los trabajadores, se diseñan las medidas a implantar para llegar a alcanzar el objetivo señalado, la igualdad. Por eso nunca podrá a ver dos planes de igualdad iguales, porque se amoldan a la realidad de la empresa en cuestión.

Asimismo, en el caso de que se haya detectado brecha salarial en la empresa, teniéndola que justificar al pasar del 25%, el plan de igualdad tendrá implementadas medidas para acabar con esa brecha. Controlando las tablas salariales, qué categorías profesiones tienen los trabajadores y cuáles las trabajadoras y, muy importante, si pese a estar una clasificación distinta sus funciones son las mismas (mismo salario por trabajo del mismo valor). También, aunque no lo parezca, llevando a cabo medidas de conciliación se facilita la desaparición de la brecha salarial de género y se les ofrece a las mujeres la oportunidad de asumir más responsabilidad dentro de las empresas o plantearse jornadas completas, reduciendo así la brecha.

Dentro de los planes de igualdad, la importancia recae en el proceso de negociación de los planes de igualdad, el contenido mínimo, ámbito de aplicación y vigencia y el registro obligatorio que accede del plan un documento público. Es importante destacar que gracias a los planes de igualdad se están detectando dichas brechas, puesto que se están realizando revaloraciones de los puestos de trabajo y categorías profesionales, lo que hace que se equiparen los sueldos (*“mismo salario por trabajo de igual valor”*).

### ***7. Otras medidas contra la brecha salarial***

A parte de los planes de igualdad, hay más formas de acabar con la brecha salarial, tanto desde la pequeña empresa como desde el gobierno central (subida del SMI).

Entre ellas se pueden destacar la negociación de los convenios colectivos y las tablas salariales de los sectores. Con la nueva reforma laboral, el convenio sectorial ha recobrado su fuerza, lo que permite dignificar a todos los trabajadores y a todas las trabajadoras del gremio en cuestión.

Pero, la forma más directa de acabar con la brecha es a través de la transparencia salarial. De esta forma, se conocerán todas las retribuciones de las empresas, desde peones a altos cargos, de forma transversal y jerárquica, pasando por todas las categorías profesionales y divididos por sexos. De acuerdo a la normativa vigente en España, dentro del diagnóstico del plan de igualdad debe ir un resumen de la auditoria retributiva, de estos resultados, para poder desenmascarar posibles desigualdades y así corregirlas. Es por ello por lo que la administración pública apuesta por la transparencia salarial como eje central de la lucha contra la brecha salarial de género e igualdad de género.

## CONCLUSIONES

Nos encontramos ante un mundo que no valora ni el talento ni el potencial de las mujeres, considerando que su trabajo vale menos. Somos conscientes de esta problemática y es por eso que tenemos que utilizar todas las herramientas disponibles para acabar con la discriminación que supone. Las desigualdades retributivas no solo se encuentran en el salario base, también se pueden observar en los complementos, en los tiempos de jornada, en los tipos de contrato y en el número de excedencias y de reducciones de jornada. En todo ello, los estereotipos de género tienen mucho que ver, de una manera implícita. El contexto socioeconómico y laboral continúa normalizando que las mujeres tengan el rol de los cuidados, con lo que ello implica. Hay que ser conscientes del problema y apoyar la formación en corresponsabilidad.

La forma más directa de combatir con la brecha salarial es a través de la transparencia salarial, con las auditorias retributivas y los registros salariales. Todas las empresas están obligadas a tener el registro (las auditorias solo las empresas que tengan obligación a realizar su Plan de Igualdad). Sirven tanto para detectar las desigualdades como para revalorizar los puestos de trabajo: mismo salario por trabajo del mismo valor. Esta es una de las grandes discriminaciones que existen actualmente.



Si dos trabajos similares no tienen el mismo valor, no tendrán la misma retribución, por lo que es importante hacer una valoración y modificarla en caso necesario, para igualar los salarios, al igual que revisar las clasificaciones profesionales.

La discriminación salarial, al final, es un conjunto de problemas que venimos arrastrando y contra los que hay que seguir luchando. Nos encontramos ante un paradigma social y económico que necesita urgentemente achacar las cuestiones que hacen que la pobreza tenga nombre de mujer. Estamos ante una economía marcada por la inestabilidad y las tasas de desempleo femenino y de brecha salarial siguen siendo muy altas.

## FUENTES

INE (2023). *Instituto Nacional de Estadística*. Consultado en enero de 2023  
[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica\\_P&cid=1254735976594](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594)

## BIBLIOGRAFÍA

Banco Mundial (2022) *Aproximadamente 2400 millones de mujeres en el mundo no tienen los mismos derechos económicos que los hombres*. Comunicado de prensa. Consultado en diciembre 2022

<https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men>

Molina, V. (2022). ¿Permitirías que las mujeres cobraran un 5% menos? La UE, sí. *EPE*. Consultado en diciembre 2022

<https://www.epe.es/es/igualdad/20220222/brecha-salarial-discriminacion-mujeres-ue13267735#:~:text=La%20brecha%20salarial%20en%20la,1%2C3%20%25%20de%20Luxemburgo>

Cinco Días. La brecha salarial de género en España se dispara a partir de los 36 años. (2022). *El País*.

[https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/11/15/economia/1668534882\\_139138.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/11/15/economia/1668534882_139138.html)

## LEYES Y NORMATIVAS

Acuerdo para el desarrollo de la igualdad en el trabajo entre mujeres y hombres [Ministerio de Trabajo y Economía social y el Ministerio de Igualdad], incluyendo planes de igualdad y brecha retributiva. 2020

[https://www.ugt.es/sites/default/files/texto\\_firma\\_reglamentos\\_igualdad.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/texto_firma_reglamentos_igualdad.pdf)

Constitución Española [Cost] Art.14. 29 diciembre de 1978)

Estatuto de los trabajadores (1948) Art. 17; Art. 28. Texto refundado 2015. Consultado en diciembre de 2022

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>

Instituto de la mujer, Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (2019). II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha 2019-2024. Gobierno de Castilla-La Mancha

[https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/documentos/paginas/archivos/ii\\_peiclm\\_maquetado\\_definitivo\\_o.pdf](https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/documentos/paginas/archivos/ii_peiclm_maquetado_definitivo_o.pdf)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007). *Boletín oficial del Estado*. Núm 71. De 23 de marzo de 2007



<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

RD 901/2020, 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (2020). *Boletín oficial del Estado. Núm 272. Sec 1.* De 14 de octubre de 2020, 27476 a 87505

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf>

RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (2020) *Boletín Oficial del estado. Núm 272.* De 14 de octubre de 2020.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-12215-consolidado.pdf>