



REF.:

REF.C.M.:

Acuerdo por el que se aprueba la declaración institucional con motivo del Día para la Igualdad Salarial.

Mediante Acuerdo del Consejo de Ministros del año 2010 se estableció el día 22 de febrero como “Día para la Igualdad Salarial”. El Gobierno de España se reafirma en su compromiso con la igualdad retributiva, consciente de que las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres siguen siendo uno de los ejes fundamentales de la desigualdad económica y social.

Con este motivo, a propuesta de la Ministra de Igualdad, de la Ministra de Trabajo y Economía Social y de la Ministra de Juventud e Infancia, el Consejo de Ministros aprueba la siguiente declaración institucional:

La desigualdad retributiva entre mujeres y hombres no es un hecho aislado ni accidental, sino que responde a una serie de factores estructurales complejos e interrelacionados, profundamente enraizados en la estructura social, económica y cultural de nuestra sociedad. A lo largo de toda la historia, las mujeres han sufrido una discriminación en el mercado laboral, que se ha venido manifestando en la infravaloración de su trabajo, la segregación ocupacional, la escasa presencia en puestos de alta responsabilidad, la sobrerrepresentación en el trabajo a tiempo parcial, la interrupción de sus carreras profesionales debido a las dificultades de conciliación y la falta de corresponsabilidad en las tareas de cuidados, que recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres. Los sesgos en la valoración de puestos de trabajo, la desigual asignación de los complementos retributivos y la falta de transparencia son barreras adicionales que contribuyen a esta desigualdad.

En los últimos tiempos, la desinformación, que tiene efectos perversos en todos los ámbitos de nuestra sociedad, afecta también a la igualdad de género. Las narrativas falsas o sesgadas refuerzan estereotipos, justifican las desigualdades existentes y normalizan discriminaciones inaceptables, promoviendo una comprensión equivocada de las causas y consecuencias de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres.



Esta desinformación tiende a minimizar o incluso a negar la existencia de la constatada diferencia de ingresos entre mujeres y hombres, atribuyendo estas diferencias a elecciones individuales o a la diferencia en horas trabajadas. Se difunde la errónea idea de que las mujeres priorizan sus responsabilidades familiares frente a sus carreras y compromisos profesionales, dado que son más aptas para dedicarse a los cuidados, llegando incluso a difundirse engañosamente que escogen libremente trabajos peor remunerados y obviando los verdaderos factores estructurales que perpetúan la desigualdad retributiva. Esta desinformación, además de distorsionar la realidad, socava la confianza en los datos oficiales y obstaculiza los esfuerzos por lograr la igualdad efectiva en el ámbito laboral.

Combatir la desinformación y promover un análisis riguroso de la realidad es crucial para avanzar hacia la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

En este Día de la Igualdad Salarial es fundamental destacar los avances significativos que España ha logrado en materia de empleo en los últimos años. Según los datos más recientes de la Encuesta de Población Activa, 2024 ha sido un año histórico para el empleo en nuestro país, al alcanzar 21.875.900 personas ocupadas y reducirse la tasa de desempleo hasta el 10,6 %, el nivel más bajo desde el segundo trimestre de 2008. Además, la temporalidad en el sector privado se situó en el 12,4%, siendo prácticamente la mitad que antes de la reforma laboral y situándose ya por debajo de la media europea. Por su parte, en 2024 el número de mujeres trabajando aumentó en 207.400 y ha superado por primera vez los diez millones de mujeres trabajadoras.

España ha sido pionera en la regulación de esta materia con medidas tales como la aprobación 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, o los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, relativos a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres y a los planes de igualdad. Estas normas, unidas a los avances de la reforma laboral —de la que destaca la reducción de la temporalidad que afecta en mayor parte a las mujeres— y de la subida del Salario Mínimo Interprofesional —fijado en 1.184 euros al mes para 2025 y que ha experimentado un incremento del 61% desde 2018, beneficiando especialmente a las mujeres, ya que han supuesto el 65,8% del total de personas beneficiarias—, así como la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, y la



implementación de la normativa específica para avanzar hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el mercado laboral y alcanzar la igualdad retributiva, están contribuyendo de manera significativa a la reducción de la desigualdad retributiva.

Estas políticas emprendidas en los últimos años tienen un impacto directo en la reducción de la brecha salarial de género. Según los últimos datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2022, en la década 2012-2022 la brecha salarial se ha reducido en 6,83 puntos, situándose en un 17,09%. Una desigualdad que sigue siendo inadmisibles, ya que refleja la discriminación estructural que todavía sufren las mujeres en el ámbito laboral, y cuya erradicación es un compromiso irrenunciable de este Gobierno.

La reducción prevista de la jornada laboral a 37,5 horas semanales, sin reducción de salario, facilitará la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, mejorando la calidad de vida de todas las personas trabajadoras, en particular de las mujeres, que continúan asumiendo la mayor parte de las responsabilidades de cuidados en los hogares. Además, el Plan Corresponsables busca corregir este desequilibrio y promover la corresponsabilidad de los hombres, así como del Estado, mercado, familias y comunidad. A esto se suma el citado nuevo incremento del SMI, que tiene un impacto especialmente positivo en las mujeres al estar sobrerrepresentadas en trabajos con salarios iguales al SMI, así como la futura transposición de la 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. Todo ello, junto a la aplicación efectiva de la normativa ya en vigor y a la decidida actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la lucha contra la discriminación salarial, demuestra la firme determinación del Gobierno de España de combatir la desigualdad retributiva de mujeres y hombres.

A estas actuaciones hay que sumar los avances logrados en las últimas décadas en materia de permisos para el cuidado de la infancia, que han tenido como hitos destacados la equiparación de los permisos por nacimiento introducida por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; o la aprobación mediante Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, de un nuevo permiso parental



intransferible y con posibilidad de su disfrute de manera flexible para el cuidado de los hijos e hijas, o menores acogidos por más de un año, y hasta la edad de ocho años. Pero el cuidado no se circunscribe únicamente a la infancia. La atención a personas en situación de dependencia es una presión creciente en las familias que, de nuevo, recae fundamentalmente en las mujeres. En el caso de la atención a la dependencia, por su carácter continuado en el tiempo y por la intensidad que puede adquirir, el Gobierno mantiene su compromiso con la efectividad de los derechos de las personas en situación de dependencia. Se trata de medidas, todas ellas, enmarcadas en el objetivo de eliminar cualquier desventaja que pueda afectar a las carreras profesionales de las personas —particularmente las mujeres— que se ocupan de las tareas de cuidado de familiares o personas dependientes.

Por último, el Gobierno es plenamente consciente de la amenaza que la desinformación supone para nuestro Estado de derecho y para algunos de los pilares fundamentales que lo sustentan, como la cohesión social, la igualdad efectiva de mujeres y hombres o la protección de los derechos fundamentales. Con motivo del día para la Igualdad Salarial de 2025, este Gobierno reitera su firme compromiso de continuar luchando contra las campañas de desinformación, impulsando e incorporando la perspectiva de género en el desarrollo de la “Estrategia Nacional de lucha contra las campañas de desinformación”. Por ello, continuará adoptando y desarrollando las medidas de igualdad, derechos humanos, justicia social y participación democrática que sean precisas para revertir las causas de las brechas de género y de la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres. Con todo ello, se avanza un paso más hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030, y especialmente de los objetivos 5, lograr la igualdad entre los sexos y empoderar a todas las mujeres y niñas, y 8, promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todas las personas, además de contribuir de manera muy tangible al cumplimiento de los objetivos 1 y 10, relativos al fin de la pobreza y a la reducción de las desigualdades”.

ELÉVESE AL CONSEJO DE MINISTROS  
Madrid, a            de            de 2025



LA MINISTRA DE IGUALDAD

LA VICEPRESIDENTA SEGUNDA Y  
MINISTRA DE TRABAJO Y ECONOMÍA  
SOCIAL

Ana Redondo García

Yolanda Díaz Pérez

LA MINISTRA DE JUVENTUD E INFANCIA

Sira Abed Rego