



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/86293

12/05/2022

214808

AUTOR/A: VELARDE GÓMEZ, Martina (GCUP-ECP-GC)

RESPUESTA:

En relación con la iniciativa de referencia, se señala que los datos de los que se dispone y que publica el INE comprenden el periodo 2009-2019, aunque sin referencias territoriales. En este sentido, la brecha salarial en nuestro país ha ido descendiendo paulatinamente desde el año 2009, aunque aún hay diferencias retributivas entre hombres y mujeres.

Por edad, la brecha salarial de género es mayor cuanto mayor es la edad de la persona trabajadora. Es decir, la brecha salarial de género es más acusada para las mujeres de 65 y más años (34,3% en 2019) y rozando el 20% en 2019 para las mujeres de 55 a 64 años. La brecha salarial se reduce más cuanto menor es la edad de la persona trabajadora. Así, en el periodo 2009-2019, descendió más en los menores de 25 años, con un 69,09%, seguido del tramo de 25 a 34 años, con un 54% de reducción. No obstante, se produjo un leve repunte en la brecha salarial de género en prácticamente todos los tramos de edad en 2012 y 2013. A partir de ahí, retomó la tendencia descendente.

Por otro lado, la brecha salarial de género es más significativa en trabajadoras con jornada parcial respecto a la jornada a tiempo completo. Aun así, en el caso de las trabajadoras con jornada parcial, la brecha salarial de género se ha reducido desde 2009 hasta 2019 en más de 15 puntos. En el caso de las trabajadoras a tiempo completo, se han producido pequeños aumentos en los años 2011, 2012 y, de forma más suave, en 2016.

En contexto europeo, según datos de Eurostat, España ha reducido su brecha salarial de género hasta el 9,4% en 2020 (datos provisionales) y se encuentra por debajo de la media europea.



En España, la reforma laboral, en línea con directrices europeas, tiene a la mujer -junto a los jóvenes- como uno de los colectivos a priorizar para mejorar su calidad en el empleo.

Madrid, 01 de junio de 2022