MANIFIESTO DEL PSOE POR EL DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL 2026

La primera conmemoración del 22 de febrero como Día de la Igualdad Salarial fue en 2010 con un Gobierno socialista, cuando se aprobó en Consejo de Ministros, por primera vez, una Declaración Institucional manifestando el compromiso del Gobierno con la erradicación de la brecha retributiva entre mujeres y hombres. Desde entonces cada año seguimos reivindicando esta fecha.

Los y las socialistas un año más mostramos nuestro compromiso con el feminismo, con la igualdad de hombres y mujeres y con el trabajo incansable para acabar con la desigualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres, y que es el resultado de la suma de discriminaciones que sufren las mujeres, tanto el mercado laboral como en el ámbito privado.

Desde el PSOE promovemos un cambio de paradigma en el mercado laboral, puesto que están diseñados desde una perspectiva masculina, para personas sin responsabilidades en el cuidado de personas dependientes u otras responsabilidades familiares. Es un hecho que los cuidados no remunerados recaen de forma mayoritaria en las mujeres. Necesitamos seguir impulsando cambios, seguir transformando nuestro país desde la perspectiva de género y de forma especial la economía, el mercado laboral y el sistema de cuidados. **Necesitamos más feminismo**. No debemos olvidar que la clave del feminismo, **la base para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, para que las mujeres puedan vivir una vida en libertad y sin discriminación o sin violencia, es la independencia económica las mujeres**. Sin independencia económica las decisiones no son libres. La transformación por la que trabajamos no solo afecta a las políticas, sino también a las estructuras, a la cultura y a la forma de relacionarnos en la sociedad de forma pública o privada.

Si analizamos los datos más significativos de la situación de las mujeres en el ámbito laboral debemos resaltar varios puntos: en 2024, por cuarto año consecutivo, tanto la población ocupada como **la afiliación femenina a la Seguridad Social, volvieron a marcar máximos históricos** con incrementos interanuales por encima de los dos puntos porcentuales en ambos casos. **En los últimos diez años, más de 2 millones de mujeres se han incorporado al mercado laboral**. Este año 2026 el número de mujeres afiliadas a la Seguridad Social continúa en cifras históricamente altas para un mes de enero, con 10.211.265 de media, **el año pasado las mujeres tuvieron la tasa de actividad más alta de la historia.**

Según la última encuesta de estructura salarial publicada por el INE en mayo de 2025 (con datos de 2023) el salario medio anual en nuestro país fue de 28.049,94 euros por trabajador en 2023, un 4,1% mayor que el del año anterior.

- **El salario medio de las mujeres fue de 25.591 euros y el de los hombres de 30.372€**
- Es decir, **el salario medio de las mujeres es más bajo al de los hombres en 4.781€,** una diferencia considerable y que sin embargo supone un mínimo histórico.
- Esta diferencia supone un 15'7%, **dos puntos menos que el año anterior, y menos 5'6 puntos desde 2018**. **Estamos acortando distancias.**

Es un orgullo enorme poder decir que la reducción de la brecha salarial en diez años (2013 – 2023) ha sido de 8 puntos, ha pasado del 24% al 15'7% **Un avance para la igualdad entre hombres y mujeres sin igual.**

Como decíamos, la discriminación tiene consecuencias directas en la vida de las mujeres, en el día a día, **las mujeres tienen una tasa mayor de riesgo de pobreza que los hombres** (20,3 las mujeres, frente a 18,6 los hombres) (datos del INE Encuesta de Condiciones de Vida 2025) pero esta discriminación también tiene consecuencias en el futuro, en las pensiones: En 2024, la **pensión media de las mujeres** ascendía a 1.026,5 euros mensuales, frente a los 1.510,3 euros percibidos por los varones, lo que supone una **brecha de género del 32 por 100**. (Datos CES)

MEDIDAS

Para conseguir parar esta discriminación el gobierno de Pedro Sánchez ha adoptado medidas pioneras en estos últimos seis años. Las políticas puestas en marcha en el ámbito laboral y en materia de conciliación han sido notables y el paso ha sido de gigante. Podemos afirmar que se ha hecho de la conciliación un derecho, ampliando e igualando el permiso de maternidad y paternidad de forma no transferible, de modo que ambos progenitores tengan que compartir la responsabilidad de cuidar al recién nacido y las mujeres no se queden atrás en sus carreras profesionales, **hemos pasado de las 16 semanas de permiso para las mujeres y 5 semanas para los hombres en 2018, a 19 semanas tanto para padres como para madres en 2025**, además duplicamos de 16 a 32 semanas en el caso de familias monoparentales, donde casi el 80% son mujeres.

Este gobierno también ha tenido en cuenta a las mujeres que han abandonado su empleo o desarrollo profesional para asumir el cuidado de menores, mayores y/o personas en situación de dependencia, creando para ellas un complemento especial en las pensiones contributivas;

Es obligatorio citar 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**.

Si **unimos estas normas a los avances de la reforma laboral** -que reduce la temporalidad que afecta en mayor medida a las mujeres- **a la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** acordado para este año 2026 en 1.221 euros mensuales (14 pagas), el resultado es la reducción de la brecha salarial en que se constata como una consecuencia directa de las políticas progresistas emprendidas por los y las socialistas.

Recordemos también que cuando Pedro Sánchez llega al gobierno **el SMI era de 736€ (2018), en estos ocho años ha subido un 66%, 485€ más al mes;** un aumento que afecta en mayor medida a quienes tienen los salarios más bajos, precisamente las mujeres y los y las jóvenes.

El salario medio de las mujeres sigue siendo inferior al de los hombres porque el mercado de trabajo continúa reproduciendo desigualdades estructurales. La segregación horizontal concentra a las mujeres en sectores peor pagados —vinculados a tareas socialmente esenciales pero devaluadas — y la segregación vertical limita su presencia en los espacios donde se toman decisiones y se concentran los salarios más altos. Esta brecha no responde a una suma de elecciones individuales, sino a barreras estructurales que condicionan de forma desigual las trayectorias profesionales y salariales. Por eso, **la Ley Orgánica 2/2024 de Representación Paritaria (Ley de Paridad)** no es solo una cuestión de representación: es una herramienta de justicia económica. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres en los ámbitos de liderazgo empresarial e institucional incide directamente en la distribución del poder económico y actúa sobre uno de los mecanismos que alimentan la brecha salarial.

Las mujeres han avanzado cuando los y las socialistas hemos gobernado: con más derechos y mayores oportunidades, acortando las diferentes brechas entre hombres y mujeres, caminando hacia la igualdad de oportunidades. Por todo ello reafirmamos nuestro compromiso y nuestras políticas, porque son efectivas, y seguiremos trabajando en el mismo camino y con la misma agenda, la feminista.