



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 reitera que la igualdad de las mujeres es el centro de una sociedad democrática y asume como compromiso irrenunciable cerrar la brecha de salarial entre mujeres y hombres porque no hay justicia social posible mientras el trabajo de las mujeres siga valiendo menos.

Con este motivo, a propuesta de la Ministra de Igualdad, de la Ministra de Trabajo y Economía Social y de la Ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el Consejo de Ministros aprueba la siguiente declaración institucional:

La igualdad salarial entre mujeres y hombres es una condición imprescindible para la igualdad real y efectiva y un pilar básico de cualquier democracia. Mientras persistan diferencias salariales injustificadas, seguirá existiendo una desigualdad estructural que limita los derechos y la autonomía económica de las mujeres. Los últimos datos disponibles de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, correspondientes al año 2023, sitúan la brecha salarial de género en el 15,7 %, el valor más bajo de la serie histórica. Por su parte, la brecha salarial de género por trabajo a tiempo completo ha descendido más de 5 puntos desde 2018, situándose en 2023 en el 4,9%. Esta evolución confirma que las políticas públicas impulsadas en los últimos años están contribuyendo a reducir las diferencias salariales entre mujeres y hombres. No obstante, esta cifra sigue siendo inaceptable y pone de manifiesto que se trata de una discriminación estructural en el mercado de trabajo.

La desigualdad retributiva entre mujeres y hombres no es un hecho aislado ni accidental, sino el resultado de factores complejos e interrelacionados, profundamente enraizados en la estructura social, económica y cultural de nuestra sociedad, que persisten en el tiempo: la segregación



ocupacional, la escasa presencia de mujeres en puestos de alta responsabilidad, la infravaloración de su trabajo, la mayor parcialidad y discontinuidad de sus carreras laborales debido a la falta de corresponsabilidad en las tareas de cuidados, que recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres, y las dificultades de conciliación.

Una parte sustancial de la brecha retributiva actual se explica, asimismo, por la persistencia de sesgos en la valoración de puestos de trabajo que infravaloran ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por mujeres. Los cuidados, la limpieza, la atención social o sanitaria y la educación infantil, actividades esenciales para el sostenimiento de la vida y el bienestar colectivo, continúan asociándose a salarios más bajos y a peores condiciones laborales, no por razones objetivas, sino por una atribución histórica de menor valor a los trabajos mayoritariamente realizados por mujeres. Corregir esta infravaloración requiere una acción pública sostenida que actúe, por un lado, sobre la devaluación estructural asociada a la segregación horizontal del empleo —que concentra a las mujeres en sectores socialmente indispensables pero sistemáticamente peor remunerados— y, por otro, garantice la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor, mediante sistemas de clasificación profesional y de valoración de puestos basados en criterios objetivos, neutros y no discriminatorios.

Cerrar la brecha salarial es esencial para garantizar la autonomía económica de las mujeres a lo largo de toda su vida para prevenir situaciones de precariedad, pobreza laboral y desigualdad en pensiones. Esta desigualdad a lo largo de la vida laboral tiene un reflejo directo y acumulativo en las pensiones. Las diferencias salariales, la mayor parcialidad y las interrupciones en las carreras profesionales derivan en cotizaciones más bajas y, en consecuencia, en pensiones inferiores, situando a muchas mujeres en una posición de mayor vulnerabilidad económica tras la jubilación y aumentando el riesgo de pobreza y exclusión social.

En los últimos años, España ha consolidado un marco normativo y sus políticas públicas para afrontar estas desigualdades. La reforma laboral, orientada a reducir la precariedad y la temporalidad, el incremento sostenido del Salario Mínimo Interprofesional -ambos con un impacto especialmente relevante en las mujeres-, el desarrollo y la aplicación de la normativa en materia de planes de igualdad y de transparencia retributiva, así como el impulso de medidas de conciliación y corresponsabilidad, están contribuyendo a mejorar las condiciones laborales de las



mujeres. Todo ello, junto a la decidida actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social demuestra la firme determinación del Gobierno de España de combatir la desigualdad retributiva.

Para avanzar en igualdad salarial es imprescindible avanzar también en corresponsabilidad: las instituciones públicas deben promover marcos normativos y servicios que alivien la carga de cuidados, las empresas deben adaptar sus políticas internas para facilitar horarios y permisos equitativos, y los hombres deben asumir una parte mayor de las responsabilidades de cuidado, porque según la Encuesta de Empleo del Tiempo del INE, mientras casi un 34 % de las mujeres con empleo dedica cuatro horas diarias al cuidado de hijos, hijas, nietos o nietas, ese mismo porcentaje de hombres alcanza sólo alrededor de dos horas diarias, lo que evidencia una persistente desigualdad en la distribución del tiempo de cuidados que influye directamente en la brecha salarial.

La ampliación en 2025 del permiso por nacimiento hasta las 19 semanas retribuidas e intransferibles para cada persona progenitora y con una parte de disfrute flexible hasta los ocho años del menor, constituye un hito relevante en la promoción de la corresponsabilidad en los cuidados. Esta medida actúa directamente sobre uno de los principales factores que inciden en la desigualdad retributiva: la penalización de las trayectorias laborales asociadas a la maternidad y la desigual distribución de los tiempos de cuidado. de responsabilidades que resulta imprescindible para reducir las brechas salariales y laborales.

El impacto de estas políticas ya ha comenzado a reflejarse en la evolución del mercado laboral. Según los datos más recientes de la Encuesta de Población Activa, en 2025 se han alcanzado máximos históricos de ocupación, y la tasa de desempleo de las mujeres ha descendido al 11,24 % (EPA4T), situándose la de hombres en el 8,76%. La temporalidad en el sector privado continuó reduciéndose y se mantiene claramente por debajo de los niveles previos a la reforma laboral.

Esta mejora del empleo ha tenido un reflejo especialmente significativo en las mujeres: en 2025 el número de mujeres ocupadas se mantuvo de forma estable por encima de los diez millones, registrando las cifras más elevadas de la serie histórica y evidenciando un avance sostenido de su participación en el mercado de trabajo. En paralelo, la brecha salarial se ha reducido en más de ocho puntos porcentuales en la última década. Se trata de una evolución positiva que, sin embargo,



no permite dar por superada una desigualdad que sigue siendo inadmisibile, cuya erradicación constituye un compromiso irrenunciabile de este Gobierno.

Así, el Gobierno considera esencial reforzar la profesionalización de las políticas de igualdad. El anteproyecto de ley por el que se regula el ejercicio de la profesión de agente de igualdad, informado por el Consejo de Ministros en primera vuelta el pasado 16 de diciembre, responde a la necesidad de que el marco normativo en materia de igualdad, así como las herramientas técnicas desarrolladas en los últimos años, cuenten con personal cualificado para su correcta implantación, seguimiento y evaluación, tanto en el ámbito público como en el privado.

Asimismo, el Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede anticipar la edad de jubilación mediante coeficientes reductores, aprobado el pasado año, contempla la creación del grupo de trabajo para analizar y evaluar la dimensión de género en la fijación de coeficientes reductores de la edad de jubilación en aquellas ocupaciones o actividades profesionales con mayor presencia de mujeres. Este grupo permitirá analizar y visibilizar condiciones de trabajo en ocupaciones feminizadas que, pese a su dureza física o psíquica, han quedado históricamente ignoradas y excluidas de este reconocimiento, avanzando hacia un sistema de protección social más justo.

La reducción de la brecha salarial no se producirá de manera automática con el mero transcurso del tiempo. Exige una acción pública decidida y sostenida que continúe impulsando avances reales en la igualdad entre mujeres y hombres, y que evite que las desigualdades actuales se consoliden como desventajas acumuladas en términos de derechos y protección social.

Por todo ello, el Gobierno de España mantiene su firme compromiso de seguir impulsando políticas públicas orientadas a corregir las causas estructurales de la desigualdad retributiva, reforzando los mecanismos de aplicación, seguimiento y evaluación, y garantizando la igualdad retributiva como un elemento esencial de la cohesión social y de la justicia social.

Con motivo del Día para la Igualdad Salarial de 2026, el Gobierno de España reafirma su determinación de continuar avanzando hacia la igualdad retributiva efectiva, como condición indispensable para una sociedad más justa, cohesionada y democrática.



ELÉVESE AL CONSEJO DE MINISTROS

Madrid, a de de 2026

LA MINISTRA DE IGUALDAD

LA VICEPRESIDENTA SEGUNDA Y
MINISTRA DE TRABAJO Y ECONOMÍA
SOCIAL

Ana Redondo García

Yolanda Díaz Pérez

LA MINISTRA DE INCLUSIÓN,
SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

Elma Saiz Delgado

