

AUTORES

Claudia Hupkau,
CUNEF Universidad
& CEP (LSE)

Jimena Contreras,
EsadeEcPol

Línea de investigación:

Género y desigualdades

La brecha salarial de género en España: ¿qué factores contribuyen a su persistencia?

EsadeEcPol Policy Brief #50 Marzo 2025

RESUMEN EJECUTIVO

España ha **avanzado significativamente en la reducción de la brecha salarial de género** durante el periodo 2010-2022, aunque **persisten disparidades importantes**. Nuestro análisis de los datos del mercado laboral español revela una clara tendencia a la baja en la diferencia salarial entre mujeres y hombres, junto con pruebas de que **las barreras estructurales siguen obstaculizando la igualdad**. Las principales conclusiones son:

- **Disminución de la brecha salarial:** la brecha salarial de género no ajustada (diferencia en los ingresos medios entre hombres y mujeres) ha **disminuido notablemente**. En 2010, las mujeres ganaban aproximadamente un 23% menos que los hombres anualmente; en 2022 esta brecha se había reducido a alrededor **del 17%**. En términos de salario por hora (para tener en cuenta el trabajo a tiempo parcial), la diferencia se redujo del 15% al 9% durante el mismo periodo. Esta **reducción** a casi **la mitad de la brecha salarial** refleja un progreso sustancial: 2022 fue el primer año en que la brecha salarial por hora en España fue de un solo dígito.
- **Factores clave del progreso:** la mejora se debe en gran medida a la **mayor participación y avance de las mujeres en la población activa**. En la última década, un número cada vez mayor de mujeres se ha incorporado al trabajo a tiempo completo y ha pasado a desempeñar funciones en industrias y ocupaciones mejor remuneradas. Estos **cambios en ocupaciones y sectores** explican gran parte de la reducción de la brecha (Martínez, 2024; Hupkau y Ruiz-Valenzuela, 2022).
- **Disparidades persistentes:** a pesar de esta tendencia positiva, persiste una **brecha salarial fundamental**. La parte **"no explicada" de la brecha** -la diferencia que se mantiene tras tener en cuenta la educación, la experiencia, las horas, la ocupación y el **sector- apenas se ha movido** en la última década. Nuestro análisis revela que, incluso en 2022, cuando se comparan hombres y mujeres **en empleos similares y con cualificaciones parecidas**, las mujeres ganan, en promedio, aproximadamente **un 12-13% menos** por hora.
- Esto sugiere que **factores estructurales y sesgos sutiles** siguen desfavoreciendo a las mujeres. En particular, a medida que las mujeres se han ido incorporando a ámbitos mejor remunerados, **las desigualdades salariales dentro del mismo sector o función se han hecho más evidentes**. Para 2022, al controlar por el sector de trabajo, la brecha calculada se amplió en aproximadamente 4 puntos porcentuales, lo que indica que las mujeres ahora están bien representadas en las industrias mejor remuneradas, pero **siguen recibiendo un salario inferior al de los hombres dentro de esas industrias**.

- **Las brechas salariales varían notablemente entre sectores:** en el sector de transporte y almacenaje, la diferencia a favor de los hombres es mínima (1%), mientras que, en salud y servicios sociales, así como en actividades profesionales y científicas—ambos fuertemente feminizados (56,2% y más del 76% de presencia femenina, respectivamente)—la brecha asciende al 21%. Un contraste interesante se observa en construcción, donde las mujeres representan menos del 12% de la fuerza laboral, pero, en 2022, ganaron en promedio un 15% más que los hombres.
- Sin embargo, sectores con escasa (o directamente inversa) brecha salarial bruta—transporte y construcción, por ejemplo— sí muestran altas brechas ajustadas en detrimento de las mujeres, del 16% y 13,6%, respectivamente.
- Nuestro análisis de las diferencias sectoriales subraya los factores que impulsan las disparidades salariales:
 - Por ejemplo, en sanidad y servicios sociales, la mayor brecha bruta (21,3%) se reduce cuando se controla por ocupaciones, lo que sugiere que la segregación ocupacional explica una parte significativa de la brecha, pero casi la mitad sigue sin explicarse después de tener en cuenta las características de las empresas e individuales. Del mismo modo, en el sector financiero, alrededor del 42% de la brecha se explica por la concentración de mujeres en los empleos peor pagados, mientras que poco más puede explicarse por las características empresariales o personales.
 - En otros sectores, las características observables no pueden explicar casi ninguna de las diferencias. En administración pública y defensa, la brecha salarial bruta es relativamente pequeña (6,3%), y al controlar por ocupaciones sólo aumenta ligeramente (al 6,6%). Del mismo modo, en el sector de la hostelería, la diferencia pasa del 5,4% al 4,3% al ajustar por factores observables. Esta escasa variabilidad sugiere que las disparidades salariales sectoriales no pueden atribuirse a diferencias en las horas de trabajo, las ocupaciones o los tipos de empresa, sino a factores más profundos, a menudo no mensurables, que perpetúan la brecha salarial dentro de estos sectores
 - Por el contrario, en sectores como la construcción, la industria manufacturera y la energía (donde las mujeres son minoría y suelen ocupar puestos de alto nivel) la diferencia salarial aumenta cuando se controla por ocupación, lo que indica una mayor penalización dentro de la ocupación.
- Una de las principales causas de esta disparidad es probablemente la **"penalización por maternidad"**, es decir, los contratiempos profesionales y salariales a los que se enfrentan las mujeres después de tener hijos. En España, los ingresos de las madres se reducen drásticamente tras el nacimiento de un hijo (alrededor de un 11% en el primer año), con una **penalización a largo plazo de alrededor del 28%** en comparación con los padres (de Quinto et al, 2020).
- Este impacto duradero de la prestación de cuidados en las carreras profesionales de las mujeres, junto con los efectos de techo de cristal en los puestos de responsabilidad, significa que **la igualdad de retribución por el mismo trabajo no es todavía una realidad**. En resumen, **la convergencia de género se ha estancado** en el último tramo: después de reducir la brecha a través de mejoras en la educación, la experiencia y el acceso a mejores puestos de trabajo, la desigualdad restante está vinculada a cuestiones más difíciles de abordar como las compensaciones entre trabajo y familia, los sesgos implícitos y la cultura organizacional.

Recomendaciones de política pública: para cerrar la brecha residual y mantener el progreso, es necesaria una acción política específica. Proponemos un enfoque que aborde tanto las barreras prácticas a las que se enfrentan las mujeres trabajadoras como las normas sociales subyacentes:

- **Apoyar a los padres trabajadores:** ampliar el acceso a **educación 0-3** asequible y reforzar el apoyo a las madres y padres trabajadores. España ya ha dado un paso histórico al igualar el permiso parental para mujeres y hombres (Farré et al., 2024).
- **Promover acuerdos laborales flexibles y equitativos:** las empresas y los gobiernos deben facilitar **horarios de trabajo flexibles, teletrabajo y programas de reincorporación** sin penalizar la promoción profesional. Los estudios demuestran que la falta de flexibilidad perjudica de manera desproporcionada los ingresos de las mujeres: los horarios de trabajo más cortos o discontinuos suelen conllevar una fuerte penalización salarial (Goldin, 2014).
- **Reestructurando prácticas en el lugar de trabajo** para adaptarlas a diferentes horarios (por ejemplo, ofreciendo puestos de calidad a tiempo parcial u opciones de trabajo a distancia), los empresarios pueden retener a las mujeres con talento y reducir la brecha salarial. Es importante que estos acuerdos sean aceptables para todos los empleados, no sólo para las mujeres, para evitar estigmatizar a las madres. Fomentar una cultura en la que tanto hombres como mujeres se sientan libres para utilizar horarios flexibles o permisos parentales ayudará a **romper la asociación entre género y menor disponibilidad**, mitigando los prejuicios (Hupkau & Ruiz-Valenzuela, 2021).
- **Mejorar la transparencia salarial y su aplicación:** es necesaria una aplicación rigurosa de la reciente legislación española sobre igualdad salarial para erradicar las diferencias salariales injustas. La Ley de Igualdad Salarial de 2020 (Real Decreto 902/2020) introdujo **herramientas de transparencia salarial**, exigiendo a las empresas que mantuvieran registros salariales desglosados por género, auditorías salariales y el desarrollo de planes de igualdad (Payanalytics, 2023). Los datos sugieren que estas políticas son eficaces para reducir la desigualdad salarial (Blundell, 2021). Esto puede ser particularmente relevante en sectores donde las mujeres tienen una baja representación y donde las brechas no explicadas son especialmente altas (como por ejemplo en la construcción, el transporte, la manufactura y el comercio).
- **Abordar la segregación sectorial y ocupacional y los techos de cristal:** las iniciativas para alentar a las mujeres en carreras STEM y en puestos ejecutivos (tanto en el sector privado como en el público) pueden ayudar a equilibrar la distribución de hombres y mujeres en las distintas ocupaciones. Las tutorías, los programas de patrocinio y la formación sobre prejuicios en los lugares de trabajo son estrategias para ayudar a **eliminar las barreras del techo de cristal** (Hupkau y Ruiz-Valenzuela, 2024).

Aplicando estas políticas, España puede aprovechar el impulso de la última década y abordar las **causas profundas de la brecha salarial de género que aún persiste**. Eliminar la brecha salarial de género reportará amplios beneficios -desde una mayor seguridad de los ingresos familiares hasta una economía más productiva y justa-, lo que la convierte en una prioridad que resuena tanto con la justicia social como con la eficiencia económica.

Introducción

A pesar de la rápida convergencia entre hombres y mujeres en términos de participación en el mercado laboral, horas de trabajo y salarios, es bien sabido que las mujeres siguen estando por detrás de los hombres en lo que se refiere a estas medidas (Goldin, 2022). Las mujeres, especialmente las que tienen hijos pequeños, tienen persistentemente una mayor probabilidad de trabajar a tiempo parcial, de trabajar en ocupaciones de nivel inferior y de ganar menos que los hombres (Hupkau & Ruiz-Valenzuela, 2022).

El objetivo de este informe es analizar la brecha salarial de género en España entre 2010 y 2022 utilizando datos de la *Encuesta de Estructura Salarial* cuatrienal, que recoge información sobre trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena¹. Mostraremos cómo ha evolucionado la **brecha bruta**, es decir, la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres sin tener en cuenta las diferencias en horas trabajadas, ocupaciones, sectores, características de la empresa o a nivel individual. Compararemos esta evolución con la de la brecha **ajustada**, es decir, la brecha que tiene en cuenta las diferencias en las características observables de los empleos y los trabajadores, y cómo ha evolucionado el papel de los distintos factores explicativos a lo largo del tiempo.

También analizaremos en mayor detalle cómo estos factores explicativos influyen en los diferentes sectores de actividad económica y qué parte de la brecha salarial no se explica por las diferencias en elecciones y características entre hombres y mujeres en cada sector. Esto nos ayudará a identificar las barreras específicas que enfrentan las mujeres en cada sector y a formular recomendaciones de políticas para superarlas.

¹ Dada la naturaleza de esta encuesta, el análisis no incluye trabajadores autónomos.
Para más información sobre los datos utilizados, véase el anexo.

Evolución de la brecha salarial de género en España de 2010 a 2022 – bruta y ajustada

Cuando se analizan los ingresos o las diferencias salariales, existen diversas opciones para medirlos. Una opción consiste en simplemente calcular los ingresos medios de mujeres y hombres para todos los trabajadores y restar los primeros de los segundos para obtener una estimación de la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres. Al considerar los ingresos anuales de este modo, se dice que esta medida está "contaminada" por el hecho de que las mujeres tienen muchas más probabilidades de trabajar a tiempo parcial, lo que explicaría en parte por qué, en promedio, ganan menos. Por ello, hay quien sostiene que las diferencias salariales entre hombres y mujeres deberían "ajustarse" en función de características observables, como la jornada laboral, las ocupaciones y los sectores. De este modo, estaríamos comparando individuos "iguales", es decir, hombres y mujeres que trabajan el mismo número de horas, en los mismos sectores y empleos y con el mismo nivel de educación y experiencia. Se obtendría así, una estimación de si hombres y mujeres **con características observables prácticamente idénticas** cobran distinto por el mismo trabajo.

Un argumento en contra de considerar las diferencias salariales ajustadas es que esto implica "eliminar" brechas que podrían derivarse de elecciones individuales, las cuales, a su vez, pueden reflejar restricciones diferenciales que enfrentan hombres y mujeres. Una de estas restricciones es la cantidad de horas trabajadas, ya que las mujeres suelen trabajar menos horas, a menudo debido a la carga de cuidado de los hijos que asumen por las expectativas de género tradicionales (Hupkau & Ruiz-Valenzuela, 2022). Otro ejemplo es la elección de ocupaciones. Algunas ocupaciones están muy feminizadas (enfermería, por ejemplo) y otras, como las de ingeniero, se consideran trabajos tradicionalmente masculinos. En este caso, la limitación también estaría relacionada con las normas y expectativas de género. Si eliminamos el papel de las ocupaciones en las diferencias salariales, estaremos pasando por alto una parte del problema (la elección de un trabajo en función del género). Por lo tanto, en este informe examinaremos tanto las diferencias brutas como las ajustadas para comprender mejor los factores más profundos de la desigualdad.

El gráfico 1 muestra la evolución de la brecha de género en los salarios anuales (panel izquierdo) y por hora (panel derecho) entre 2010 y 2022. Las brechas brutas (sin ajustar) se calculan dividiendo la diferencia entre el salario medio de mujeres y hombres por el salario medio de hombres, lo que indica el porcentaje que las mujeres ganan menos que los hombres. **Las brechas ajustadas se calculan utilizando regresiones que permiten capturar el efecto de características observadas del puesto del trabajo y del individuo, aislando así el rol del género de estas otras características².**

² Se estiman regresiones donde la variable dependiente es el salario (anual o por hora), y las variables explicativas son el género, y el resto de los factores observables. El coeficiente de la variable "mujer" en la regresión nos da la diferencia en el salario de hombres y mujeres, manteniendo constante el resto de características. Se pueden solicitar los resultados detallados a las autoras.

BRECHAS BRUTAS

En 2010, las mujeres ganaban, de media, un 23% menos al año que los hombres, lo que equivale a unos 7.100 euros en términos absolutos (véase la tabla 1). Desde entonces, esta diferencia no ha dejado de reducirse hasta alcanzar el 17% en 2022, es decir, 5.022 euros en términos absolutos (panel izquierdo de la figura 1, línea naranja). En cuanto a los ingresos por hora, la diferencia salarial bruta entre hombres y mujeres se redujo en 6 puntos porcentuales durante el mismo periodo, del 15% en 2010 al 9% en 2022, o de 2,30 euros por hora a 1,3 euros por hora en términos absolutos (panel izquierdo de la figura 1, línea naranja).

No es sorprendente que las diferencias brutas en la retribución por hora sean sistemáticamente inferiores a las de la retribución anual, porque las comparaciones salariales anuales no tienen en cuenta el hecho de que las mujeres tienden a trabajar muchas menos horas que los hombres. No obstante, examinar los ingresos anuales es crucial para mostrar el "precio" que pagan las mujeres por la reducción de su jornada laboral, una decisión que, en muchos casos, no es voluntaria, sino impuesta por limitaciones estructurales relacionadas con las responsabilidades de cuidado (Hupkau y Ruiz-Valenzuela, 2022). Aunque estas suelen estar vinculadas al cuidado de los hijos, no se limitan exclusivamente a ello, especialmente en un contexto de envejecimiento poblacional.

BRECHAS AJUSTADAS O "NO EXPLICADAS"

Antes de analizar las diferencias ajustadas, es importante destacar que si las disparidades salariales entre hombres y mujeres pudieran explicarse plenamente por las diferentes elecciones de las mujeres (es decir, diferente número de horas, sectores, ocupaciones, tipo de empresas) o sus características (diferentes niveles de educación o diferentes tipos de contratos), no deberíamos observar una diferencia salarial entre hombres y mujeres al controlar por estos factores. Si observamos una brecha, significa que parte de la diferencia salarial se debe probablemente a otros factores estructurales persistentes o inobservables, por ejemplo, la cultura del lugar de trabajo, las prácticas de negociación, la discriminación u otras barreras intangibles. Llamaremos a esta parte de la diferencia salarial "brecha no explicada".

Como muestra la Figura 1 (líneas amarillas), entre 2010 y 2022, **las diferencias ajustadas en los ingresos anuales y por hora han disminuido modestamente en 2 puntos porcentuales**, del 14% y el 15% al 12% y el 13%, respectivamente. Este descenso sugiere que **las mujeres han empezado a abandonar algunas de las funciones o sectores tradicionalmente peor pagados**, pero incluso en los puestos mejor pagados persiste una penalización salarial.

Otro punto para destacar es que, en 2010, la diferencia de retribución por hora entre hombres y mujeres era de alrededor del 15%, tanto en términos brutos como ajustados, lo que sugiere que las características observables no podían explicar ninguna de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En 2022, mientras que la diferencia bruta había caído al 9%, la diferencia ajustada se situaba en el 13%, lo que significa que una vez que comparamos hombres y mujeres con funciones,

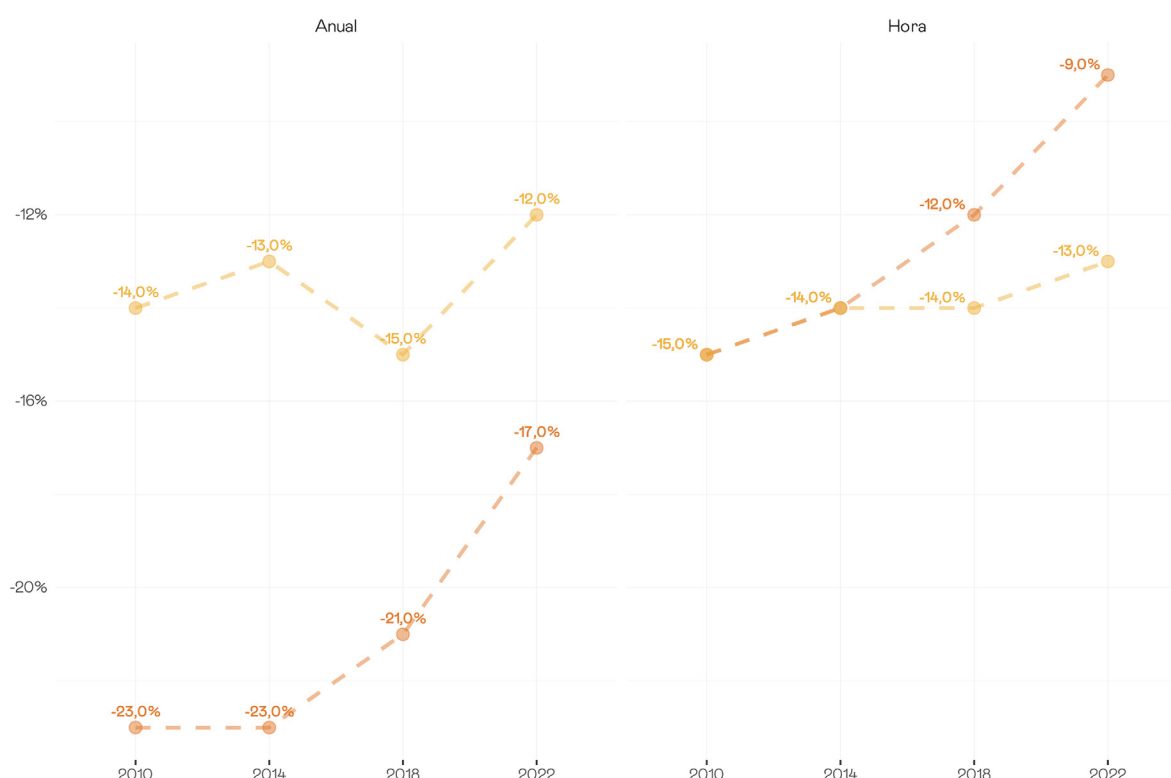
horas trabajadas y otros atributos observables similares, la penalización salarial para las mujeres **es en realidad mayor** (véase panel derecho del gráfico 1). Lo anterior sugiere que, aunque la concentración de mujeres en puestos peor pagados ha disminuido, se enfrentan a barreras más profundas, a menudo intangibles, que mantienen su salario por debajo del de los hombres, incluso cuando trabajan en puestos similares.

En resumen, en la última década y media hemos observado mejoras sustanciales en la brecha de género bruta, lo que sugiere que las mujeres han podido superar algunos de los obstáculos más tradicionales a la mejora salarial, seleccionándose en sectores y ocupaciones mejor pagados. Sin embargo, la parte no explicada de la brecha ha experimentado escasos avances, lo que indica que los obstáculos invisibles o menos evidentes a la igualdad salarial apenas han mejorado.

En conjunto, en 2022, **hombres y mujeres comparables** (que trabajan el mismo número de horas, en el mismo sector, ocupación, tipo de empresa y contrato, con niveles similares de educación experiencia y los mismos contratos), ganan un 12% menos que los hombres anualmente, y un 13% menos que los hombres por hora. Esta evidencia subraya que los factores estructurales o intangibles, como las normas organizativas, la cultura del lugar de trabajo, las penalizaciones relacionadas con las responsabilidades del cuidado de los hijos y la discriminación continúan afectando sistemáticamente los ingresos de las mujeres.

Gráfico 1: **Evolución de la brecha salarial en España** - Diferencia en el salario medio de mujeres y hombres como porcentaje del salario medio de hombres (salarios reales, euros de 2022)

Siendo la brecha salarial **bruta** y **ajustada**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial | Hupkau y Contreras (2025) | EsadeEcPol

Tabla 1: **Evolución de las brechas salariales: euros que las mujeres ganan de menos que los hombres**
Total anual y por hora, en términos reales (euros de 2022)

	2010	2014	2018	2022
Brecha salarial anual				
Referencia: salario medio anual de los <i>hombres</i>	31.490,99 €	29.703,35 €	29.990,06 €	29.381,89 €
Diferencias brutas				
€ de menos respecto a los hombres	-7.100 €	-6.907 €	-6.423 €	-5.022 €
% de menos respecto a los hombres	-23%	-23%	-21%	-17%
Diferencias ajustadas				
€ de menos respecto a los hombres	-4.401 €	-3.973 €	-4.382 €	-3.581 €
% de menos respecto a los hombres	-14%	-13%	-15%	-12%

Brecha salarial por hora				
Referencia: salario medio por hora de los <i>hombres</i>	14,82 €	14,10 €	14,12 €	13,80 €
Diferencias brutas				
€ de menos respecto a los hombres	-2,29 €	-1,98 €	-1,70 €	-1,29 €
% de menos respecto a los hombres	-15%	-14%	-12%	-9%
Diferencias ajustadas				
€ de menos respecto a los hombres	-2,24 €	-1,91 €	-1,96 €	-1,75 €
% de menos respecto a los hombres	-15%	-14%	-14%	-13%

Muestra	216769	209436	216726	240490
---------	--------	--------	--------	--------

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial | Hupkau y Contreras (2025) | EsadeEcPol
Ajustadas por horas trabajadas, ocupación; características de la empresa: tamaño (número de trabajadores), propiedad o control, mercado, forma de regulación de las relaciones laborales; características de la persona: edad, nivel de estudios, tipo de contrato, origen (nativo o migrante), años de antigüedad, tipo de contrato y tipo de jornada. Todos los resultados son significativos al 5% de nivel de significancia,

Cambio en la importancia relativa de los determinantes de la brecha salarial: 2010–2022

En la sección anterior, observamos que tanto la brecha salarial bruta como la ajustada entre hombres y mujeres han disminuido desde 2010, aunque en este último caso, la reducción ha sido más modesta. Este análisis nos permitió evaluar la importancia relativa de las barreras observables y no observables en la igualdad salarial. Ahora, enfocándonos en las diferencias salariales en términos de ingresos por hora, exploraremos en mayor detalle cómo ha evolucionado la influencia de los distintos factores determinantes de la brecha salarial a lo largo del tiempo.

El gráfico 2 muestra estimaciones de la brecha salarial por hora para los años 2010 a 2022, incluyendo gradualmente controles que fijan factores observables entre hombres y mujeres para que podamos comparar individuos "iguales". Las barras azul oscuro se refieren a las diferencias no ajustadas, mientras que las barras rosas se refieren a las diferencias totalmente ajustadas, es decir, la parte no explicada de la diferencia.

HORAS TRABAJADAS

Al controlar por las horas de trabajo en un análisis de la brecha salarial de género por hora, reconocemos que algunos puestos pueden recompensar de manera desproporcionada la disponibilidad prolongada, inflexible o "las veinticuatro horas del día". Claudia Goldin (2021) se refiere a este tipo de funciones como "trabajos codiciosos", porque pagan una prima por trabajar horas extra o impredecibles. Por lo tanto, *si controlando por horas trabajadas reduce* la brecha de género en el pago por hora, sugiere que los hombres tienen más probabilidades de estar en estos puestos "codiciosos", mientras que las mujeres no. Por el contrario, si *el control de las horas de trabajo aumenta* la diferencia, puede indicar que las mujeres también desempeñan funciones exigentes, pero siguen cobrando menos que los hombres en funciones similares una vez que las comparamos directamente en función de las horas trabajadas.

Comparando las barras azul claro con las azul oscuro del gráfico 2, podemos ver que, en 2010, esto aumentó la brecha de género, mientras que tendió a disminuir (aunque solo ligeramente) la brecha estimada en 2014 y 2018, y no cambió la brecha en 2022. Parece que la elección de la jornada laboral per se no es un factor que pueda ayudar a explicar las diferencias en el salario medio por hora entre hombres y mujeres en la actualidad, mientras que sí lo era en el pasado.

SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Al controlar por el sector de empleo, tenemos en cuenta la posibilidad de que hombres y mujeres tiendan a clasificarse en sectores con escalas salariales intrínsecamente diferentes. Si *al controlar por sectores se reduce* la diferencia salarial entre hombres y mujeres, ello sugiere que las mujeres están más presentes en los sectores peor pagados, lo que explica parte de la diferencia salarial global. Por el contrario, si *al controlar por sectores aumenta* la brecha, implica que las mujeres también están representadas en los sectores mejor pagados, pero reciben sistemáticamente salarios más bajos que los hombres en esos mismos sectores.

Si se observan las barras amarillas (diferencia ajustada en función de las horas trabajadas y el sector), se ve que son sistemáticamente mayores (en todos los años) que las barras azul claro que sólo controlan por las horas trabajadas. Esto sugiere que, efectivamente, las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores mejor pagados y, sin embargo, cobran menos que los hombres cuando trabajan en ellos. Incluir controles para el sector de actividad aumenta la brecha salarial entre 2,5 (2014) y más de 4 puntos porcentuales (2022), lo que indica que a pesar de que las mujeres siguen aumentando su representación en los sectores mejor pagados, siguen sufriendo penalizaciones salariales. En general, las conclusiones indican que **las desigualdades dentro de los sectores parecen ser un importante motor de la desigualdad entre hombres y mujeres.**

OCUPACIONES

Incluir un control por ocupación permite analizar si mujeres y hombres desempeñan trabajos similares dentro de un mismo sector. Si *al introducir este control la brecha salarial se reduce*, ello sugiere que las mujeres están sobrerrepresentadas en ocupaciones peor remuneradas, lo que explicaría parte de la diferencia salarial. Por el contrario, *si la brecha se amplía*, indicaría que las mujeres ocupan puestos mejor pagados, pero aun así reciben un salario significativamente menor que los hombres en esas mismas funciones.

Para el caso de España, mientras que en 2010 controlar por ocupaciones (barras verde oliva frente a amarillas) disminuía ligeramente la estimación de la brecha salarial de género en torno a 1 punto porcentual, desde 2014, incluir controles por ocupaciones apenas cambia la brecha salarial estimada, lo que significa que, **en general, la segregación ocupacional dentro de las industrias no parece ser un motor detrás de las brechas salariales de género en promedio.**

CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

Al controlar por factores como el tamaño de la empresa, el tipo de propiedad (privada o pública) y el alcance del mercado (local, nacional o internacional), consideramos la posibilidad de que hombres y mujeres se concentren en distintos tipos de empresas con estructuras salariales diferentes. Si *la inclusión de estas variables reduce la brecha* salarial, esto indicaría que las mujeres están sobrerrepresentadas en empresas con salarios más bajos o condiciones menos favorables. En cambio, *si controlar por características de la empresa amplía la brecha*, sugiere que las mujeres también acceden a empresas con mejores condiciones salariales, pero dentro de ellas reciben sistemáticamente menores remuneraciones que los hombres.

Al comparar las barras verde oliva y verde claro, vemos que el control de las características de la empresa parece reducir la brecha salarial estimada ligeramente en todos los años, con reducciones cercanas a cero en 2018 y 2022. Esto sugiere **que, si bien en el pasado las mujeres podían haber representadas de forma desproporcionada en empresas con salarios más bajos o condiciones menos favorables, esto ya no parece ser así en la actualidad.**

CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES

Al controlar por factores como la edad, la educación, la antigüedad en la empresa, el tipo de contrato (por ejemplo, indefinido frente a temporal; a tiempo parcial frente a tiempo completo) y la nacionalidad (nativa frente a inmigrante), tenemos en cuenta las diferencias en los atributos personales que suelen influir en la retribución. Si *al controlar por estos factores se reduce* la diferencia salarial entre hombres y mujeres, ello sugiere que las mujeres tienen más probabilidades de tener características asociadas a unos ingresos más bajos (por ejemplo, menos permanencia en el empleo, más contratos temporales). Por el contrario, si *el control de las características a nivel individual aumenta* la brecha, implica que las mujeres cuentan con los mismos atributos ventajosos o incluso mejores que los hombres, pero siguen percibiendo salarios más bajos, lo que apunta a una disparidad que persiste incluso cuando las mujeres tienen cualificaciones y condiciones laborales similares.

El control de las características a nivel individual (barras rosas frente a barras verde claro) reduce la brecha salarial estimada entre hombres y mujeres. Sin embargo, mientras que en 2010 esta reducción fue de casi 3,5 puntos porcentuales, en 2022 fue inferior a 1 punto porcentual. Esto sugiere que factores como la precariedad contractual o una menor permanencia en el empleo tienen hoy un impacto más limitado en la brecha salarial que hace una década. Esto podría deberse a que las mujeres han logrado cerrar brechas en educación y acceso a contratos de mejor calidad, en parte como resultado de la eliminación de los contratos temporales debido al Real Decreto-Ley 32/2021 a partir del 28 de diciembre de 2021.

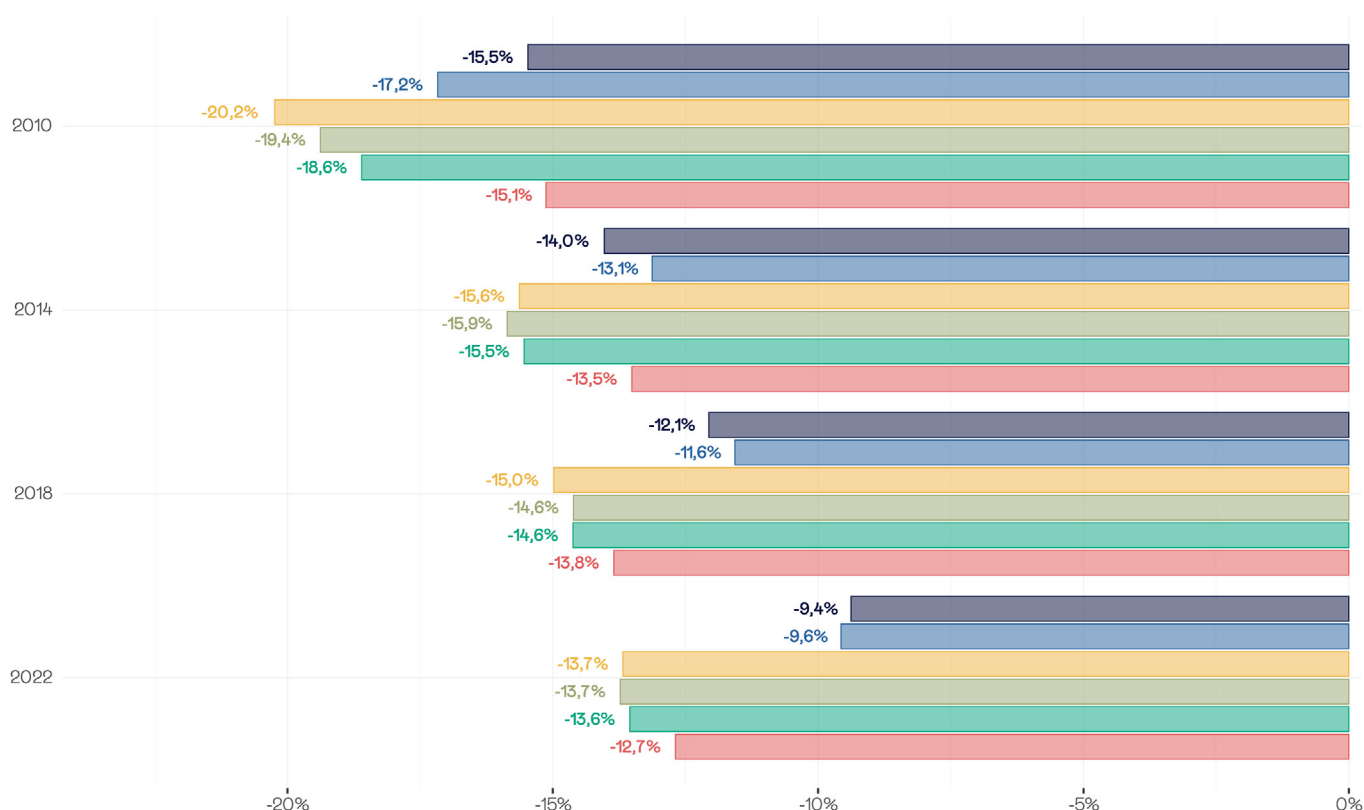
En general, los resultados indican un cambio en la importancia relativa de los distintos factores que contribuyen a la brecha salarial entre hombres y mujeres. Mientras que, en el pasado, las diferencias en las características de las empresas, los tipos de contrato y la permanencia en el puesto explicaban la mayor parte de la brecha, su influencia ha disminuido con el tiempo. En cambio, el patrón más llamativo

es que el sector de actividad desempeña un papel cada vez más importante, no porque las mujeres se concentren en los sectores peor pagados, sino más bien al contrario. **Las mujeres han aumentado su presencia en los sectores mejor pagados, pero siguen sufriendo penalizaciones salariales dentro de ellos.** Esto sugiere que, si bien se ha avanzado en la superación de barreras tradicionales como la segregación empresarial y las desventajas contractuales, las disparidades basadas en el género persisten en los sectores de salarios altos, lo que apunta a desigualdades estructurales más profundas en la determinación de los salarios.

A continuación, analizamos las diferencias salariales entre hombres y mujeres por sectores para comprender mejor cómo se manifiestan las disparidades salariales en ellos. Aplicando el mismo método de ajuste gradual utilizado en la sección anterior, controlando progresivamente por factores como las horas de trabajo, las ocupaciones, las características de la empresa y los atributos individuales, podemos evaluar si los factores que impulsan las diferencias salariales entre hombres y mujeres varían significativamente de un sector a otro. Este enfoque nos permite determinar si las mujeres se ven penalizadas de forma desproporcionada en determinados sectores y si los mismos factores explicativos se mantienen en diferentes contextos económicos.

Gráfico 2: Diferencia en el salario medio de mujeres y hombres por hora como porcentaje del salario medio por hora de hombres ajustado por características observables del puesto de trabajo y trabajador - 2010 a 2022 (euros de 2022)

Cómo cambia la no ajustada, controlando por horas trabajadas, añadiendo el sector de la actividad, añadiendo la ocupación, añadiendo las características de la empresa y añadiendo las características del individuo.



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial | Hupkau y Contreras (2025) | EsadeEcPol

Nota: Características de la empresa: tamaño (número de trabajadores), propiedad o control, mercado, forma de regulación de las relaciones laborales.

Características de la persona: edad, nivel de estudios, origen (nativo o migrante), años de antigüedad, tipo de contrato y tipo de jornada.

Todos los resultados son significativos al 5% de nivel de significancia.

Diferencias salariales entre hombres y mujeres por sectores

A continuación, examinamos las diferencias salariales entre hombres y mujeres por sector de actividad económica. La tabla 2 muestra la evolución de la brecha salarial bruta en ingresos anuales entre 2010 y 2022, desglosada por sector.

En la mayoría de los sectores, las mujeres ganan menos que los hombres, aunque la magnitud de la brecha varía considerablemente entre industrias. Por ejemplo, en el sector de transporte y almacenamiento, la diferencia a favor de los hombres es apenas del 1%, mientras que en servicios sociales y de salud, así como en actividades profesionales y científicas, alcanza el 21%. Cabe destacar que ambos sectores presentan una alta feminización: el 56,2% de los trabajadores en el primero y más del 76% en el segundo son mujeres.

En contraste, en el sector de construcción, donde las mujeres representan menos del 12% de la fuerza laboral, se observa un fenómeno inverso: en 2022, las mujeres ganaron, en promedio, un 15% más que los hombres.

El segundo aspecto a tener en cuenta es que, en casi todos los sectores, las diferencias de ingresos brutos han disminuido en la última década. En la industria manufacturera, la brecha ha caído del 22% en 2010 al 15% en 2022. En el comercio, ha caído del 23% al 16%. Sin embargo, en otros sectores, la brecha persiste. Por ejemplo, en educación, era del 13% en 2010 y se mantiene en el 11% en 2022. Del mismo modo, en las actividades profesionales y científicas, un sector con una brecha salarial de género relativamente grande, la caída ha sido de solo 6 puntos porcentuales, del 27% al 21% en el mismo periodo.

Diferencia a favor de **hombres** **mujeres**

	2010	2014	2018	2022
Manufactura	-22%	-19%	-17%	-15%
Energía	-14%	-19%	-15%	-12%
Construcción	-3%	4%	6%	15%
Comercio	-23%	-19%	-17%	-16%
Transporte y almacenamiento	-6%	-6%	-2%	-1%
Hostelería	-14%	-8%	-8%	-5%
Información y comunicaciones	-15%	-14%	-14%	-11%
Finanzas y seguros	-25%	-21%	-18%	-17%
Inmobiliario	-26%	-24%	-17%	-12%
Act. profesionales, científicas y técnicas	-27%	-25%	-24%	-21%
Admin. y servicios auxiliares	-17%	-16%	-17%	-18%
Administración Pública y defensa	-9%	-7%	-6%	-6%
Educación	-13%	-9%	-11%	-11%
Sanidad y servicios sociales	-24%	-23%	-23%	-21%
Arte, ocio y entretenimiento	-20%	-18%	-12%	-12%
Otros servicios	-30%	-22%	-20%	-17%

Las diferencias mencionadas anteriormente son en términos brutos, por lo que sólo comparan la media de hombres y mujeres dentro del mismo sector. En sanidad, por ejemplo, estaremos comparando una gran proporción de mujeres que trabajan en enfermería con una proporción desproporcionada de hombres médicos. Por otro lado, en la construcción, compararemos un gran número de hombres en ocupaciones de nivel inferior con mujeres en puestos administrativos y de alto nivel.

En la Tabla A1 mostramos las brechas ajustadas por sector restringiendo el análisis al año 2022. Las diferencias varían de manera significativa: van del 17% en el sector de administración pública, casi el 10% en sanidad y servicios sociales, hasta solo el 2,8% en el inmobiliario. Notablemente, sectores con poca (o directamente inversa) brecha salarial bruta- como el transporte y la construcción- sí muestran altas brechas ajustadas en detrimento de las mujeres: del 16% y 13,6%, respectivamente.

FACTORES DETERMINANTES DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES POR SECTOR

En el gráfico 3, se presentan las diferencias salariales por hora estimadas para 2022 por sector, controlando gradualmente por los factores observables. Las barras azul oscuro muestran la brecha salarial por hora en bruto, las barras azul claro muestran la brecha por hora manteniendo constantes

las horas de trabajo (es decir, comparando hombres y mujeres que trabajan el mismo número de horas), las barras amarillas mantienen además constante la ocupación, comparando mujeres y hombres en el mismo tipo de empleos. Las barras verdes representan el diferencial salarial entre hombres y mujeres que además trabajan en empresas similares (por tamaño, propiedad, mercados a los que sirven y normativa laboral); y las barras rojas muestran las diferencias cuando además controlamos por las características individuales, como la edad, la educación, la nacionalidad, el tipo de contrato (temporal frente a indefinido, a tiempo parcial frente a tiempo completo) y la permanencia en la empresa. Además, el gráfico ordena los sectores en función de sus diferencias salariales brutas, con los sectores con las mayores diferencias en la parte inferior y los sectores con las menores diferencias brutas en la parte superior.

En la **sanidad y los servicios sociales**, el sector con la mayor diferencia bruta de retribución por hora en 2022 (21,3 %), la diferencia apenas cambia cuando se controla por las horas de trabajo. Dado que estamos analizando la brecha salarial por hora, esto equivale a decir que la brecha salarial en este sector no se explica por el hecho de que los hombres puedan estar trabajando en funciones que recompensan desproporcionadamente más horas de trabajo. Cuando controlamos las **ocupaciones**, la **diferencia se reduce en unos 4 puntos porcentuales**, hasta el 17%. Así pues, las ocupaciones explican alrededor del 19% de la diferencia salarial global entre hombres y mujeres en este sector. Esto se debe a que, dentro de los servicios sanitarios y sociales, las mujeres tienden a concentrarse de manera desproporcionada en ocupaciones con salarios más bajos en comparación con los hombres, aunque las mujeres también tienen una presencia dominante en las ocupaciones de más alto nivel. Si además añadimos **las características de la empresa y a nivel individual**, la diferencia global se reduce al 9,7%, lo que significa que estos factores **explican más la diferencia salarial entre hombres y mujeres que el hecho de que los hombres tiendan a clasificarse en tipos de trabajo mejor pagados** (por ejemplo, médicos) que las mujeres (por ejemplo, enfermeras). Especialmente las características a nivel individual marcan la diferencia, insinuando que las mujeres posiblemente se enfrentan a peores condiciones contractuales o que se ven penalizadas debido a diferencias en experiencia o por motivos de nacionalidad. En particular, el 45% de las diferencias salariales en los servicios sanitarios y sociales no se explica por ninguno de los factores observables. En otras palabras, casi la mitad de la brecha salarial en los servicios sociales y sanitarios sigue sin explicarse por factores mensurables, lo que sugiere que los sesgos sistemáticos u otros determinantes inobservables siguen desfavoreciendo los ingresos de las mujeres en este sector.

En las **actividades profesionales, científicas y técnicas**, el sector con la segunda mayor brecha salarial bruta por hora (21,2 %), la diferencia salarial se reduce en casi un 40 %, hasta el 13,2%, cuando controlamos por ocupación, mientras que los factores a nivel individual y de empresa sólo explican un 7% adicional de la diferencia. Ello sugiere que **la segregación ocupacional en este sector es un factor más importante** a la hora de entender la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, y que las mujeres de este sector no parecen estar concentrándose de forma desproporcionada en las empresas peor pagadas ni tienen características (como un menor nivel educativo) que puedan explicar su peor remuneración. Un patrón similar se observa en el sector de **las finanzas y los seguros**, donde alrededor del **42% de la diferencia salarial entre hombres y mujeres se explica por la concentración de las mujeres en ocupaciones peor pagadas**, mientras que las características de las empresas y de los individuos apenas explican la diferencia salarial entre hombres y mujeres. En **otros servicios y en el**

sector inmobiliario, la segregación ocupacional también parece ser el principal factor de desigualdad, explicando el 40% y el 76%, respectivamente, de la diferencia salarial bruta.

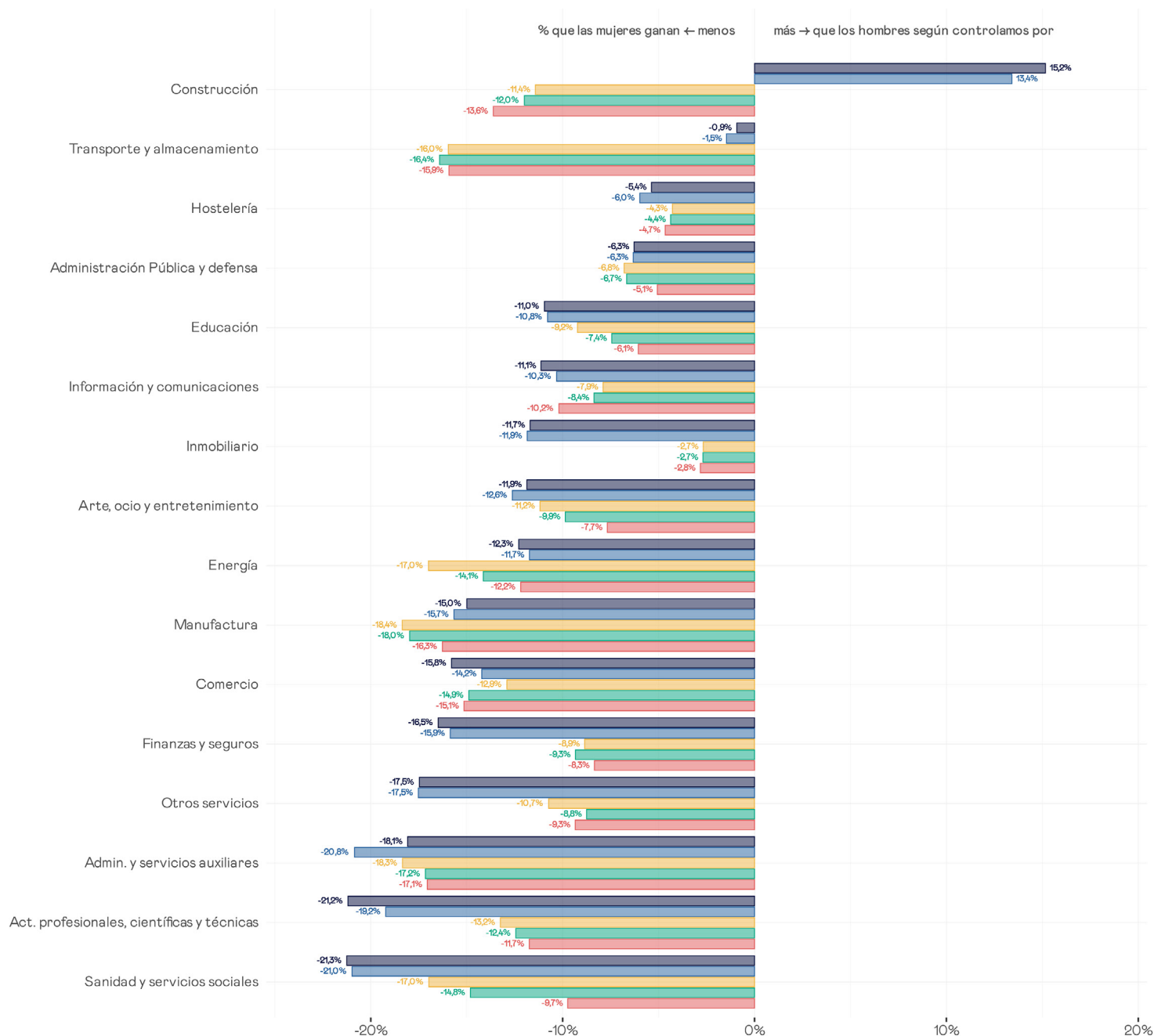
En algunos sectores, solo una mínima parte de la brecha se puede explicar por las características observables. Es el caso **de la administración y los servicios auxiliares**, donde la brecha bruta es del 18,1%, que aumenta al 20,8% cuando se controla por ocupaciones y se mantiene en el 17,1% tras controlar todos los factores observables. Otros ejemplos son **la administración pública y la defensa y hostelería**: Aquí, las diferencias brutas son relativamente pequeñas (6,3% y 5,4%, respectivamente) y sólo cambian ligeramente cuando se controla por ocupaciones (a 6,6% en administración y a 4,3% en hostelería), lo que sugiere un pequeño papel de la segregación ocupacional. **En el comercio**, mientras que el control de las ocupaciones reduce ligeramente la brecha, las características de la empresa y a nivel individual la aumentan (lo que indica que las mujeres trabajan en mejores empresas y tienen mejores atributos individuales), dando lugar a brechas brutas y ajustadas casi idénticas. En conjunto, en estos sectores, sólo entre 0,7 y 1,2 puntos porcentuales de la brecha (20% en la administración pública, 13% en hostelería, 6% en administración y servicios auxiliares, y 4,4% en comercio) pueden explicarse por factores observables, **lo que sugiere que las barreras invisibles son más relevantes para la desigualdad de género**.

En otros sectores, como **la construcción, el transporte y el almacenamiento, la energía y la industria manufacturera**, la **brecha salarial** observada **aumenta cuando se controla por la ocupación**, lo que indica que, aunque las mujeres estén empleadas en ocupaciones mejor pagadas en estos sectores, cobran bastante menos que los hombres en estas funciones. En todos estos sectores predominan los hombres (véase el gráfico A1), lo que indica que **las mujeres parecen enfrentarse a fuertes barreras cuando trabajan en sectores no tradicionalmente femeninos, incluso cuando ocupan puestos de alto nivel**.

En resumen, el análisis sectorial revela un patrón sorprendente: **mientras que las diferencias salariales no ajustadas difieren ampliamente entre sectores**, una parte sustancial de la disparidad salarial persiste incluso después de controlar las horas de trabajo, las ocupaciones y los atributos a nivel de empresa o individual. En sectores en **los que predominan los hombres**, como la construcción, la energía y la industria manufacturera, **las mujeres ocupan puestos de alto nivel, pero se enfrentan a una pronunciada penalización dentro de la misma ocupación**, lo que sugiere que las barreras de género siguen siendo especialmente fuertes allí donde las mujeres son minoría. Por el contrario, en **sectores muy feminizados**, como la sanidad o los servicios profesionales, **una gran parte de la brecha puede explicarse por la selección ocupacional y la elección de la empresa**, aunque **una parte importante sigue sin explicarse**, lo que apunta a posibles sesgos u otros factores intangibles. En general, estas conclusiones indican que, aunque la incorporación de la mujer a puestos mejor remunerados ha contribuido a reducir la brecha bruta, existen barreras estructurales o culturales más profundas que siguen desfavoreciendo a las mujeres en esos mismos puestos, lo que en última instancia impide la plena convergencia salarial entre sectores.

Gráfico 3: Brecha salarial por sector de actividad, para 2022 - en euros por hora

Cómo cambia la brecha bruta, controlando por horas trabajadas, añadiendo la ocupación, añadiendo las características de la empresa y añadiendo las características del individuo.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial | Hupkau y Contreras (2025) | EsadeEcPol

Discusión de los resultados y conclusiones

La experiencia de España entre 2010 y 2022 ilustra tanto los notables avances como los retos persistentes en la reducción de la brecha salarial de género, y ofrece valiosas perspectivas para la política y la investigación. Durante este período, el país logró una reducción constante de la disparidad salarial general entre mujeres y hombres, gracias al aumento del nivel educativo de las mujeres, su participación en la población activa y su incorporación a sectores y ocupaciones mejor remunerados. Estos avances reflejan una tendencia más amplia en muchas economías avanzadas: a medida que disminuyen las barreras explícitas al empleo femenino y las mujeres alcanzan la paridad —o incluso una ventaja— en cualificación, las diferencias observables que explican la brecha de género, como la experiencia, la educación o el tipo de empleo, tienden a reducirse.

En España, esto se manifestó en una fuerte disminución de la brecha salarial bruta, y las mujeres pasaron a sectores y funciones mejor pagados en mayor número. Nuestros resultados coinciden con la literatura académica que indica que **los factores de capital humano ya no son los principales impulsores de las disparidades salariales entre hombres y mujeres** - por ejemplo, las mujeres jóvenes españolas superan ahora a los hombres en el nivel de estudios universitarios (Hupkau & Ruiz-Valenzuela, 2021) y están participando en carreras profesionales a un ritmo sin precedentes. Esta convergencia ha erosionado muchas fuentes tradicionales de la brecha salarial y es un testimonio del éxito de las políticas de las últimas décadas que ampliaron el acceso de las mujeres a la educación y al empleo formal.

Sin embargo, **el análisis también revela una realidad inquietante: una parte significativa de la brecha salarial entre hombres y mujeres persiste, arraigada en dinámicas estructurales que no se eliminan con la igualdad de cualificaciones**. Incluso cuando las mujeres se han puesto al día en cuanto a opciones sectoriales y profesionales, educación y experiencia, persiste una brecha que no puede explicarse por esos factores. De hecho, nuestro estudio muestra que, una vez tenidos en cuenta factores como las horas trabajadas, la ocupación, el sector, las características de la empresa y la educación, las mujeres siguen ganando alrededor de un 12-13% menos que los hombres equivalentes. Esta **brecha "inexplicable"** suele atribuirse a formas más sutiles de desigualdad, como la discriminación (manifiesta o inconsciente), las diferencias en el comportamiento negociador, los prejuicios en los ascensos y aumentos, y el impacto desproporcionado de las responsabilidades familiares en la carrera profesional de las mujeres.

El caso español pone de relieve cómo estas fuerzas se han acentuado en términos relativos: en 2022, las mujeres se habían infiltrado en las industrias mejor pagadas hasta tal punto que la diferencia salarial **media habría sido incluso menor si no fuera porque dentro de esas industrias las mujeres cobran menos que los hombres** en puestos similares. En otras palabras, a medida que disminuye la segregación horizontal por industria y ocupación, **es probable que las disparidades verticales y las penalizaciones relacionadas con los cuidados destaquen como la próxima frontera**. Este resultado

refleja el debate académico más amplio sobre la dificultad de cerrar la brecha salarial en su **tramo final**. Claudia Goldin, Premio Nobel, lo ha denominado el "último capítulo de la gran convergencia de género", señalando que alcanzar una verdadera igualdad requiere transformaciones profundas en las normas laborales, especialmente en cuanto a la flexibilidad y la valoración del tiempo (Goldin, 2014).

La penalización de la maternidad sigue siendo un factor de desigualdad en España, al igual que en muchos países. Sabemos que los ingresos de las mujeres se resienten considerablemente tras el parto, un efecto que es **persistente y acumulativo** (Kleven et al, 2023). La investigación española muestra que diez años después de tener el primer hijo, los ingresos medios de las madres son casi un 30% inferiores a los de los padres (de Quinto et al, 2020). Las interrupciones de la carrera profesional o los cambios a trabajos más flexibles (a menudo peor pagados) que emprenden muchas mujeres después de tener hijos ayudan a explicar por qué la **brecha ajustada** (que compara a trabajadores similares) en España no se ha cerrado a la par que la brecha bruta. De hecho, como señala nuestro análisis, los avances profesionales de las mujeres han reducido la **parte explicada** de la brecha, dejando una **parte mayor de la brecha atribuible a la maternidad y a la discriminación potencial**.

Este cambio subraya un punto relevante para la política: las medidas tradicionales de igualdad de oportunidades (educación, leyes antidiscriminación, etc.) son necesarias, pero no suficientes para eliminar la brecha salarial de género una vez alcanzado el punto en el que las cualificaciones observables de las mujeres igualan a las de los hombres. **La atención debe centrarse cada vez más en las intervenciones políticas dirigidas a la división de género del trabajo familiar y la flexibilidad del lugar de trabajo.**

Además, la **mejora de la transparencia salarial y la rendición de cuentas en las empresas** arrojará luz sobre las brechas salariales ocultas. El reciente requisito español de que las empresas publiquen auditorías salariales y planes de igualdad es una herramienta prometedora (Payanalytics, 2023). Al evidenciar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en las mismas funciones, estas medidas pueden fomentar acciones correctivas y empoderar a los empleados para exigir una remuneración equitativa (Blundell, 2021).

Además, para combatir la brecha salarial de género es necesario **abordar los sesgos sutiles y las dinámicas de "techo de cristal"** identificadas en nuestro análisis, por ejemplo, que las mujeres cobren menos en los sectores mejor pagados o que no asciendan a los puestos mejor pagados. Las iniciativas en materia de tutoría, formación sobre prejuicios y diversidad en los comités de contratación/promoción siguen siendo importantes para garantizar que las mujeres no solo estén presentes en empleos bien remunerados, sino que también **sean igualmente valoradas y recompensadas** (Hupkau y Ruiz-Valenzuela, 2024).

En conclusión, **la historia española de la brecha salarial de género de 2010 a 2022 es a la vez un progreso y una historia con moraleja**. Demuestra que los cambios políticos y sociales -más educación y mayor inclusión laboral- pueden reducir drásticamente las desigualdades salariales entre hombres y mujeres. En la actualidad, las mujeres españolas están mucho más cerca de ganar lo mismo que los

hombres que hace una década, especialmente si se comparan las medias globales. Sin embargo, **la brecha restante -ahora menor pero persistente- nos recuerda que la igualdad en los resultados requiere la igualdad en las condiciones y limitaciones a las que se enfrentan hombres y mujeres.**

Referencias

Blundell, J. Wage responses to gender pay gap reporting requirements. CEP Discussion Paper No. 1750 (2021).

de Quinto A., Hospido, L. & Sanz, C. The child penalty in Spain. *Occasional Papers 2017*, Banco de España (2020).

Farré, L., González, L., Hupkau, C. & Ruiz-Valenzuela, J. Paternity leave and child development. CEP Discussion Paper No. 2024 (2024).

Goldin, C., A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, Vol. 104(4), 1091–1119 (2014).

Goldin, Claudia. *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*. Princeton University Press (2021).

Hupkau, C., Ruiz-Valenzuela, J. Work and children: is the motherhood penalty in Spain too high for working women? *LSE Business Review*, March 2021. Available online: <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2021/03/12/work-and-children-is-the-motherhood-penalty-in-spain-too-high-for-working-women/> (2021).

Hupkau, C., Ruiz-Valenzuela, J. Work and children in Spain: challenges and opportunities for equality between men and women. *SERIEs* 13, 243–268 (2022).

Hupkau, C., Ruiz-Valenzuela, J., Brechas de género en educación, in: *Economía de la Educación*, Cabrales, A. & Sanz, I. (coordinators). Fundación Ramón Areces (2024).

Kleven, H., Landais, C., & Leite-Mariante, G., The Child Penalty Atlas. NBER Working Paper No. 31649 (2023).

Martínez, A., Spain's gender pay gap: Convergence faces upcoming challenges. *SEFO, Spanish and International Economic & Financial Outlook*, V. 13 N.º6 (November 2024).

Payanalytics. Spain-Pay equity analysis and reporting. Online article accessible here: <https://www.payanalytics.com/resources/local-requirements/spain>. (2023).

Anexo

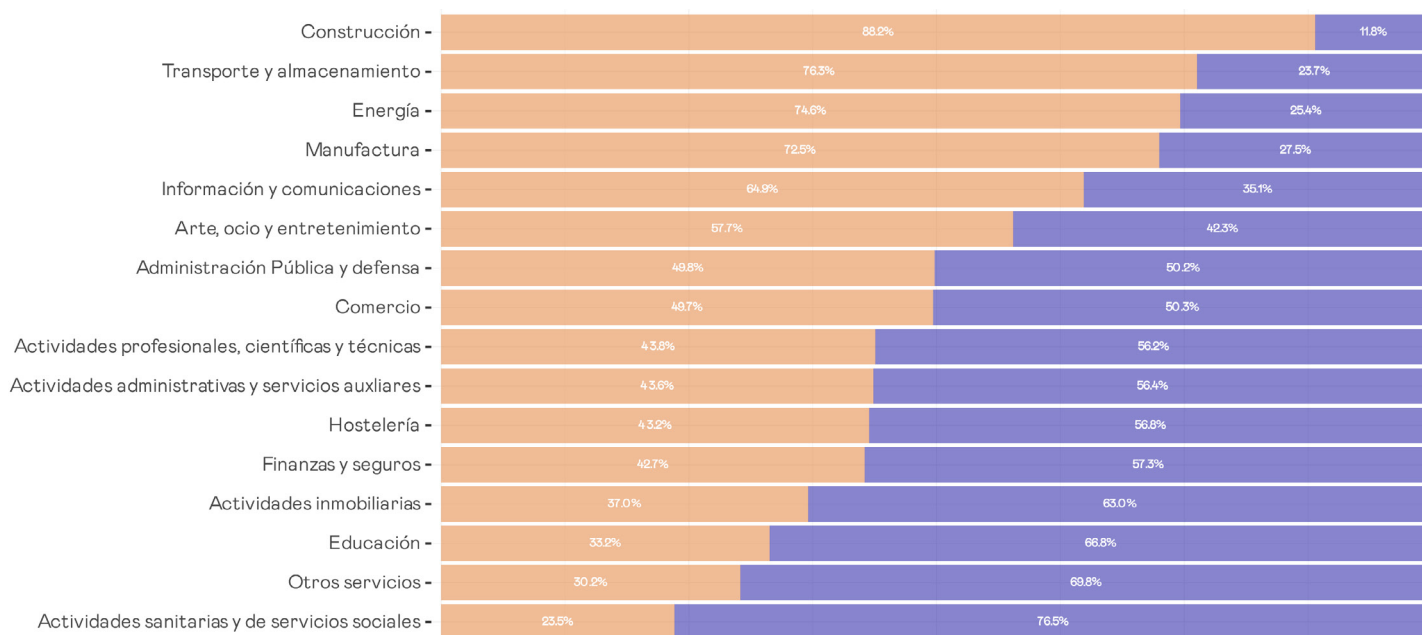
A. Datos

La Encuesta de Estructura Salarial (EES) es una encuesta cuatrienal realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para medir los niveles, la estructura y la distribución de los salarios en los distintos segmentos del mercado laboral en España. Utiliza un diseño de muestreo estratificado para garantizar una cobertura representativa de los asalariados de diversas industrias (excluyendo ciertos sectores como la agricultura, el trabajo doméstico y los autónomos). Los datos se recogen a nivel de empresa (a través de registros administrativos y cuestionarios complementarios) e incluyen información detallada sobre ingresos individuales (por ejemplo, salarios anuales y por hora), horas de trabajo, tipos de contrato (indefinido frente a temporal), ocupación, sector de actividad y características de la empresa (por ejemplo, tamaño, propiedad). La metodología de la encuesta garantiza que los datos estén armonizados y sean comparables a lo largo del tiempo; cada oleada se pondera cuidadosamente para reflejar la población de empleados en general. Al combinar las fuentes administrativas y las basadas en encuestas, la EES proporciona microdatos ricos y de alta calidad que permiten analizar en profundidad las diferencias salariales (por ejemplo, entre hombres y mujeres) y desglosarlas por ocupación, tamaño de la empresa, sector y otras variables fundamentales.

LIMITACIONES DE LA EES PARA EL ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Aunque la Encuesta de Estructura Salarial (EES) proporciona numerosos detalles sobre los ingresos de los empleados y las características de las empresas, **excluye varios grupos y sectores** que pueden afectar a la imagen general de las disparidades salariales. En particular, no se incluye a los **trabajadores autónomos**, lo que elimina una parte importante del mercado laboral, sobre todo en los sectores en los que es habitual el trabajo por cuenta propia o empresarial. Algunas industrias, como **la agricultura**, el **trabajo doméstico** y otras designadas por secciones específicas de la CNAE, también quedan fuera del ámbito de la encuesta. Además, existen **umbrales de tamaño mínimo** para las empresas incluidas en la muestra, que pueden dejar fuera a establecimientos muy pequeños o a operaciones informales. En consecuencia, es posible que los datos de la EES no reflejen plenamente la amplitud de los modelos de empleo femenino, en particular en las microempresas o en los sectores menos regulados de la economía. Estas omisiones pueden llevar a **subestimar o distorsionar** la verdadera brecha salarial de género si existen diferencias salariales significativas en los segmentos excluidos.

Figura A1: Proporción de **hombres** y **mujeres** por sectores de actividad en 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial | Hupkau y Contreras (2025) | EsadeEcPol

Tabla A1: Brecha salarial por sector en 2022: % las mujeres ganan de más o de menos que los hombres por hora y cómo varía esta brecha al comparar hombres y mujeres que coinciden en aspectos concretos

	Brecha salarial sin tener en cuenta ningún aspecto adicional	Brecha salarial a iguales...				Muestra
		...horas trabajadas	...horas trabajadas y ocupación	...horas trabajadas, ocupación y características de la empresa	...horas trabajadas, ocupación, características de la empresa y de la persona	
Sanidad y servicios sociales	-21,25%	-20,98%	-16,97%	-14,81%	-9,74%	23.342
Act. profesionales, científicas y técnicas	-21,19%	-19,22%	-13,24%	-12,44%	-11,74%	9.144
Admin. y servicios auxiliares	-18,08%	-20,85%	-18,35%	-17,16%	-17,06%	17.211
Otros servicios	-17,47%	-17,52%	-10,73%	-8,75%	-9,35%	2.189
Finanzas y seguros	-16,49%	-15,86%	-8,86%	-9,34%	-8,35%	54.391
Comercio	-15,79%	-14,21%	-12,91%	-14,89%	-15,14%	23.306
Manufactura	-14,99%	-15,67%	-18,36%	-17,97%	-16,27%	10.368
Energía	-12,29%	-11,73%	-16,99%	-14,14%	-12,19%	5.845
Arte, ocio y entretenimiento	-11,86%	-12,62%	-11,18%	-9,87%	-7,67%	15.094
Inmobiliario	-11,70%	-11,85%	-2,67%	-2,69%	-2,83%	19.132
Información y comunicaciones	-11,13%	-10,31%	-7,90%	-8,37%	-10,19%	1.786
Educación	-10,96%	-10,79%	-9,23%	-7,44%	-6,06%	7.204
Administración Pública y defensa	-6,28%	-6,32%	-6,80%	-6,67%	-5,07%	10.999
Hostelería	-5,37%	-5,98%	-4,28%	-4,37%	-4,66%	9.645
Transporte y almacenamiento	-0,92%	-1,46%	-15,96%	-16,42%	-15,93%	12.913
Construcción	15,16%	13,41%	-11,42%	-12,00%	-13,61%	8.792

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial | Hupkau y Contreras (2025) | EsadeEcPol

Características de la empresa: tamaño (número de trabajadores), propiedad o control, mercado, forma de regulación de las relaciones laborales. Características de la persona: edad, nivel de estudios, tipo de contrato, origen (nativo o migrante), años de antigüedad, tipo de contrato y tipo de jornada. Todos los resultados son significativos al 5% de nivel de significancia.