



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/21639 y 184/21640

18/03/2025

61400 y 61401

AUTOR/A: ACEDO REYES, Sofía (GP); AGÜERA GAGO, Cristina (GP); ALFONSO SILVESTRE, Alma (GP); ÁLVAREZ FANJUL, Beatriz (GP); CLAVELL LÓPEZ, Óscar (GP); DE LOS SANTOS GONZÁLEZ, Jaime Miguel (GP); FERNÁNDEZ HERRANZ, Sandra (GP); FÚNEZ DE GREGORIO, Carmen (GP); GUARDIOLA SALMERÓN, Mirian (GP); MARTÍNEZ GÓMEZ, Antonio (GP); PARRA APARICIO, Julia (GP); RODRÍGUEZ CALLEJA, Patricia (GP); URIARTE BENGOCHEA, Edurne (GP)

RESPUESTA:

Como respuesta a las iniciativas parlamentarias de referencia, se informa de lo siguiente:

Respecto a la situación de la mujer en el mercado laboral y las desigualdades económicas de género, podemos observar un claro avance en los últimos años. Hay que destacar que los poderes públicos han tenido un papel prioritario en la potenciación de la igualdad entre hombres y mujeres, impulsando políticas de fomento del empleo y promulgando leyes que establecen medidas de conciliación.

Actualmente en España hay 10.151.200 mujeres trabajando, alcanzando un récord de ocupación. Así, las mujeres representan ya un 46,4% del total de personas ocupadas.

También se puede comprobar claramente que se está avanzando en más empleo y de mejor calidad, gracias a la reforma 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, que constituye una de las medidas más importantes, ya que introduce cambios esenciales para mejorar la estabilidad en el empleo y reducir la temporalidad. Así, el número de asalariadas con



contrato indefinido ha superado el récord de la serie histórica y en la actualidad son 7.382.700 millones de asalariadas. Las asalariadas temporales siguen reduciéndose y están en 1.609.800 mujeres, con una tasa de temporalidad que se ha reducido en 10 puntos desde la reforma laboral y ahora está en 17,9%, Debemos recordar que, si se considera solo el sector privado, la tasa de temporalidad privada baja hasta el 12,4% (13,6% la de las mujeres y 11,4 la de los hombres), 11,8 puntos por debajo de su valor antes de la reforma laboral.

En cuanto al salario, en los últimos años se ha registrado un notable incremento del salario mínimo interprofesional (SMI), con un aumento del 61% desde 2018. Este incremento ha tenido un impacto significativo en las condiciones laborales de las mujeres, que se concentran en mayor proporción en sectores donde los salarios son más bajos y los empleos más precarios. El aumento del SMI ha supuesto una mejora directa en los ingresos de muchas trabajadoras, contribuyendo así a reducir la desigualdad salarial.

Se estima que la subida del SMI en 2025 beneficiará a 1.579.000 mujeres, lo que representa el 65,8% del total de personas beneficiarias.

Vemos también que el salario medio anual de las mujeres aumentó de 21.012 a 24.360 euros entre 2018 y 2022, lo que supone un incremento del 13,7%, y si nos fijamos en el salario medio anual de los hombres en el mismo periodo, este aumentó un 9%. Esta evolución ha permitido reducir la brecha salarial de género del 21,4% al 17,1%. Desde 2018 la brecha salarial ha disminuido en 4,3 puntos porcentuales, lo que representa una reducción del 25%.

Además, observamos que la subida del SMI ha contribuido claramente a reducir la desigualdad, ya que la diferencia entre los salarios más altos y los más bajos ha disminuido un 20 %. En 2018, la brecha salarial era de 10 a 1, es decir, los sueldos más elevados multiplicaban por diez a los más bajos. Para 2022, esta proporción se redujo de 8 a 1, logrando en solo cuatro años una disminución significativa de la desigualdad salarial.

Cabe añadir que la brecha salarial de género está causada por factores complejos e interrelacionados, como la discriminación directa e indirecta, la segregación vertical y horizontal en el mercado laboral o la distribución de la jornada. Para remover los obstáculos que impiden que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva, es necesario, como está haciendo el Gobierno de España, impulsar políticas públicas que



incidan en las desigualdades en el mercado laboral y en el desigual reparto de tiempos de trabajo doméstico y de cuidados.

Con el fin de combatir la brecha salarial y promover la igualdad retributiva, el Gobierno aprobó en 2019 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, que introduce aspectos de corresponsabilidad y trabajo flexible, y la incorporación de los permisos por nacimiento individuales e intransferibles para mujeres y hombres, entre otros.

En 2020, el Gobierno aprobó dos reglamentos que desarrollan este 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 en el empleo y la ocupación:

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico. El Real Decreto 901/2020, de 13 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, establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva y desarrolla el contenido de diversos instrumentos de transparencia retributiva, entre los que se encuentra el registro retributivo y la auditoría retributiva.

Por otra parte, el mencionado 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 está permitiendo reducir la temporalidad y la precariedad que se dan en mayor medida en los contratos que se formalizan con mujeres. Esto junto a la subida del Salario Mínimo Interprofesional ya están teniendo impacto en la reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Estas normas, unidas a los efectos de la reforma laboral y de la subida del Salario Mínimo Interprofesional, 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.



Por otra parte, el Instituto de las Mujeres ha puesto a disposición de las empresas una [Herramienta de Registro retributivo](#), un [Procedimiento de valoración de puestos de trabajo](#) y una [Guía de auditoría retributiva con perspectiva de género](#), todas ellas elaboradas de manera conjunta con el Ministerio de Trabajo y Economía Social y las organizaciones sindicales y patronales.

El Instituto de las Mujeres, además, cuenta con un servicio de asesoramiento que facilita a todas las empresas y organizaciones la implantación de planes y medidas de igualdad, así como de las herramientas anteriormente citadas:

<https://www.igualdadenlaempresa.es/>

El Instituto de las Mujeres trabaja para mejorar la situación laboral de las mujeres a través de iniciativas como el Convenio entre el Instituto de las Mujeres y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). Se trata de una subvención nominativa de la que se deriva una convocatoria pública de ayudas a los Ayuntamientos de menos de 50.000 habitantes con el fin de implementar medidas de conciliación y corresponsabilidad que contribuyan a facilitar la atención y cuidado de la infancia, personas mayores y/o dependientes y colectivos especialmente vulnerables y, por otro, a desarrollar planes de empleo con perspectiva de género.

Madrid, 29 de abril de 2025