



A propuesta de los ministerios de Igualdad y Trabajo y Economía Social

El Gobierno aprueba la declaración institucional con motivo del Día para la Igualdad Salarial

- Reafirma el compromiso del Gobierno con la igualdad retributiva, uno de los ejes vertebradores de la desigualdad económica y social
- El documento califica como prioridades la transposición de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y los cuidadores y fortalecer el Plan Corresponsables
- También destaca el importante papel de los reglamentos de igualdad y su registro, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y de la Reforma Laboral
- Desde 2018 se ha conseguido reducir la brecha salarial de género en casi 5 puntos hasta situarla en el 16,2%, según la estadística salarial de la Encuesta de Población Activa

22 de febrero de 2022.- El Consejo de Ministros ha dado luz verde a la declaración institucional con motivo del Día para la Igualdad Salarial que se conmemora el 22 de febrero.

De esta manera, el Gobierno de España se reafirma en su compromiso con la igualdad retributiva, ya que las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor son todavía uno de los ejes vertebradores de la desigualdad económica y social presente en nuestro país.

El Gobierno de España expresa, a través de esta declaración, “su firme convicción de luchar contra la desigualdad retributiva y de los cuidados que afecta a la práctica totalidad de las trabajadoras, comprometiéndose



a seguir progresando en la adopción de las medidas de justicia que sean precisas para revertir esta situación”.

Para avanzar en esta dirección, los ministerios de Igualdad y de Trabajo y Economía Social se comprometen a “impulsar medidas legislativas que incentiven la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, al tiempo que se fortalecen los servicios públicos y políticas de conciliación que facilitan el ejercicio del derecho al cuidado” como una prioridad de estos departamentos.

Desde 2018 se ha reducido la brecha salarial de género en casi 5 puntos hasta situarla en el 16,2%, según la estadística salarial de la Encuesta de Población Activa.

Acciones necesarias

Para garantizar la eliminación de la desigualdad retributiva “es necesario adoptar políticas públicas que permitan abordar la redistribución de los trabajos, los tiempos y la riqueza. La asunción por parte de las mujeres de buena parte del trabajo invisible y no remunerado de cuidados sigue constituyendo un factor de penalización en las condiciones de acceso, permanencia y salida del mercado laboral”, analiza el documento que también se marca como tareas prioritarias “avanzar en la trasposición de la **Directiva 2019/1158**, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, **relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y los cuidadores** y fortalecer el **Plan Corresponsables**, así como las distintas **políticas públicas orientadas a establecer un sistema integral y público de cuidados**, son tareas prioritarias para garantizar una reorganización social justa de los cuidados y, por extensión, crear las condiciones de posibilidad para luchar contra la desigualdad retributiva.

Medidas desplegadas

Con el objeto de revertir la brecha salarial, en el año 2021 han entrado en vigor y empezado a desplegar sus efectos dos importantes reglamentos. Por un lado, el **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los **planes de igualdad y su registro** que tiene por objeto el



desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como del diagnóstico que los sustenta, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

Y, por otro lado, el **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de **igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, que constituye un texto pionero en materia de igualdad retributiva, que coloca a España al nivel de los países más comprometidos en esta materia. Este real decreto desarrolla el contenido de diversos instrumentos de transparencia retributiva, entre los que se encuentra el registro retributivo y la auditoría retributiva.

Por otra parte, la convalidación del **Real Decreto-Ley 32/2021**, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la **reforma laboral**, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, permitirá también reducir la temporalidad y la precariedad que se da en mayor medida en los contratos que se formalizan con las mujeres, y promover, de esta manera, una mayor estabilidad en el empleo y una mayor calidad de este, también en términos de mejoras salariales.