La brecha retributiva entre mujeres y hombres: causas, evolución y consecuencias

Instituto de las Mujeres

Cofinanciado por la Unión Europea

Estudio impulsado y financiado por el Instituto de las Mujeres.

Ministerio de Igualdad. 2026

Elaborado por:
Fundación Mujeres
María José Carretero García (Coord.)
Julia Nogueira Domínguez

Edita:
Instituto de las Mujeres
C/ Pechuán, 1
28002 Madrid
Correo electrónico: inmujer@inmujeres.es

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado:

https://cpage.mpr.gob.es
NIPO: 050-26-003-4

El Instituto de las Mujeres no se hace responsable de las opiniones expresadas en este estudio ni de los resultados obtenidos en el mismo.

Índice

1. Introducción 9

2. Normativa y estrategias públicas 10

3. Conceptos clave 15

4. Objetivos y metodología 17

4.1. Objetivos 17

4.2. Metodología 18

5. Análisis de la brecha retributiva entre mujeres y hombres 21

5.1. Evolución global de la brecha retributiva 21

5.2. Brecha según distintas variables sociodemográficas 23

5.2.1. Edad 23

5.2.2. Nacionalidad 24

5.2.3. Nivel de estudios 26

5.3. Brecha retributiva según variables de contratación 29

5.3.1. Sectores de actividad 30

5.3.2. Ocupaciones 33

5.3.3. Tipo de contrato 38

5.3.4. Tipo de jornada 41

5.3.5. Antigüedad y otras variables relacionadas con el tiempo de trabajo 44

5.4. Brecha retributiva según composición del salario 48

5.4.1. Mensual 48

5.4.2. Anual 50

5.5. Brecha retributiva según otras variables del mercado laboral 52

5.5.1. Tipo de control de la empresa (público o privado) 52

5.5.2. Tamaño de la empresa 53

5.6. Brecha retributiva por Comunidades Autónomas 54
5.6.1. Evolución global de la brecha por CCAA 55
5.6.2. Salario bruto anual y brecha por CCAA 59
5.6.3. Actividades, ocupaciones y brecha por CCAA 60
5.6.4. Ocupaciones y brecha por CCAA 62
5.6.5. Tipo de contrato y brecha por CCAA 64
5.6.6. Tiempo de trabajo y brechas retributivas por CCAA 66
5.6.7. Caracterización general de la situación de la brecha por CCAA 69
5.7. Recapitulación de principales resultados del análisis de las brechas 70
6. Las consecuencias de la brecha retributiva 74
6.1. Cuidados y riesgo de pobreza 74
6.2. Las consecuencias sobre las pensiones 77
6.2.1 Pensiones contributivas 77
6.2.2. Pensiones no contributivas 80
7. Conclusiones: sistematización y discusión de resultados 82
8. Recomendaciones 88
9. Anexo. Definiciones: 92
10. Referencias bibliográficas 94

Índice de gráficos

- Gráfico 1. Evolución BR de la ganancia media anual (2008-2023)
- Gráfico 2. Evolución de la BR de la ganancia media anual por hora de trabajo en los 27 países de la UE (2010-2023)
- Gráfico 3. Evolución de la BR de la ganancia media anual por grupos de edad (2013-2023)
- Gráfico 4. BR de la ganancia media anual por nacionalidad (2023)
- Gráfico 5. Evolución de la BR de la media anual por nacionalidad (2013-2023)
- Gráfico 6. Evolución de la BR de la ganancia media anual por tipo de estudios (2018-2022)
- Gráfico 7. Distribución por sexo del alumnado que termina ciclos formativos de grado superior (curso 22-23)
- Gráfico 8. Distribución por sexo del alumnado egresado por tipo de grado universitario (curso 22-23)
- Gráfico 9. Evolución de la BR de la ganancia anual por sector de actividad (2013-2023)
- Gráfico 10. Evolución de la BR de la ganancia media anual por secciones de actividad (2013-2023)
- Gráfico 11. Distribución por sexo de las personas ocupadas por rama de actividad (2023)
- Gráfico 12. Retribuciones medias según ramas de actividad y sexo (2023)
- Gráfico 13. Evolución de la BR de la ganancia media anual por grupos de ocupación (2013-2023)
- Gráfico 14. Retribuciones medias según tipo de ocupación y sexo (2023)
- Gráfico 15. Distribución por sexo de las personas ocupadas por grupo de ocupación (2023)
- Gráfico 16. Evolución del a BR de la ganancia media anual con y sin labores de supervisión (2018-2022)
- Gráfico 17. Evolución de la BR de la ganancia media anual por tipo de contrato (2013-2023)
- Gráfico 18. Evolución de las personas ocupadas con contrato temporal, % sobre el total de cada sexo (2013-2023)
- Gráfico 19. Tasa de temporalidad por sectores y actividades (2019-2024)
- Gráfico 20. Evolución de la BR de la ganancia media anual por tipo de jornada (2013-2023)

- Gráfico 21. Distribución por sexo y edad de las personas ocupadas a jornada parcial, % sobre el total de cada sexo (2023)
- Gráfico 22. Razones para trabajar a jornada parcial, porcentaje sobre el total de cada sexo. (2023)
- Gráfico 23. Evolución BR en el salario hora y en el salario anual (2013-2023)
- Gráfico 24. Evolución de la BR de la ganancia media anual por antigüedad en la empresa (2018-2022)
- Gráfico 25. Distribución de las excedencias para cuidados de familiares, hijos e hijas (2013-2023)
- Gráfico 26. Tasa de empleo de los hombres de 25 a 49 años con/sin descendencia menor de 12 años (2013-2023)
- Gráfico 27. Tasa de empleo de las mujeres de 25 a 49 años con/sin descendencia menor de 12 años (2013-2023)
- Gráfico 28. BR de la ganancia media mensual según componentes del salario (2022)
- Gráfico 29. Evolución de la BR de la composición del salario medio anual (2018-2022)
- Gráfico 30. Evolución de la BR media anual por control de la empresa (2018-2022)
- Gráfico 31. Evolución de la BR media anual por tamaño de la empresa (2018-2022)
- Gráfico 32. BR de la media del salario bruto anual por CCAA (2013-2023)
- Gráfico 33. Clasificación de CCAA según niveles de brecha retributiva (2023)
- Gráfico 34. Tasa AROPE por tipo de hogar (2024)
- Gráfico 35. Distribución por sexo de hogares compuestos por una persona adulta con descendencia
- Gráfico 36. Población con carencias materiales por tipo de hogar % (2024)
- Gráfico 37. Brecha en las pensiones contributivas (2024)
- Gráfico 38. Evolución de la brecha en el total de las pensiones contributivas de jubilación (2013-2024)
- Gráfico 39. Evolución de la distribución por sexo de las pensiones no contributivas de jubilación (2013-2024)

Índice de tablas

- Tabla 1. BR de la ganancia media anual según nacionalidad en 2013 y 2023
- Tabla 2. Distribución salarial según componentes del salario mensual y peso de cada componente sobre el total (2022)
- Tabla 3. Distribución salarial según componentes del salario anual y peso de cada componente sobre el total (2022)
- Tabla 4. Ganancia media anual según sexo y control de la empresa y BR (2022)
- Tabla 5. Salario medio bruto anual y BR por CCAA (2023)
- Tabla 6. Ramas de actividad y BR por CCAA (2023)
- Tabla 7. Ocupación y BR por CCAA (2023)
- Tabla 8. Temporalidad y BR por CCAA (2023)
- Tabla 9. Parcialidad y BR por CCAA (2023)
- Tabla 10. Excedencias y BR por CCAA (2023)
- Tabla 11. Pensiones contributivas según el concepto. 2024
- Tabla 12. Distribución por sexo de las personas beneficiarias de pensiones no contributivas (2024)

1. Introducción

Cada **22 de febrero** se conmemora en España el Día de la Igualdad Salarial. El establecimiento de esta fecha por Acuerdo del Consejo de Ministras y Ministros en 2010, simbolizaba que, para alcanzar los mismos ingresos anuales que los hombres a 31 de diciembre, las mujeres tenían que trabajar, en promedio, hasta el 22 de febrero del año siguiente.

La **diferencia en las retribuciones** entre mujeres y hombres constituye **uno de los indicadores más complejos para analizar las desigualdades en el mercado laboral.** Esta **brecha está influida por múltiples factores,** entre los que se incluyen la feminización de determinados sectores, la concentración en ciertos niveles de la estructura organizativa y el tipo de formación alcanzada, las modalidades de contrato y jornada laboral, así como la falta de corresponsabilidad en los cuidados.

A pesar de los avances, la brecha retributiva persiste. El Foro Económico Mundial, en su informe sobre la Brecha de Género Global publicado en junio de 2025, advierte que **aún deberían transcurrir 123 años para alcanzar la paridad de género en aspectos como la participación económica.** Entre las recomendaciones, se destaca la necesidad de incrementar la participación femenina en la fuerza laboral y estabilizar sus trayectorias profesionales, fortaleciendo las economías del cuidado (Piaget, Guo, 2025).

Reducir las brechas retributivas entre mujeres y hombres supone avanzar en todas estas cuestiones, que están lastradas por el peso de los roles de género que mantienen la división sexual del trabajo aún en el siglo XXI: **avanzar en el reparto corresponsable de los cuidados, reducir la segregación horizontal y vertical y garantizar la transparencia y objetividad de los sistemas retributivos.**

Son precisamente estos aspectos los que se van a poner de relieve en este informe sobre el análisis de la brecha retributiva entre mujeres y hombres. Para ello, se comenzará por definir los conceptos esenciales que permiten comprender este fenómeno, y por detallar la metodología y las fuentes de datos empleadas. Posteriormente, se presentará un **análisis de la brecha retributiva atendiendo a los siguientes criterios:**

- **Variables sociodemográficas:** edad, nacionalidad y nivel educativo.
- **Variables del mercado laboral:** sector de actividad (CNAE09), ocupaciones (CNO11), tipo de contrato y jornada, así como factores relacionados con el tiempo de trabajo, como la antigüedad o el uso de excedencias para el cuidado de familiares y descendencia.
- **Composición salarial:** cálculo de las brechas en el salario base, complementos y retribuciones extrasalariales, entre otros conceptos.
- **Características empresariales:** naturaleza pública o privada de la empresa y tamaño según el número de personas en plantilla.
- **Análisis territorial:** aproximación a la brecha retributiva en las Comunidades Autónomas, vinculándola con las actividades y ocupaciones más frecuentes, los tipos de contrato y jornada laboral, y el recurso a excedencias para cuidados.

2. Normativa y estrategias públicas

En los últimos años, en España se han intensificado los esfuerzos para reducir la brecha retributiva de género, implementándose medidas que aceleran su disminución. **Nuestro país cuenta hoy con un sólido marco normativo y diversas políticas públicas orientadas a garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres, cumpliendo con numerosas normativas europeas[1].** Estas acciones, tanto a nivel estatal como autonómico, se centran en la transparencia retributiva, el control de las diferencias salariales y la adopción de mecanismos correctivos.

La Constitución Española de 1978 consagra el **principio de igualdad** y prohíbe cualquier discriminación por razón de sexo. En su artículo 14 establece que *todos los españoles son iguales ante la ley, garantizando la igualdad de derechos y libertades sin distinción de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y en su Artículo 35. 1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo garantizar la igualdad real, estableciendo una serie de obligaciones para empresas y administraciones públicas dirigidas a prevenir la discriminación directa e indirecta y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

[1] Es muy amplio el desarrollo europeo de directivas y normativa relacionada con la igualdad de trato en el empleo y en la remuneración. Se pueden destacar de entre todos los desarrollos los siguientes:

Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE.

Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores**, entre sus principios esenciales, garantiza la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, prohibiendo cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en las condiciones retributivas. Destaca especialmente el artículo 28 que, desde 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*, incorpora la definición de trabajos de igual valor y la obligación empresarial de contar con un registro retributivo, accesible a la representación sindical, señalando además, que, para las empresas de 50 o más personas en plantilla, en el caso de que las brechas retributivas superen el 25%, dicho registro debe incluir una justificación de los motivos.

El **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, establece **medidas urgentes para garantizar la igualdad** de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Esta norma introduce cambios significativos en la legislación laboral y en la ley de igualdad, destacando la extensión de la obligación de contar con plan de igualdad a las empresas de 50 o más personas en plantilla, y la incorporación, en el diagnóstico previo al plan de igualdad, como materias específicas de análisis, las retribuciones y la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de **igualdad retributiva entre mujeres y hombres** posee como finalidad garantizar la igualdad retributiva ante trabajos de igual valor y eliminar la brecha retributiva de género mediante mecanismos de transparencia que permitan identificar y corregir desigualdades no justificadas por criterios objetivos. Establece la obligación de garantizar el acceso de la plantilla a la información a través de sus representantes legales, y como instrumentos de transparencia:

El registro retributivo:

Todas las empresas deben disponer de un registro de las retribuciones medias (y medianas) de toda la plantilla (incluidos altos cargos) desglosado por sexo, categoría profesional y según conceptos salariales (salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales), con el fin de detectar posibles desigualdades.

La auditoría retributiva:

Las empresas están obligadas a realizar una auditoría que incorpore un análisis de puestos según factores a partir del cual se agrupen los puestos de valor equivalente (agrupaciones que se incorporarán en el registro retributivo), y que evalúe las diferencias salariales y proponga medidas correctoras.

Se encuentra pendiente de transposición a la normativa española la **Directiva (UE) 2023/970**, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de **igualdad de retribución** entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. Esta directiva establece obligaciones para las empresas, como informar sobre rangos salariales en ofertas de empleo, garantizar criterios retributivos objetivos y neutros, y reportar periódicamente la brecha retributiva de género. Además, introduce derechos de acceso a la información, sanciones efectivas ante incumplimientos y contempla la discriminación interseccional. Los estados miembros deberán incorporar esta directiva a su legislación antes del 7 de junio de 2026.

Las distintas **leyes de igualdad autonómicas** reflejan las obligaciones recogidas en la normativa estatal de igualdad:

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Aragón.
- Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género del Principado de Asturias.
- Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de Cantabria.
- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León.
- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.
- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de Cataluña.
- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género de Extremadura.
- Ley 7/2023, de 30 de noviembre, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de Galicia.
- Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres de las Islas Baleares.
- Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja.
- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia

- Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres de Navarra.
- Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres de País Vasco.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana.

Más allá de los desarrollos normativos, destacan otras **iniciativas y estrategias** puestas en marcha para el fomento de la igualdad retributiva **como los** recursos de apoyo prestados por el Instituto de las Mujeres desde la web www.igualdadenlaempresa.es, entre los que destacan acciones de concienciación y formación, así como las herramientas elaboradas de forma conjunta con el Ministerio de Trabajo y Economía Social y los agentes sociales para favorecer la implantación en las empresas de instrumentos para el cálculo, detección, análisis y corrección de brechas y discriminaciones retributivas:

- Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.
- Herramienta de Registro Retributivo.
- Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género.

En el **ámbito autonómico**, más allá de campañas de sensibilización y subvenciones a la elaboración de planes de igualdad –que incluyen la elaboración de auditorías retributivas-, se han localizado estas iniciativas:

- País Vasco. Estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi.
- Comunidad Valenciana. Programa temporal de lucha contra la brecha salarial y racionalización y mejora de la clasificación de puestos (2022-2023-2024)[2].
- Asturias: Estrategia Asturiana contra la brecha salarial 2016/2018.

[2] Es una medida acordada dentro del Acuerdo de la Mesa General del personal (MGN I) funcionario, estatutario y laboral de 29 de julio de 2021 de la Generalitat Valenciana.

3. Conceptos clave

Si bien al final del estudio se incluye un glosario con los términos utilizados, resulta necesario introducir previamente **algunos conceptos clave para facilitar la comprensión de los análisis realizados.** En particular, se presentan las definiciones de brecha retributiva, discriminación salarial y trabajos de igual valor, junto con la explicación de las implicaciones que conlleva calcular las brechas en salarios mensuales o anuales.

La **brecha retributiva** se entiende como la **diferencia en las retribuciones medias percibidas por hombres y mujeres**. Su cálculo se basa en comparar los ingresos promedio de ambos grupos. En otras palabras, significa cuánto menor es, en promedio, la remuneración de una mujer respecto a la de un hombre.

Una parte de las diferencias salariales entre mujeres y hombres puede atribuirse a la distinta participación en el empleo, tanto en términos de tiempo dedicado, como en el tipo de puestos ocupados:

- **Menor tiempo de dedicación al empleo remunerado** por parte de las mujeres, debido a la asunción, en muchos casos en solitario, de las responsabilidades domésticas y de cuidado de menores y personas dependientes. Esta situación refleja la falta de corresponsabilidad en el reparto de tareas.

- **Desempeño de diferentes puestos de trabajo**, de manera que los empleos peor remunerados son ocupados mayoritariamente por mujeres. Esta desigualdad se manifiesta tanto de forma vertical, en la escala jerárquica y de responsabilidad, como de forma horizontal, en la menor valoración social y económica de las profesiones tradicionalmente feminizadas. Este fenómeno se conoce como **segregación ocupacional vertical y horizontal**.

Si bien las diferencias salariales derivadas de la desigual participación en el mercado laboral no se consideran una discriminación salarial directa, sí **se interpretan como una discriminación a priori**, que dificulta la participación igualitaria en el empleo. **Esta discriminación previa está determinada por factores que condicionan el acceso de las mujeres al mercado de trabajo en las mismas condiciones que los hombres**, mientras que la discriminación salarial aparece una vez se ha accedido al puesto de trabajo (Cabo Serrano, Gema de; Garzón, María José 2007).

Un concepto esencial para comprender la discriminación retributiva es el de **trabajos de igual valor**. Dado que en los sistemas de clasificación de las organizaciones existen múltiples puestos, **resulta necesario determinar el valor relativo de cada empleo y compararlos de manera justa y objetiva, con el fin de asignarles la remuneración que corresponda**. Este principio se recoge en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, que establece la obligación empresarial de garantizar la igualdad retributiva por razón de sexo para trabajos de igual valor, considerando la naturaleza de las funciones, las condiciones educativas y profesionales requeridas, los factores relacionados con el desempeño y las condiciones laborales efectivas.

La división sexual del trabajo no solo persiste —los hombres no se han incorporado de forma masiva a las labores domésticas y de cuidado—, sino que también se refleja en las ocupaciones y profesiones del mercado laboral, generando **segregación ocupacional**. Las ocupaciones feminizadas suelen derivar de actividades reproductivas y de cuidado del hogar (como limpieza, educación o cocina) y se ubican en niveles más bajos de responsabilidad, con menor reconocimiento social y retribuciones inferiores.

Por último, la **forma de calcular la brecha retributiva varía en función del periodo considerado.** Cuando se utiliza el salario hora, se realiza un cálculo de lo percibido **por hora trabajada**, lo que **elimina las diferencias** en las retribuciones debidas a las diferencias en el tiempo de trabajo que pueden ser **atribuidas a la temporalidad o el desempeño de jornadas parciales**, lo cual proporciona información más ajustada de las diferencias salariales debidas a factores indirectos de discriminación, pero impide ver las diferencias en el acceso a condiciones equivalentes de trabajo de mujeres y hombres. Si se calcula de manera **mensual**, la comparación se centra en las retribuciones medias percibidas por hombres y mujeres en un mes, lo que permite analizar diferencias en condiciones relativamente homogéneas. Sin embargo, este enfoque **no refleja aspectos como la duración real del empleo a lo largo del año, las interrupciones laborales o la temporalidad**. Por el contrario, el cálculo basado en el **salario anual** incorpora estos factores, ofreciendo una **visión más completa de las desigualdades estructurales**. Este método suele mostrar una brecha mayor, ya que las mujeres presentan, en promedio, más contratos a tiempo parcial y más interrupciones vinculadas a responsabilidades de cuidado.

En definitiva, **las diferencias salariales entre mujeres y hombres responden a una combinación de factores estructurales, culturales y organizativos que van más allá de la mera comparación de ingresos.** Comprender estos conceptos y sus implicaciones resulta esencial para interpretar correctamente los datos y orientar las medidas que permitan avanzar hacia la igualdad retributiva.

4. Objetivos y metodología

4.1. Objetivos

Este **estudio se centra en el análisis de los datos de la brecha retributiva proporcionados por la Encuesta de Estructura Salarial** (en adelante EES) del Instituto Nacional de Estadística (INE) con el fin de aportar una visión más completa de sus causas y consecuencias, para finalmente proponer recomendaciones sobre los principales factores sobre los que intervenir para colaborar en la disminución de la brecha.

Para ello, se profundizará en las variables recogidas por la EES, evaluando su relevancia en la **interpretación de las diferencias salariales entre mujeres y hombres desde una perspectiva de género**. Asimismo, se presta **especial atención a las disparidades existentes entre Comunidades Autónomas**, considerando cómo influyen las características del mercado laboral y las condiciones de empleo en cada territorio. Como elemento final de análisis se visibilizarán las **consecuencias de las brechas retributivas sobre las pensiones contributivas y no contributivas y la calidad de vida de las mujeres.**

El **objetivo general** de este estudio es poner de relieve los principales factores que explican la brecha retributiva entre mujeres y hombres.

Este se alcanzará a través de los siguientes **objetivos específicos**:

- Facilitar la comprensión conceptual, explicando qué es la brecha retributiva y cuál es la metodología empleada para su cálculo.
- Identificar las variables que influyen en los valores más elevados de la brecha retributiva, a partir de los datos obtenidos en la EES.
- Analizar las causas subyacentes desde una perspectiva de género, relacionando los resultados más significativos con factores estructurales que perpetúan las desigualdades, con especial atención al impacto de la maternidad.
- Visibilizar la incidencia de las brechas retributivas sobre la calidad de vida y las pensiones futuras.
- Proponer recomendaciones para avanzar hacia la igualdad retributiva, basadas en los principales factores identificados en el estudio que inciden en la brecha retributiva entre mujeres y hombres en nuestro país.

4.2. Metodología

Para la elaboración de este informe se ha partido, principalmente, de los resultados de las EES del INE, anuales y cuatrienales:

- **La Encuesta Anual de Estructura Salarial** *es una operación estadística de periodicidad anual que surge de la necesidad de disponer de información salarial anual clasificada por sexo, cuyo objetivo es conocer la ganancia bruta anual clasificada por diferentes características del trabajador como el sexo, ocupación, actividad económica, edad, etc.* (INE, 2025)

- **La Encuesta Cuatrienal de la Estructura Salarial** *es una investigación sobre la estructura y distribución de los salarios de periodicidad cuatrienal, que se realiza en todos los Estados miembros de la UE* (INE, 2024)

A partir de dichos resultados se han realizado los cálculos de los valores de la brecha retributiva según la **fórmula utilizada por la Agencia Estadística Europea EUROSTAT y por el INE:**

Brecha = ((Salario hombres-Salario mujeres) / Salario hombres) *100

El principal indicador sobre el que se han calculado las brechas ha sido el de la ganancia bruta anual de mujeres y hombres, si bien se han incorporado algunos datos aislados calculados sobre las ganancias medias por mes y por hora.

Tal y como indica el INE, la Encuesta de Estructura Salarial (EES) presenta dos versiones —anual y cuatrienal— que difieren tanto en su periodicidad como en el nivel de detalle de la información que ofrecen. La EES anual permite disponer de datos más actualizados; el último año publicado es 2023, mientras los datos proporcionados por la encuesta cuatrienal son de 2022.

Sin embargo, mientras que la EES anual ofrece información sobre el salario según variables laborales y demográficas, como actividad, ocupación, tipo de contrato, edad o nacionalidad, la EES cuatrienal proporciona información más exhaustiva de la estructura y distribución de los salarios en un mayor número de variables.

Teniendo claras estas diferencias, el estudio de las brechas retributivas entre mujeres y hombres se ha realizado analizando:

- **Variables sociodemográficas y de mercado laboral**, utilizando los resultados de la EES Anual
- **La composición salarial y otras variables del mercado laboral**, utilizando los datos de la EES Cuatrienal.
- **Las variables del mercado laboral y de la estructura productiva**, utilizando los datos de la EES Anual.

Tal y como se indicó en la introducción, **aunque la brecha retributiva persiste, se observan avances tanto en la reducción de las desigualdades retributivas como en la mejora de las condiciones laborales**. Por ello, es necesario incorporar, siempre que sea relevante, una comparación temporal que permita analizar la evolución de las variables estudiadas.

En este sentido, para la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EES) se ha realizado un análisis del periodo 2013-2023, tomando como referencia el año 2013, por ser el que registró la brecha más elevada desde que se lleva a cabo esta encuesta, lo que facilita evaluar la tendencia desde entonces. Para la EES Cuatrienal, se ha utilizado la edición más reciente (2022), comparando sus resultados con los de la anterior (2018).

Toda la información se ha interpretado desde la perspectiva de género, vinculando los resultados con las causas estructurales subyacentes (roles y estereotipos de género, división sexual del trabajo, infravaloración del trabajo de las mujeres...) y sus consecuencias, tanto a nivel nacional como autonómico. Para ello, se ha recogido información de **otras variables**, tratando de profundizar en las causas subyacentes a las brechas, especialmente para aquellos valores de la brecha más llamativos, así como en sus consecuencias sobre la calidad de vida y pensiones futuras de las mujeres. Se han utilizado fuentes documentales cualitativas y normativas, recogidas en la bibliografía, así como las siguientes fuentes cuantitativas:

- La Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.
- Los Anuarios Estadísticos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Explotación Estadística del Directorio de Empresas del INE.
- La Encuesta de Fuerza de Trabajo (Labour Force Survey) de Eurostat.
- Estadística de Enseñanzas no Universitarias. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

- Estadísticas del Sistema Integrado de Formación Universitaria. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.
- Encuesta de Condiciones de Vida del INE.
- Estadística de pensiones. Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- Estadísticas del IMSERSO.

Dado el volumen de información disponible, se han seleccionado únicamente los datos más significativos, presentándolos de forma sistematizada mediante tablas y gráficos, y complementando con un análisis descriptivo que aborda tanto la brecha en las distintas variables como su evolución temporal.

En términos generales, al margen de otras variables incluidas para completar el análisis, la información se estructura siguiendo este esquema en cada apartado:

- **Brecha global y variables sociodemográficas:**
  - Datos anuales y evolución entre 2013-2023
- **Brecha retributiva según sectores de actividad y ocupación:**
  - Datos anuales y evolución entre 2013-2023
  - Datos anuales de la distribución por sexo de las actividades y ocupaciones en 2023
  - Datos anuales de las retribuciones medias de mujeres y hombres en 2023
- **Brecha retributiva según tipo de contrato, jornada y otras variables de tiempo de trabajo:**
  - Datos anuales y evolución entre 2013-2023
  - Evolución anual de los tipos de contrato y jornada
- **Brecha retributiva según la composición del salario:**
  - Evolución de la brecha 2018-2022
- **Brecha retributiva según otras variables del mercado laboral:**
  - Evolución de la brecha 2018-2022
- **Brecha retributiva de las Comunidades Autónomas:**
  - Evolución anual 2013-2023
  - Características del mercado laboral y de los contratos de mujeres y hombres en 2023

5. Análisis de la brecha retributiva entre mujeres y hombres

A continuación, se realiza un análisis de brecha retributiva según las distintas variables relacionadas con las personas trabajadoras, las características de la contratación del mercado laboral y los distintos componentes de la retribución, comprobando su evolución y su interacción con la estructura del mercado laboral y otras variables de interés que inciden sobre las diferencias salariales.

5.1. Evolución global de la brecha retributiva

Según los datos de la **Encuesta Anual de Estructura Salarial**, en 2023 la ganancia media anual de los hombres fue de 30.372,49€ y la de las mujeres de 25.591,31€, lo que supone que las mujeres perciben de media 4.781,18€ menos al año. Esto representa una **brecha sobre los salarios anuales del 15,74%.**

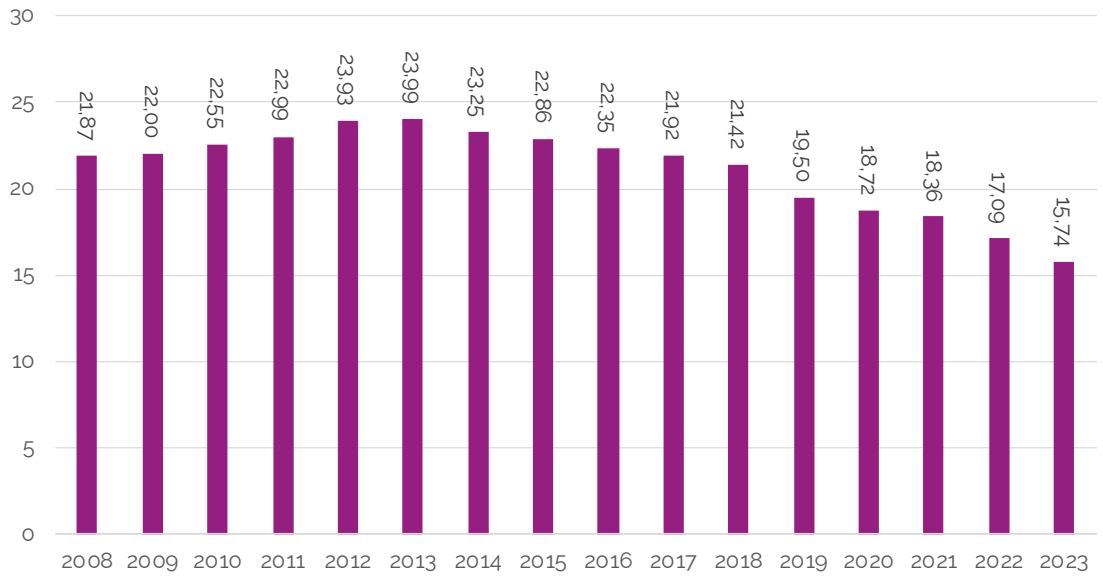
Si se comprueba su evolución, desde que se dispone de datos de la EES anual[3] se pueden constatar **varias fases que se asocian a eventos destacados**:

- **Incremento progresivo** de la brecha **desde 2008 con un pico máximo en 2013**, vinculado con la **crisis financiera**.
- **Descenso lento y progresivo entre 2014 y 2018.**
- Marcado **descenso en 2019**, asociado al **incremento en el Salario Mínimo Interprofesional**[4] de un 22,3%, con un impacto muy positivo de crecimiento del salario medio de las mujeres.
- **Freno en el ritmo de descenso** en los **años 2020 y 2021**, asociado a la **pandemia**.
- Recuperación de un **ritmo más rápido de descenso en 2022 y 2023**.

[3] Se ha incorporado en este gráfico la información de todos los años disponibles para realizar una primera visión global de la evolución de la brecha. En los siguientes análisis de la evolución principalmente se reflejan los datos desde 2013.

[4] Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.

Gráfico 1. Evolución BR de la ganancia media anual (2008-2023)

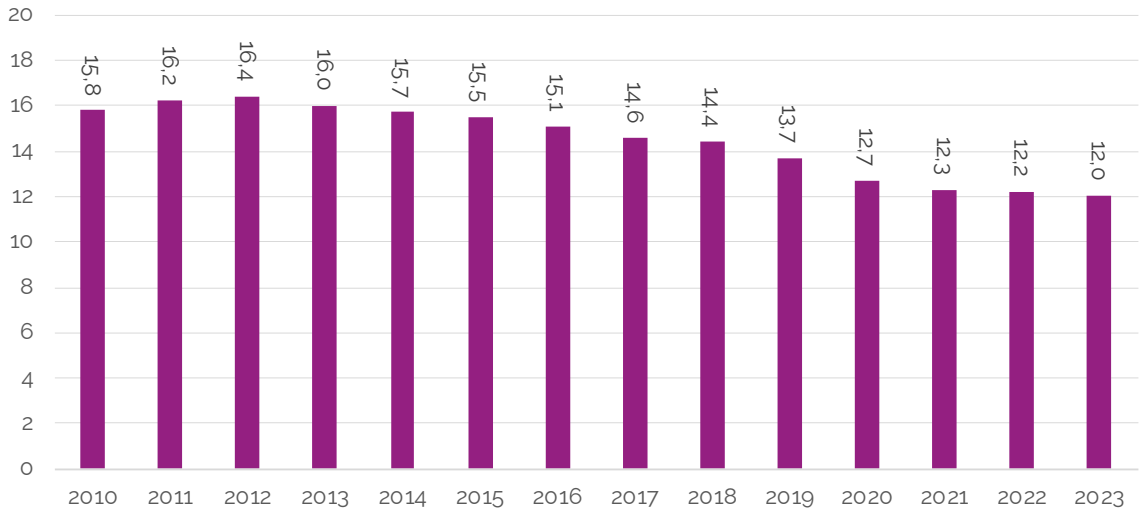


Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

La tendencia a frenar el ritmo del descenso de la brecha retributiva durante los periodos de crisis —crisis financiera y COVID-19—, **muestra como el empleo de las mujeres es mucho más inestable, y se ve más rápidamente afectado ante situaciones de empeoramiento del mercado.**

El descenso de la brecha retributiva en la última década, tras el pico alcanzado en la crisis financiera, es convergente con la media de la situación europea, a pesar de las marcadas diferencias entre países.

Gráfico 2. Evolución de la BR de la ganancia media anual por hora de trabajo en los 27 países de la UE (2010-2023)



Eurostat. Datos en porcentajes anuales. Incluye industria, construcción y servicios (excepto administración pública, defensa y seguridad social obligatoria).

5.2. Brecha según distintas variables sociodemográficas

5.2.1. Edad

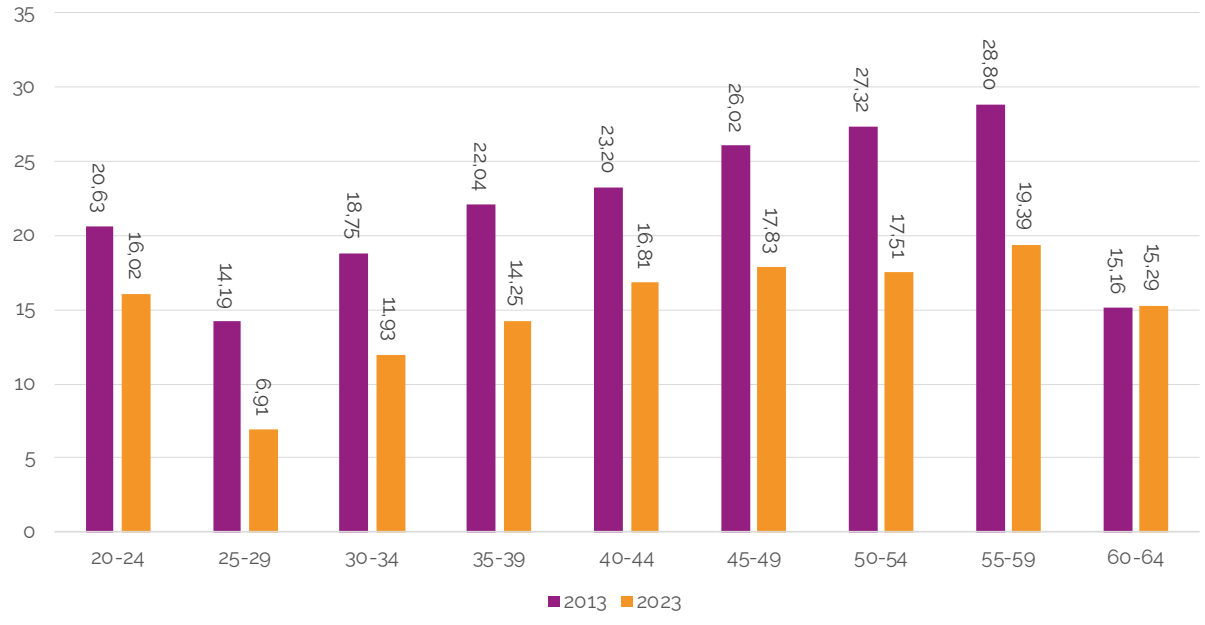
Teniendo en cuenta la brecha retributiva según tramos de edad, se observa una tendencia creciente en la brecha en los tramos comprendidos entre los 25 y los 59 años, lo que evidencia una progresiva ampliación de las desigualdades retributivas a lo largo del ciclo laboral, si bien es cierto que desciende en el último tramo.

Es especialmente destacable la **elevada brecha retributiva** en el momento en el que se produce la **entrada en el mercado laboral, entre los 20 y los 24 años, cuando no existen diferencias debidas a la experiencia o al desarrollo de carrera, y a pesar de que las mujeres han alcanzado niveles formativos superiores en los últimos años.**

Un factor desencadenante puede ser la **segregación horizontal.** Según los datos que ofrece la EPA desagregados por edad, entre los 20 y los 24 años, las mujeres están sobrerrepresentadas en educación, actividades sanitarias y de servicios sociales y actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico. Al mismo tiempo, están infrarrepresentadas en la agricultura, la industria manufacturera, la construcción, el transporte y la información y las comunicaciones.

Respecto a la **evolución** de las brechas por edad, **desde el año 2013** se ha producido un **descenso de la brecha retributiva en todos los grupos de edad, excepto en el tramo de 60 a 64 años**, en el que se ha incrementado de manera poco significativa. Los descensos más acusados se han producido entre los 45 y los 59, pese a lo cual continúan siendo los tramos con brechas más elevadas, y en el rango de 25 a 29 años con un descenso importante.

Gráfico 3. Evolución de la BR de la ganancia media anual por grupos de edad (2013-2023)

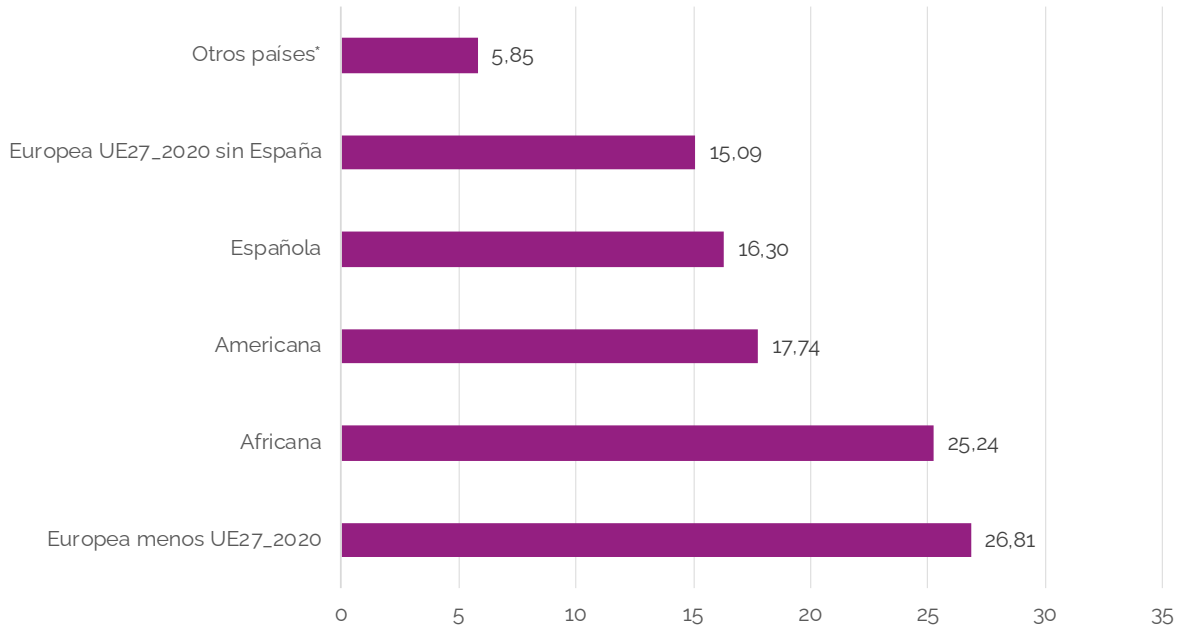


Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial. No se incluyen los grupos de edad hasta 20 años y de 65 y más.

5.2.2. Nacionalidad

Teniendo en cuenta la nacionalidad, las brechas retributivas son especialmente elevadas en las nacionalidades europeas no incluidas en la UE 27 y africanas.

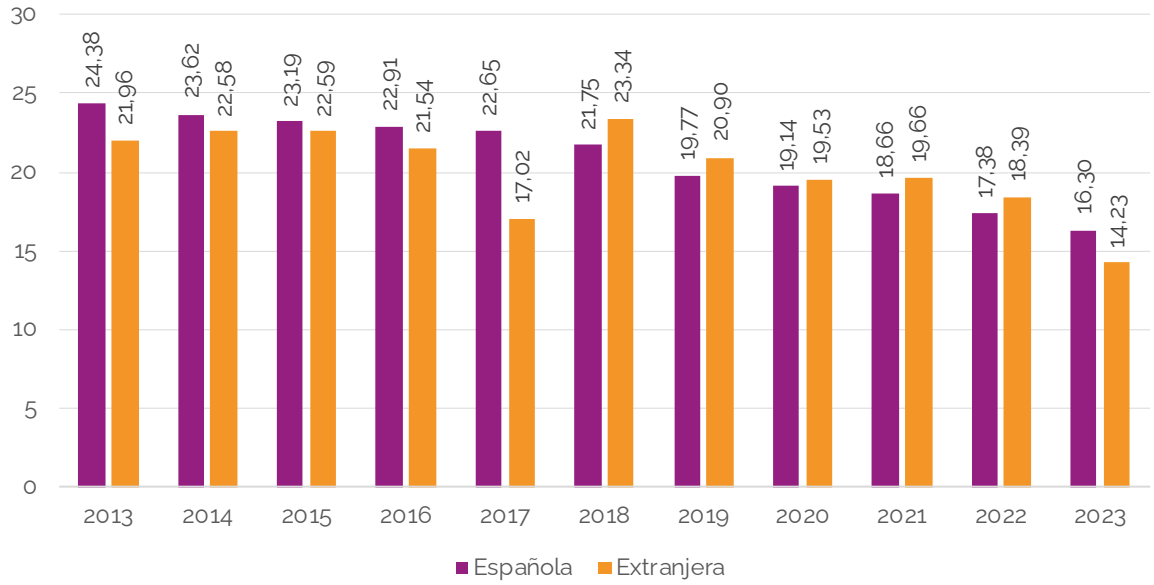
Gráfico 4. BR de la ganancia media anual por nacionalidad (2023)



Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial. *El salario de las mujeres con nacionalidad "Otros países" está calculado con un número de observaciones muestrales entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad y el resultado de la brecha hay que tomarlo con cautela.

Analizando de **forma conjunta la brecha de las personas de otra nacionalidad**, se comprueba como las diferencias se reducen, y los valores de **la brecha son superiores entre personas de nacionalidad española, con escasa distancia** sobre la brecha entre personas de nacionalidad extranjera. En el siguiente gráfico, en el que se compara la evolución, no se obtienen datos concluyentes ya que, si bien la brecha retributiva es superior entre las personas de nacionalidad española en 2023, entre los años 2018 a 2022 las brechas fueron superiores para la nacionalidad extranjera.

Gráfico 5. Evolución de la BR de la media anual por nacionalidad (2013-2023)



Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

En todo caso, se debe tener en cuenta que **los salarios medios anuales para las personas de nacionalidad extranjera son significativamente inferiores a los de las personas de nacionalidad española**, tal y como se muestra en la siguiente tabla, en la que se aprecia como los salarios medios de los hombres de nacionalidad extranjera son inferiores a los de las mujeres de nacionalidad española.

Tabla 1. Ganancia media anual según nacionalidad en 2013 y 2023

	Española		Extranjera	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2013	19.886,49	26.299,66	13.520,65	17.325,48
2023	26.079,31	31.157,39	20.161,87	23.506,81

Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

En esta tabla también **destaca el hecho de que el salario medio anual de las mujeres españolas en 2023 aún no hubiera alcanzado la cuantía del salario medio anual de los hombres españoles de 10 años antes.**

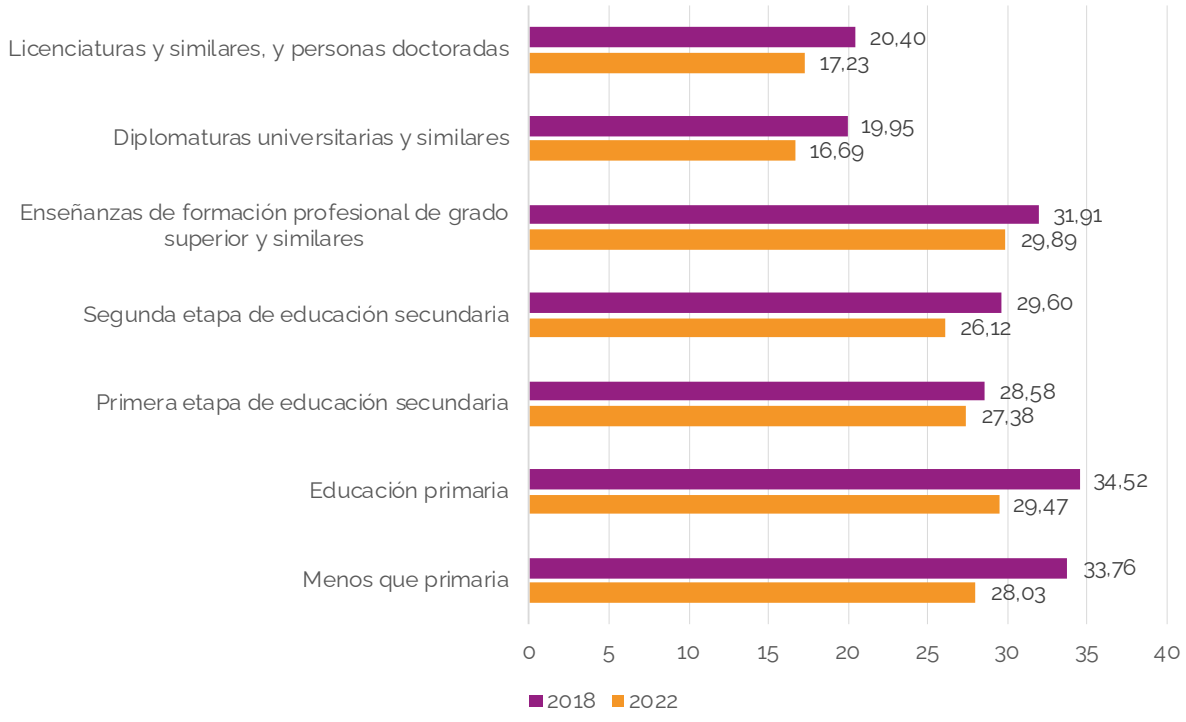
Teniendo en cuenta otras variables, entre la población de nacionalidad extranjera, las mayores brechas se dan en los extremos de los niveles formativos (estudios primarios y licenciaturas) y en las ocupaciones elementales y personal técnico y profesional científico e intelectual.

5.2.3. Nivel de estudios

Atendiendo al nivel de **estudios, se presentan tasas muy elevadas en todos los niveles, especialmente** entre las enseñanzas de **Formación Profesional de Grado Superior (FPGS)** y similares, y en **educación primaria**. **Las brechas retributivas más bajas** se registran en los **estudios universitarios**.

Si se analiza la **evolución en la brecha por nivel de estudios** comparando los datos con los obtenidos en la anterior EES Cuatrienal (2018), se comprueba una disminución en todas las etapas educativas, si bien no es muy marcada. Destaca especialmente el escaso descenso —de 2 puntos— en FPGS.

Gráfico 6. Evolución de la BR de la ganancia media anual por tipo de estudios (2018-2022)



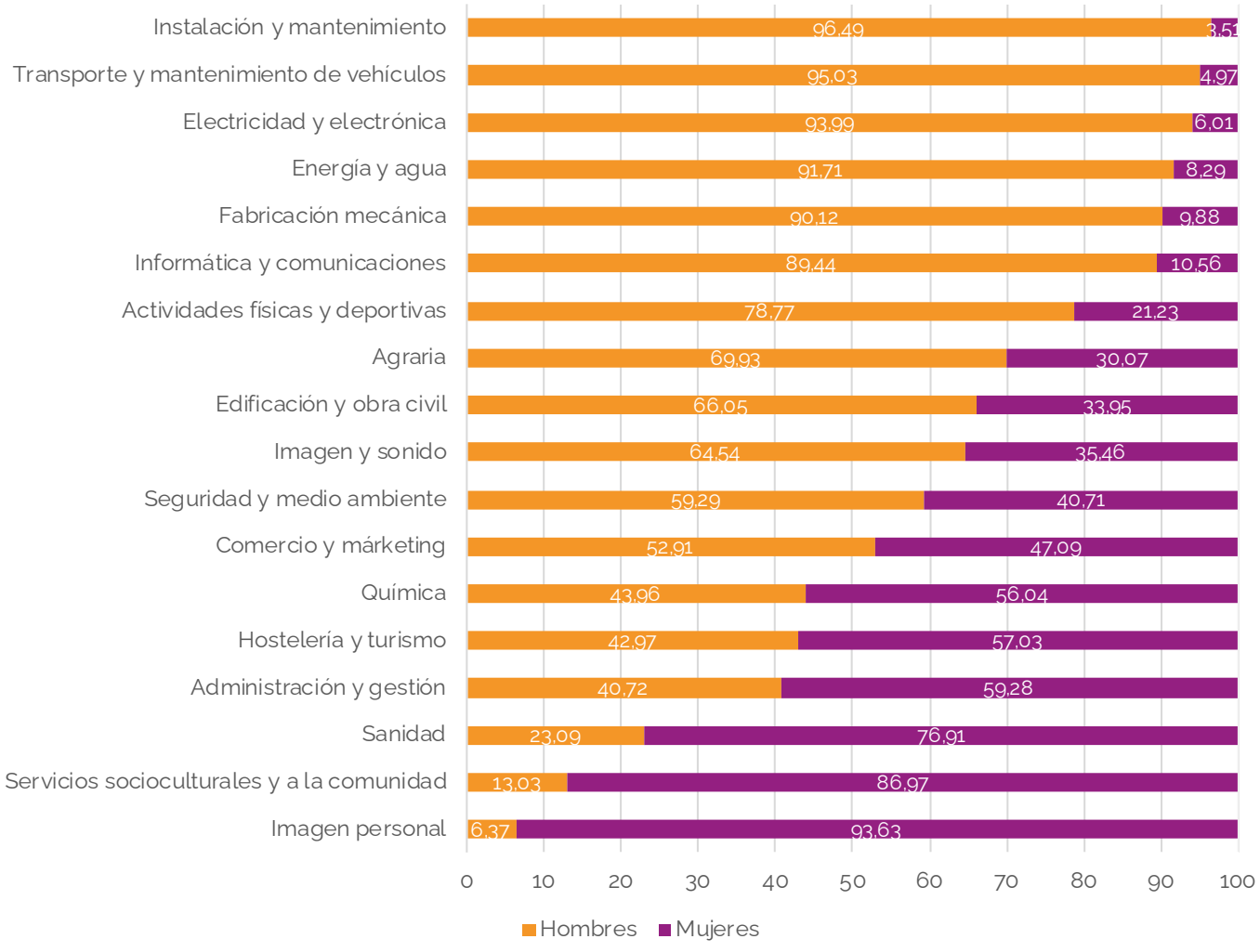
Fuente: INE. Encuesta cuatrienal de estructura salarial

La elevada brecha para los estudios de FPGS se atribuye a la segregación por sexo de las familias profesionales y a la infravaloración económica en el mercado de las profesiones más feminizadas.

Aunque la Encuesta de Población Activa no ofrece los datos de ocupación con un nivel de desagregación del nivel de estudios según la misma clasificación que la Encuesta de Estructura Salarial, teniendo en cuenta la estadística de las enseñanzas no universitarias la **distribución por sexos en los estudios de FPGS** muestra que las mujeres están sobrerrepresentadas en imagen personal, servicios socioculturales, sanidad y confección; mientras que la sobrerrepresentación de los hombres se encuentra en 10 ciclos, relacionados con la industria, la informática, la pesca o el transporte.

Es especialmente relevante el **descenso de la presencia de alumnas en algunos estudios STEM,** como **Informática y comunicaciones, donde han pasado de tener una presencia en el Grado Superior de un 24,44 % en el curso 2003/04 al 10,56% en el 2022/2023.**

Gráfico 7. Distribución por sexo del alumnado que termina ciclos formativos de grado superior (curso 22-23)

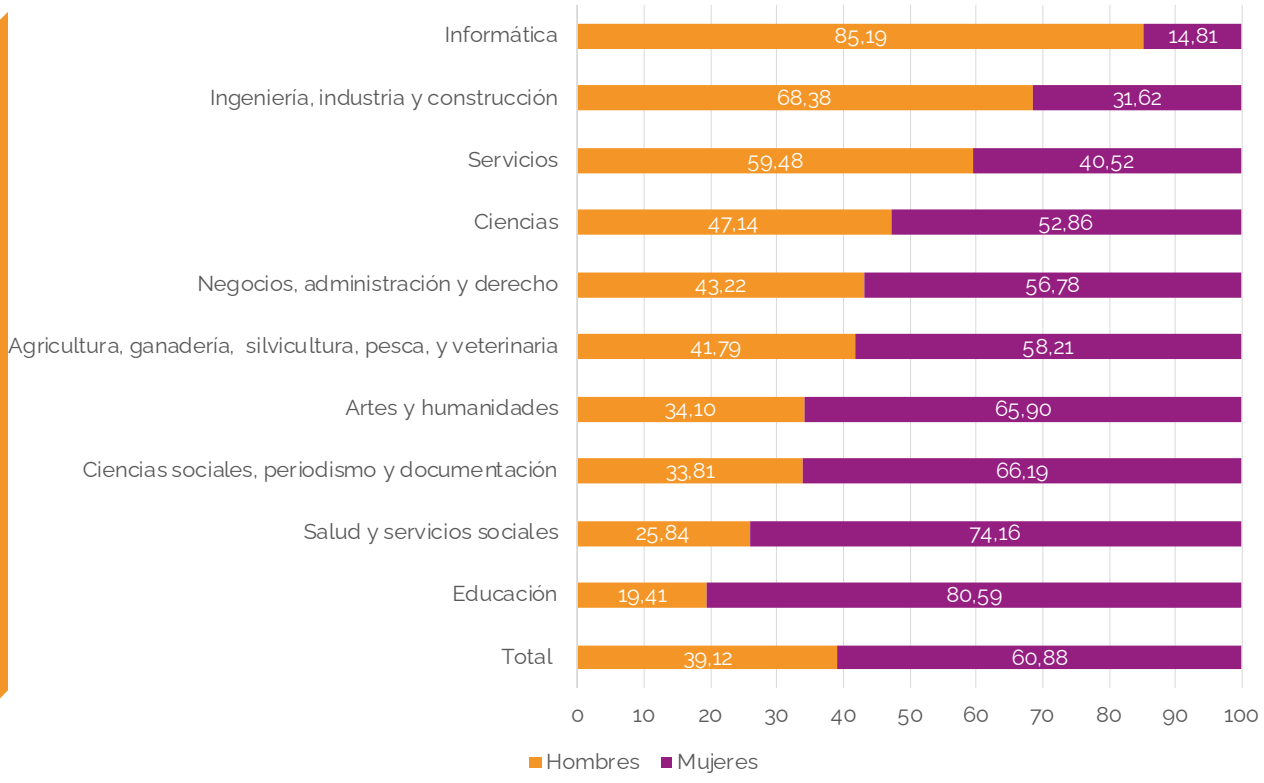


Fuente: Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. Estadística de enseñanzas no universitarias

A pesar de la progresiva presencia de mujeres en los estudios universitarios, que alcanzaron un 60,88% de las personas egresadas en 2023, **se mantiene también una fuerte segregación**. Así, entre las disciplinas feminizadas se encuentran: educación, salud y servicios sociales, ciencias sociales y humanidades. Mientras que los hombres están más presentes en informática, ingeniería e industria.

La segregación es, por lo tanto, **más alta en el ámbito tecnológico y no tanto en el científico**, dado que en los estudios de ciencias hay una presencia bastante equilibrada. Si bien las mujeres tienen aquí presencia mayoritaria en grados como Enfermería (81,75 %), Biomedicina (75,08 %), Medicina (68,71 %), en disciplinas STEAM vinculadas al ámbito de la salud y el bienestar, es decir, aquellas que guardan relación directa con los cuidados.

Gráfico 8. Distribución por sexo del alumnado egresado por tipo de grado universitario (curso 22-23)



Fuente: Secretaría General de Universidades. Sistema Integrado de Formación Universitaria

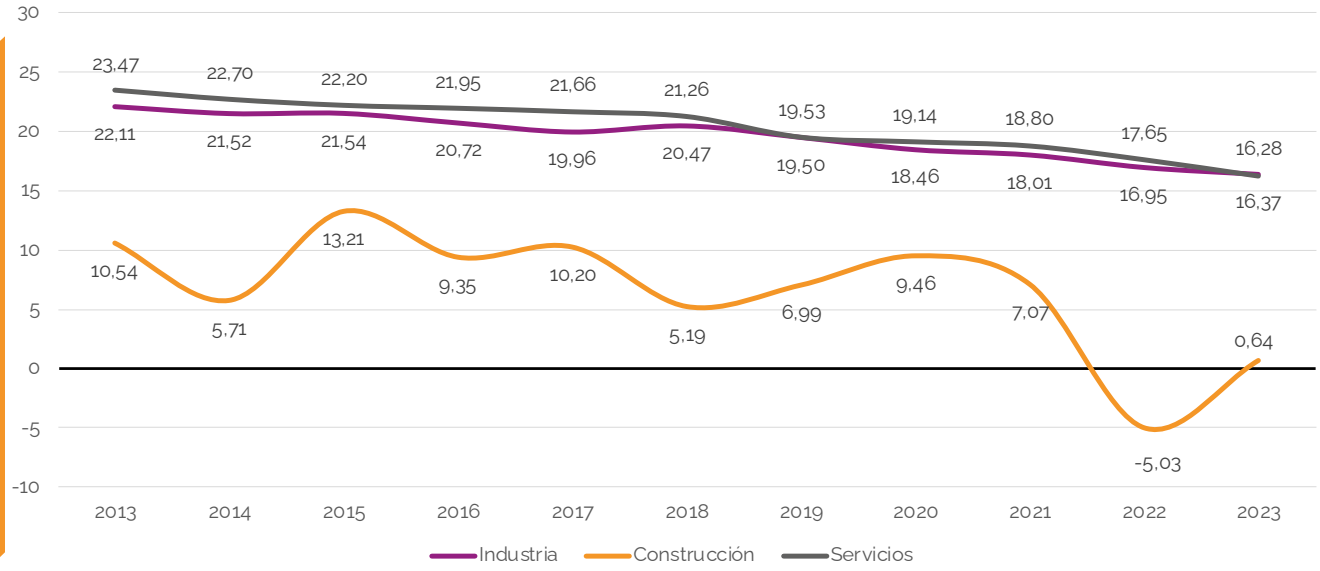
5.3. Brecha retributiva según variables de contratación

5.3.1. Sectores de actividad

Teniendo en cuenta los tres grandes sectores de actividad, en el siguiente gráfico se muestra la evolución de la brecha anual en los últimos años.

Se puede apreciar un **descenso continuado de la brecha en los sectores de Servicios e Industria**, mientras que la **construcción no sigue una tendencia clara** y sus datos deben ser tomados con precaución debido al escaso volumen de mujeres en dicho sector.

Gráfico 9. Evolución de la BR de la ganancia media anual por sector de actividad (2013-2023)



Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

En relación con la brecha retributiva por secciones de actividad según la CNAE09, tal y como se puede comprobar en el siguiente gráfico, los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial **muestran brechas elevadas en un gran número de actividades.**

La mayor **brecha retributiva**, cercana al 30% tanto en 2013 como en 2023, se registra en las **actividades administrativas y de servicios auxiliares**. Asimismo, se observa una diferencia significativa en las **actividades sanitarias y de servicios sociales, sectores con alta feminización** (tal y como se comprobará a continuación revisando los porcentajes de presencia según sexo en las distintas actividades). Por el contrario, otras áreas también altamente feminizadas, como la Administración Pública y la educación, presentan niveles de brecha retributiva considerablemente más bajos.

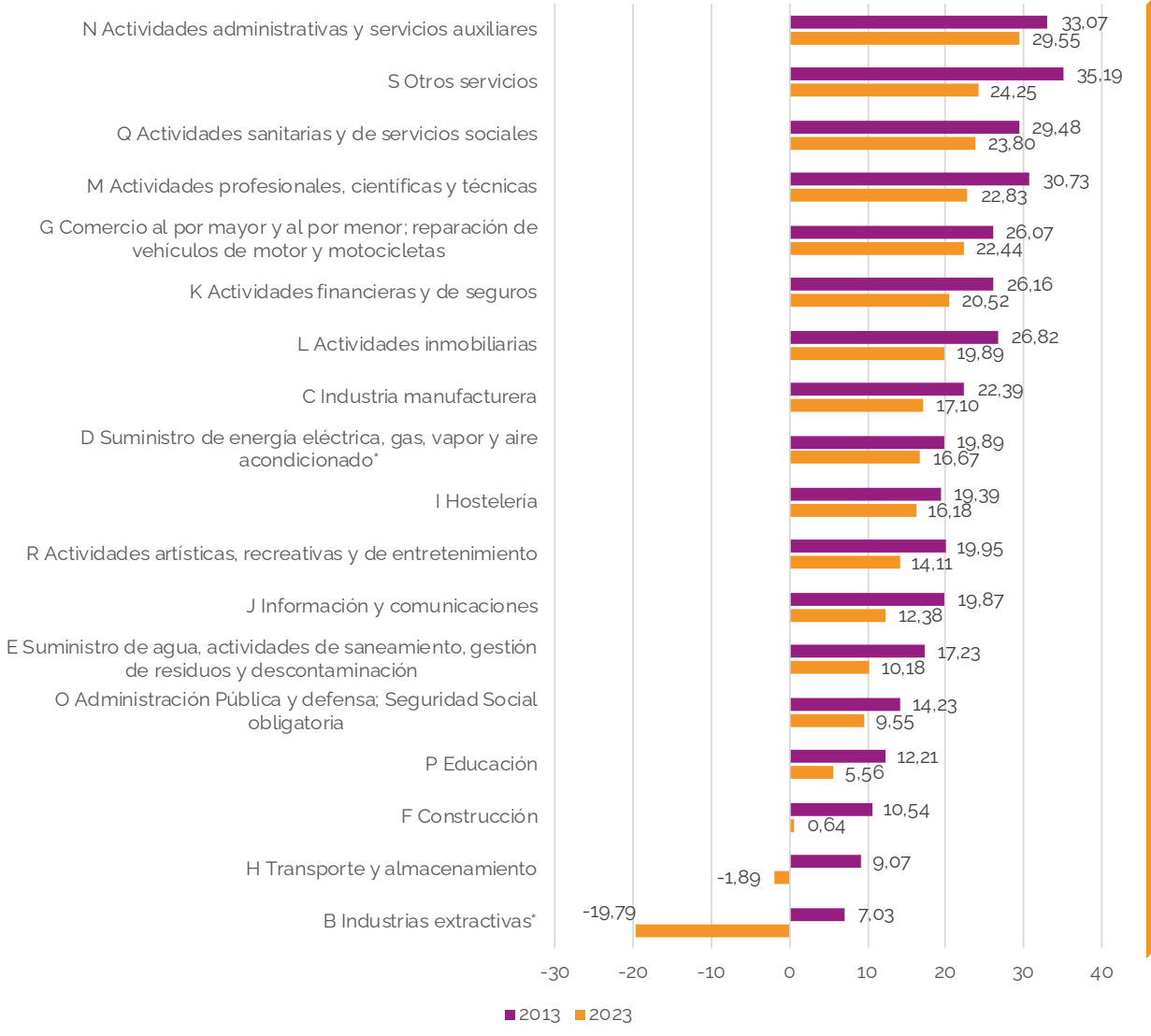
Teniendo en cuenta la evolución, se ha producido un **descenso generalizado en los últimos diez años en todos los sectores**. No obstante, la distribución sectorial de dicha brecha se mantiene constante, lo que permite concluir que persiste una desigualdad salarial de género en todas las

actividades, salvo en el sector de transporte y almacenamiento y en el de industrias extractivas, que han pasado a tener valores negativos de la brecha y que cuentan con una presencia de mujeres muy limitada, tal y como se comprueba en gráficos posteriores.

De manera similar, las actividades de Construcción y Suministro de agua también presentan una brecha retributiva reducida y una presencia femenina igualmente baja. Es importante interpretar con cautela estos datos, debido a que el número de observaciones muestrales de mujeres ocupadas en estos ámbitos está comprendido entre 100 y 500, por lo que el resultado está sujeto a gran variabilidad estadística.

Si bien los datos de la Encuesta de Población Activa no muestran datos simultáneos de presencia según sexo por sectores de actividad y ocupaciones, podemos afirmar que **en los sectores altamente masculinizados** (B, H y F)**, las trabajadoras tienden a ocupar puestos de mayor cualificación que el grueso de los trabajadores.**

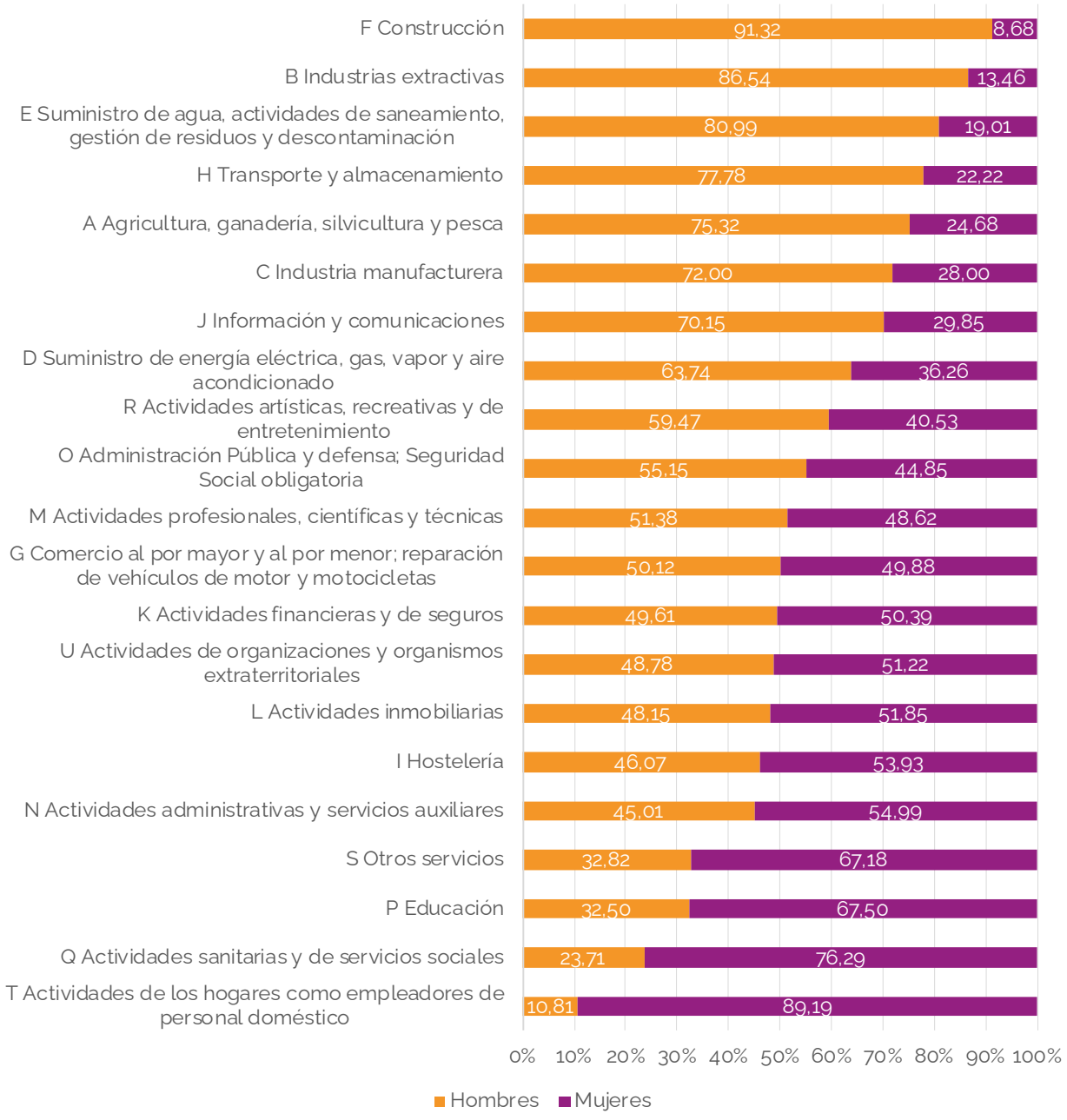
Gráfico 10. Evolución de la BR de la ganancia media anual por secciones de actividad (2013-2023)



Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial. *El salario de las mujeres de las secciones D y B está calculado con un número de observaciones muestrales entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad y el resultado de la brecha hay que tomarlo con cautela.

A continuación, se muestra la distribución por sexo de las personas que trabajan en estas actividades, donde, como se comentaba, se aprecia el predominio masculino en la construcción y las industrias extractivas, suministro de agua y transporte y almacenamiento, en las que aparecían valores más bajos de las brechas.

Gráfico 11. Distribución por sexo de las personas ocupadas por rama de actividad (2023)



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

El siguiente gráfico muestra los salarios medios de cada una de estas actividades, de manera que se puedan apreciar las diferencias retributivas entre ellas, así como entre mujeres y hombres.

Gráfico 12. Retribuciones medias según ramas de actividad y sexo (2023)

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial

En general, **los salarios masculinos superan a los femeninos en todos los sectores**, excepto en el de las industrias extractivas, si bien, tal y como expone el gráfico de distribución por sexo de las personas ocupadas por rama de actividad en este sector trabajan sólo un 13% de mujeres sobre el total.

Además, **existen diferencias salariales significativas entre sectores**, siendo las actividades mejor pagadas, el suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, seguido por Actividades financieras y de seguros e Industrias extractivas. Dos de los sectores con retribuciones medias más bajas (Otros servicios y Actividades administrativas y de servicios auxiliares) cuentan con un alto porcentaje de presencia de mujeres y brechas retributivas más altas.

A modo de resumen, se puede concluir relacionando los datos de las brechas según secciones de actividad y los grados de masculinización y feminización de estas, que:

- **Las brechas más altas se corresponden con secciones de actividad altamente feminizadas**, especialmente Actividades administrativas y de servicios auxiliares, Otros servicios, y las Actividades sanitarias y de servicios sociales. Los dos primeros sectores cuentan además con unas **retribuciones medias de las más bajas entre todas las actividades.**

- La única actividad altamente feminizada que se encuentra entre las brechas retributivas más bajas es la de Educación.

- **Las brechas retributivas más bajas se dan en sectores altamente masculinizados**, cuyos datos es necesario interpretar con precaución, y que **se atribuyen a la presencia de las trabajadoras en ocupaciones más cualificadas**.

- Destaca también con una **brecha relativamente baja la Administración pública** y Seguridad Social obligatoria, que cuenta con una **presencia equilibrada** de mujeres y hombres.

5.3.2. Ocupaciones

Las brechas retributivas por ocupación (teniendo en cuenta el gran grupo de la CNO-11 que se utiliza en la EES), tal y como se puede observar en el siguiente gráfico han tendido a disminuir o, al menos, a mantenerse estables durante los últimos diez años analizados (excepto en las personas trabajadoras cualificadas del sector de la construcción, cuyos datos se deben interpretar con cautela debido a la escasa representación femenina en esta ocupación que limita la fiabilidad estadística de los resultados, como ya se ha señalado).

A pesar de la **tendencia general a la reducción, la desigualdad salarial persiste en todas las ocupaciones**. Destacan especialmente tres categorías con una brecha del 25% en 2023: el personal de las **industrias manufactureras**, las personas operadoras de instalaciones y maquinaria fija, y el **personal no cualificado en servicios**.

En contraste, la ocupación con **menor diferencia salarial** de género corresponde a las personas **técnicas y profesionales científicas e intelectuales del ámbito de la salud y la enseñanza**, con una brecha del 7,55% en 2023.

Cabe señalar, además, que **existen ocupaciones en las que la brecha retributiva no ha experimentado mejoras entre 2013 y 2023**. Es el caso de las personas **directoras y gerentes**, así como de las **trabajadoras de los servicios de salud y atención a personas**, donde la desigualdad salarial se mantiene sin cambios significativos.

Gráfico 13. Evolución de la BR de la ganancia media anual por grupos de ocupación (2013-2023)

Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial. *El salario de las mujeres del grupo K está calculado con un número de observaciones muestrales entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad y el resultado de la brecha hay que tomarlo con cautela.

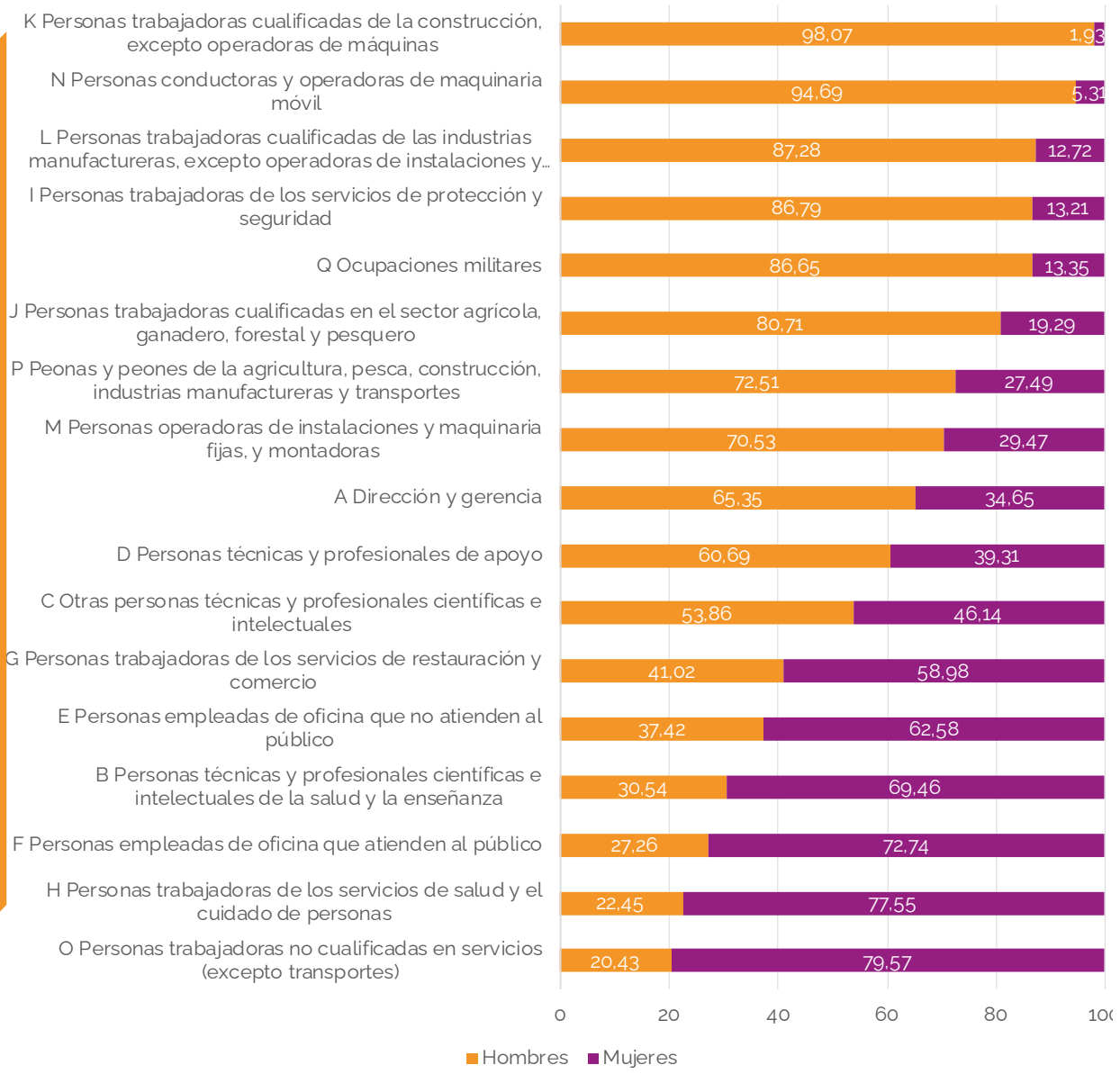
Para completar la información se muestran, en los siguientes gráficos, los salarios medios para cada ocupación extraídos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2023, y la distribución por sexo del total de personas que trabajan en cada una de estas ocupaciones.

Gráfico 14. Retribuciones medias según tipo de ocupación y sexo (2023)

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial.

El cero en las retribuciones medias de las mujeres trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero se debe a que el dato no está disponible cuando el número de observaciones muestrales de la EES es inferior a 100.

Gráfico 15. Distribución por sexo de las personas ocupadas por grupo de ocupación (2023)



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Como **principales conclusiones de la brecha según ocupaciones**, teniendo en cuenta los salarios medios y la presencia de mujeres y hombres en las mismas se puede afirmar que:

- **Las brechas más elevadas se dan en ocupaciones con una alta segregación por sexo**:
  - Muy masculinizadas: Personas trabajadoras cualificadas de las **industrias manufactureras**, personas operadoras de instalaciones y maquinaria, y personas trabajadoras de los servicios de **protección y seguridad**.
  - Muy feminizadas: personas trabajadoras de los **servicios de salud** y personas trabajadoras **no cualificadas en servicios.**

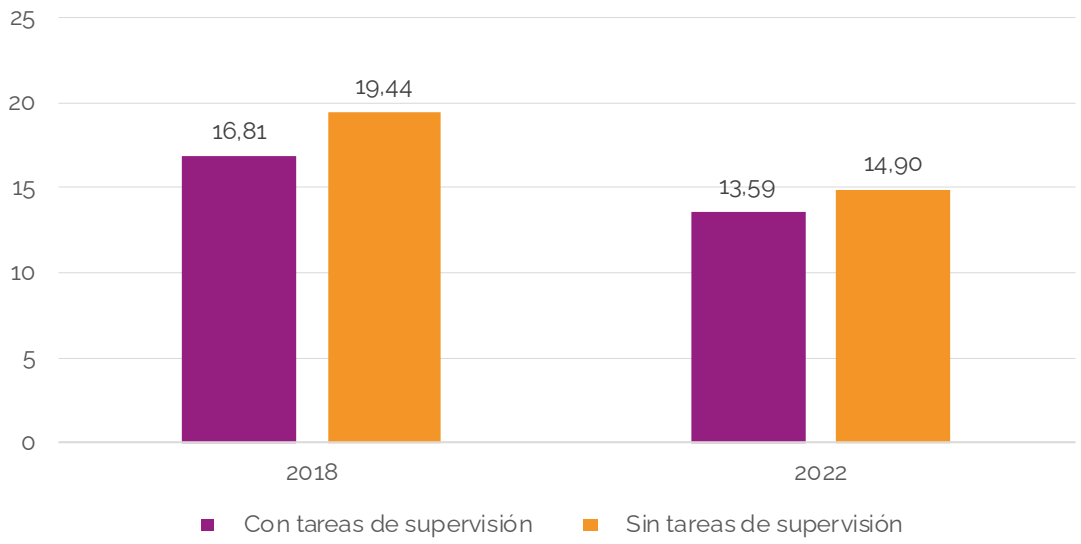
- **Y las brechas más bajas también en ocupaciones altamente segregadas:**
  - Masculinizadas: personas trabajadoras de la construcción y personas operadoras y **conductoras de maquinaria.**
  - Feminizadas: personas **empleadas de oficina** que no atienden al público y personas técnicas y profesionales científicas e intelectuales de la **salud y la enseñanza**.

- **Las desigualdades se reflejan especialmente en las ocupaciones con menor remuneración, donde la presencia femenina es más elevada. La ocupación peor remunerada** —"personas trabajadoras no cualificadas en servicios (excepto transportes)"— **es la de mayor feminización**. La segunda ocupación con mayor representación femenina —"personas trabajadoras de los servicios de la salud y de cuidado de personas"— se sitúa como la cuarta ocupación peor valorada económicamente. Estos datos muestran la concentración de las mujeres en los sectores menos valorados económicamente, o, dicho de otra forma, la **infravaloración de las actividades desempeñadas por las mujeres.**

- La ocupación de personas **directoras y gerentes** se mantiene como la **mejor remunerada** del conjunto analizado. Sin embargo, a pesar de su posición privilegiada en términos salariales, es también una de las pocas en las que **la brecha retributiva no ha mostrado signos de reducción en la última década.**

Respecto a este estancamiento de las brechas en los puestos de Dirección, esto contrasta con la evolución observada en otras ocupaciones con funciones de supervisión, donde sí se ha registrado una disminución significativa de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres. Esta diferencia sugiere que, aunque el acceso a puestos de responsabilidad puede estar mejorando en ciertos niveles intermedios, las **posiciones de alta dirección continúan reproduciendo dinámicas de desigualdad más resistentes al cambio**.

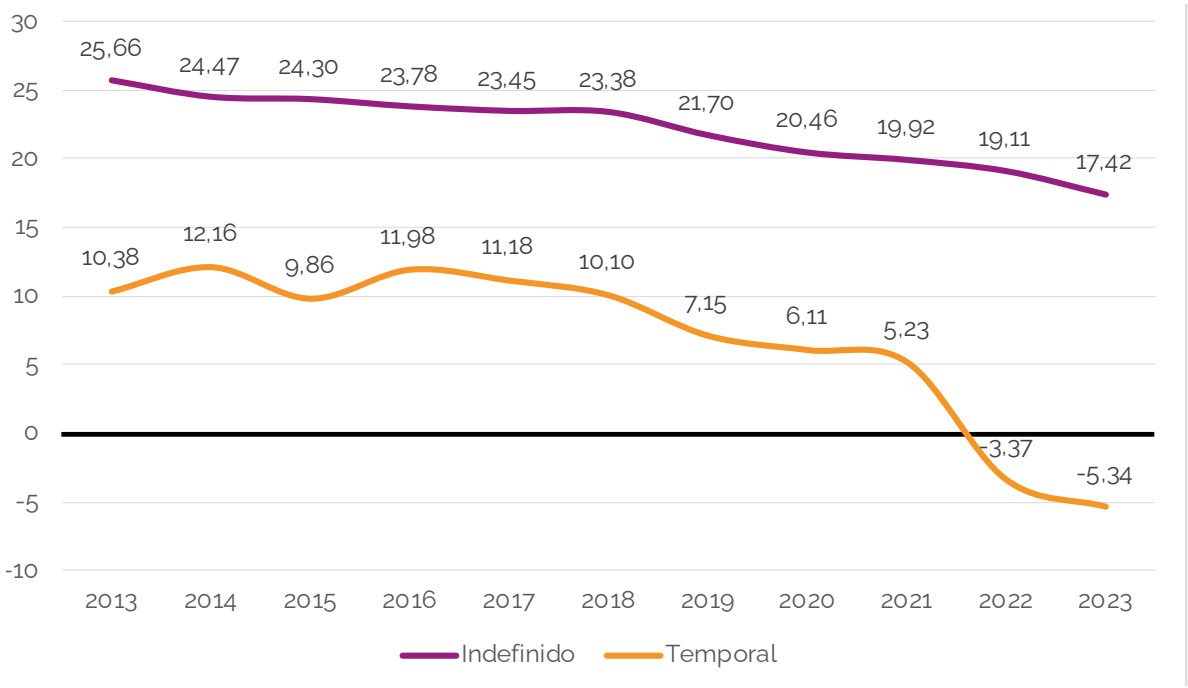
Gráfico 16. Evolución de la BR de la ganancia media anual con y sin labores de supervisión (2018-2022)



5.3.3. Tipo de contrato

Destaca muy especialmente la brecha retributiva negativa en las retribuciones medias anuales de las personas con contrato temporal, dado que aparece con signo negativo por primera vez en estos dos últimos años 2022 y 2023, tal y como se aprecia en el siguiente gráfico.

Gráfico 17. Evolución de la BR de la ganancia media anual por tipo de contrato (2013-2023)

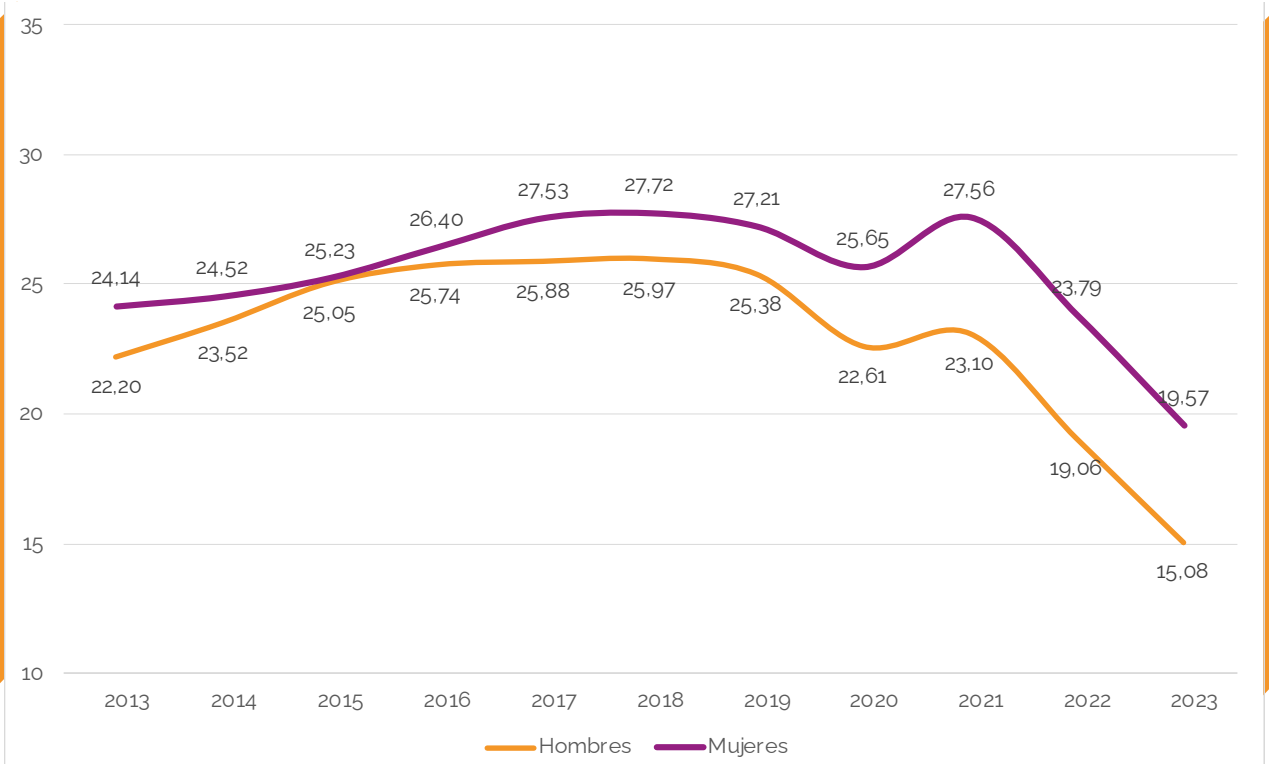


Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

Es necesario tener en cuenta que tras la **reforma laboral aprobada en 2022** (RD Ley 32/2021)[5] se eliminó el contrato por obra y servicio, se limitaron lo contratos temporales y se promocionaron los contratos indefinidos fijos discontinuos, lo que ha hecho disminuir muy significativamente la contratación temporal, tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

[5] 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.

Gráfico 18. Evolución de las personas ocupadas con contrato temporal, % sobre el total de cada sexo (2013-2023)

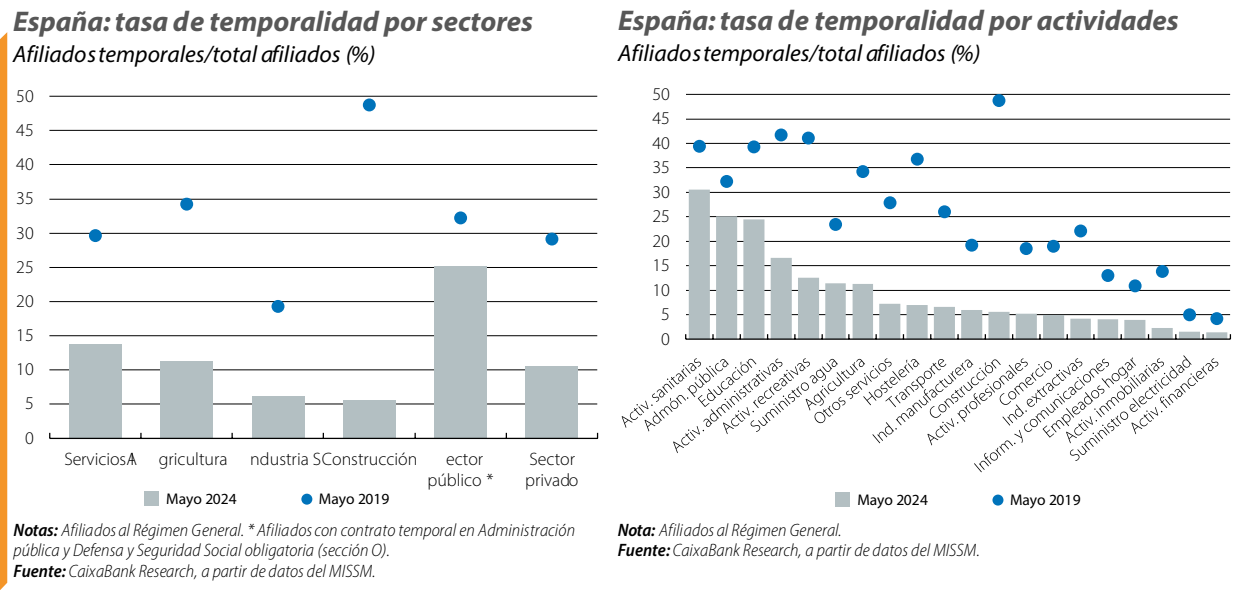


Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Analizando con más profundidad las causas que subyacen a la brecha retributiva negativa en los contratos temporales asociada a la caída de la contratación temporal tras la reforma de 2022, se puede observar que –como era de esperar- la temporalidad ha caído especialmente en aquellas actividades que partían de tasas más elevadas antes de la reforma laboral, tal y como se puede observar en los siguientes gráficos en los que se comparan los datos de temporalidad antes y después de la reforma[6].

[6]https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/ha-caido-tasa-temporalidad-espana

Gráfico 19. Tasa de temporalidad por sectores y actividades (2019-2024)



Fuente: Caixabank research: ¿Dónde ha caído la tasa de temporalidad en España?[7]

Las **principales caídas de la temporalidad se han producido en la Construcción** (43,2 puntos) y **Agricultura** (22,9 puntos), que como ya se ha visto son actividades **altamente masculinizadas.**

Tal y como se puede observar en la tabla superior de la derecha, pese a la caída de **la temporalidad,** esta ha sido inferior y **se mantiene con valores muy altos en las ocupaciones más feminizadas y cualificadas**, como **sanidad, educación y actividades administrativas.**

Teniendo en cuenta el cruce de la temporalidad con otras variables, las brechas negativas en contratos temporales se presentan en:

- La ocupación de personas empleadas contables, administrativas y otras personas empleadas de oficina.
- En los niveles de estudios más altos (licenciaturas y diplomaturas).
- En las jornadas completas.
- En los mayores tramos de edad y de antigüedad.
- Entre la población de nacionalidad española.

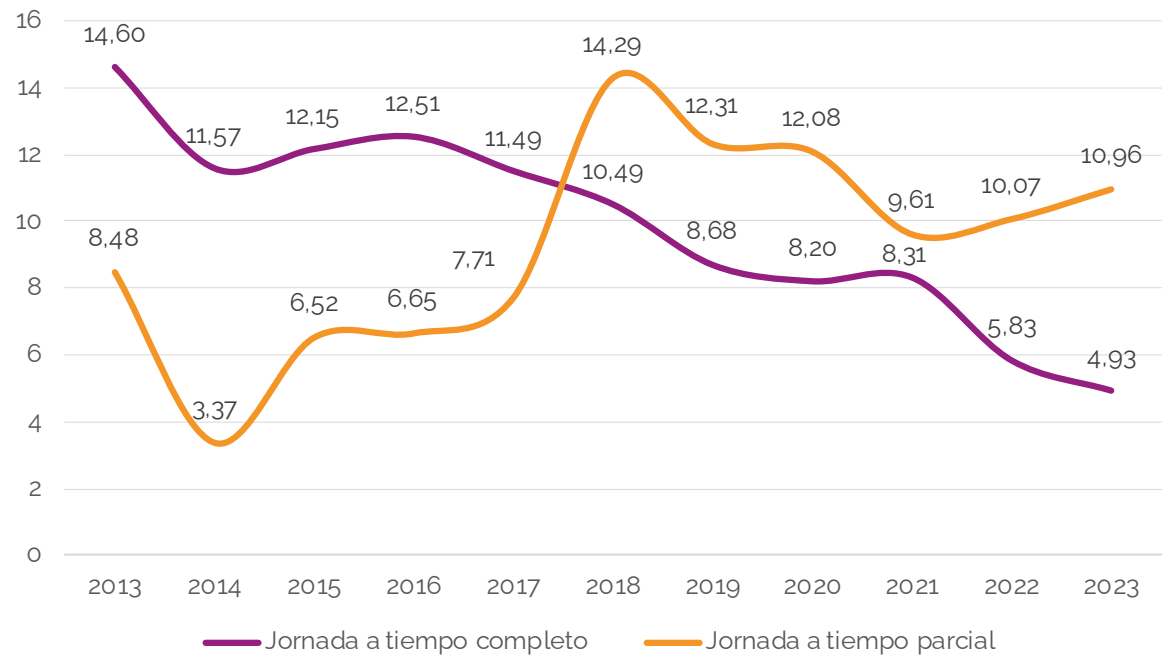
[7] https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/ha-caido-tasa-temporalidad-espana

Teniendo en cuenta toda esta información, **el descenso en la brecha retributiva en los contratos temporales se puede interpretar, no tanto como una equiparación de las condiciones retributivas entre las mujeres y hombres con estos contratos, sino más bien como una menor presencia de hombres con esta fórmula de contratación que de mujeres, al menos en los empleos de mayor cualificación y retribuciones.**

5.3.4. Tipo de jornada

La tendencia a la **disminución de la brecha se concentra en los trabajos a jornada completa**. A jornada parcial los valores de la brecha retributiva no siguen una tendencia clara tal y como se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico 20. Evolución de la BR de la ganancia media anual por tipo de jornada (2013-2023)



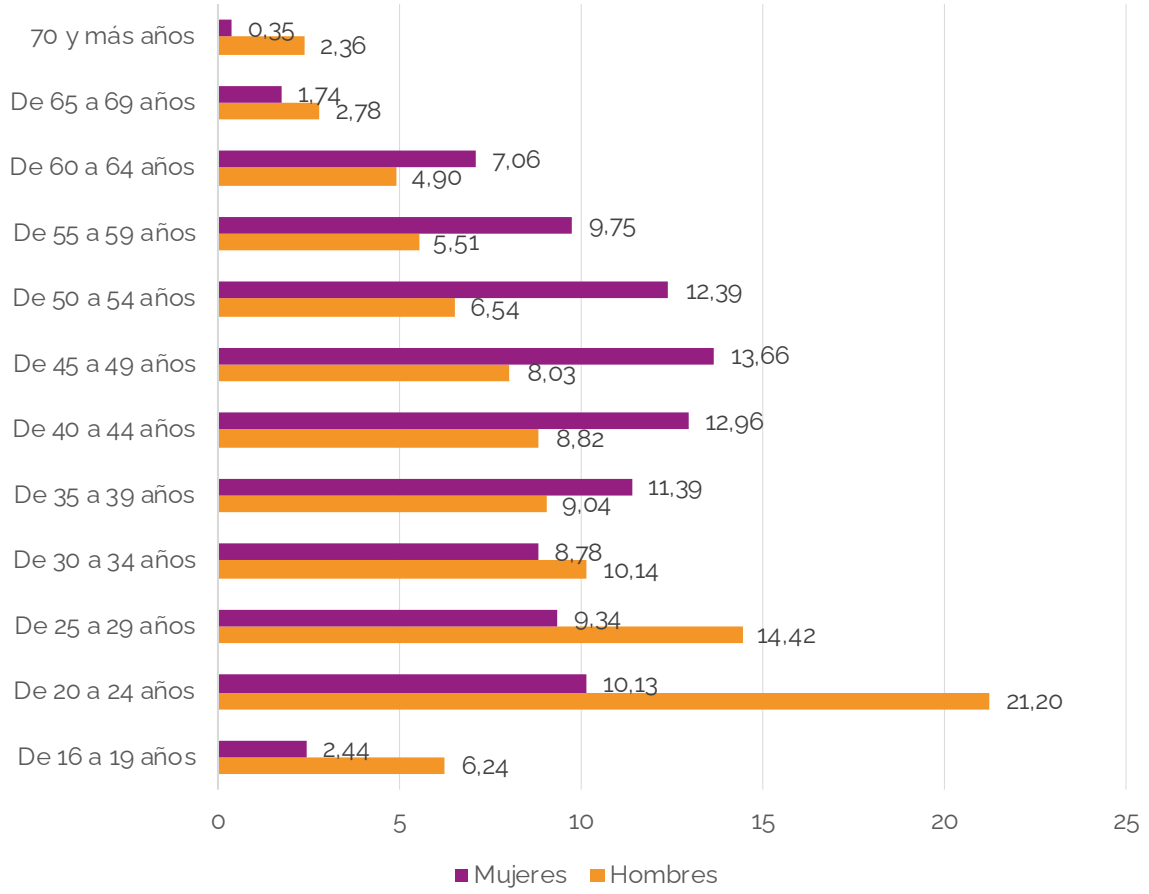
Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

La jornada a tiempo parcial es asumida de forma mayoritaria por las mujeres, con un 73,34% del total de personas que asumieron la jornada parcial en 2023, según la EPA.

Teniendo en cuenta el **tipo de jornada por grupo de edad**, el siguiente gráfico ilustra de manera muy elocuente los diferentes papeles asumidos por mujeres y hombres: mientras que los **hombres asumen mayoritariamente las jornadas parciales en los primeros momentos** de entrada en el mercado laboral y su presencia disminuye progresivamente según aumentan los tramos de edad (y avanza el desarrollo de carrera profesional), para las **mujeres los rangos de edad con mayores valores de contratación a jornada parcial se dan entre los 40 y 49 años**, edades que coinciden con un **mayor peso en la dedicación a la crianza** y los cuidados de menores.

Este es un dato muy importante con respecto a las brechas retributivas, dado que la reducción de la jornada tiene una consecuencia clara en la reducción del salario medio global, además de penalizar la promoción profesional de las mujeres (Sallé, Mª Ángeles; Molpeceres, Laura et al., 2009).

Gráfico 21. Distribución por sexo y edad de las personas ocupadas a jornada parcial, % sobre el total de cada sexo (2023)

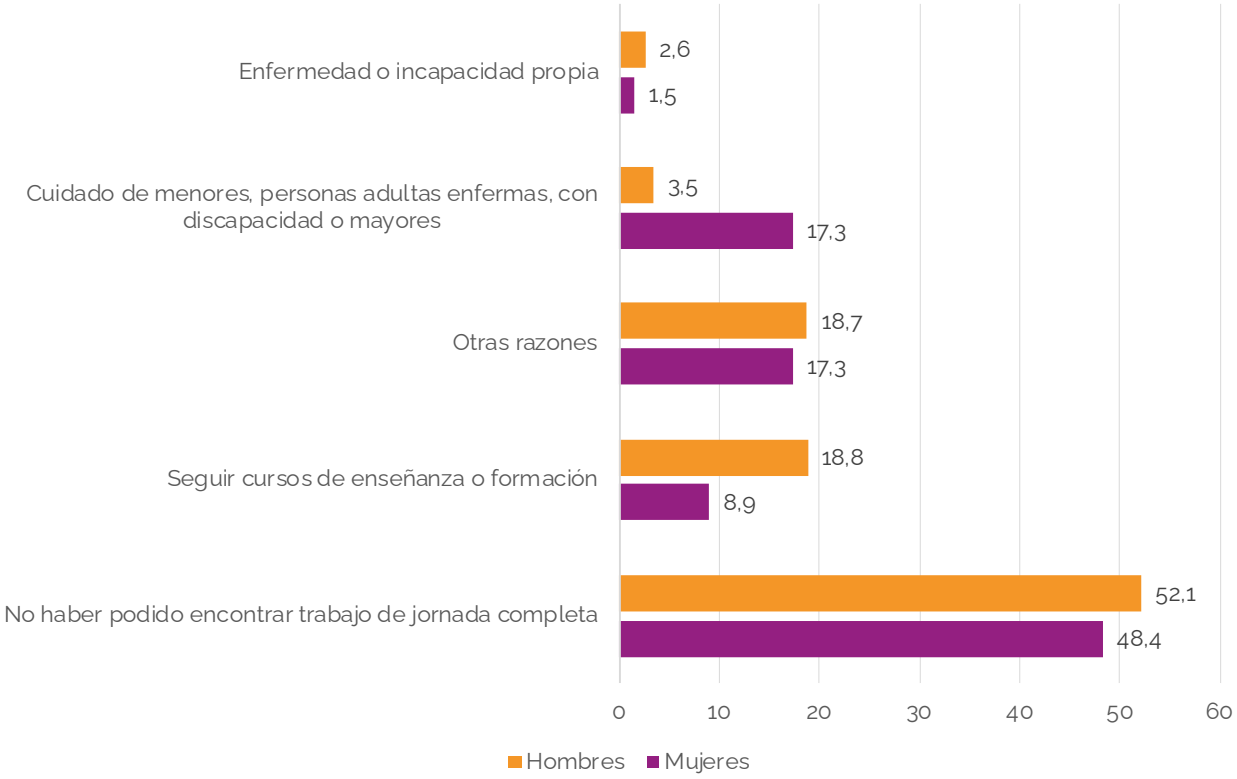


Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

La Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (Labour Force Survey) de Eurostat proporciona información sobre las razones por las que mujeres y hombres optan por trabajar a **jornada parcial**. Aunque los datos no están desagregados por edad, permiten extraer una conclusión significativa: son **mayoritariamente las mujeres quienes eligen este tipo de jornada para atender el cuidado de hijos, hijas y personas dependientes**.

Si bien **la principal razón para trabajar a tiempo parcial**, tanto en hombres como en mujeres, es la **imposibilidad de encontrar un empleo a jornada completa**, las diferencias aparecen al analizar los **motivos voluntarios**. **Las mujeres** recurren con mayor frecuencia al trabajo parcial para **asumir responsabilidades de cuidado**, mientras que los hombres lo hacen, en mayor medida, para continuar con su **formación académica**.

Gráfico 22. Razones para trabajar a jornada parcial, porcentaje sobre el total de cada sexo. (2023)

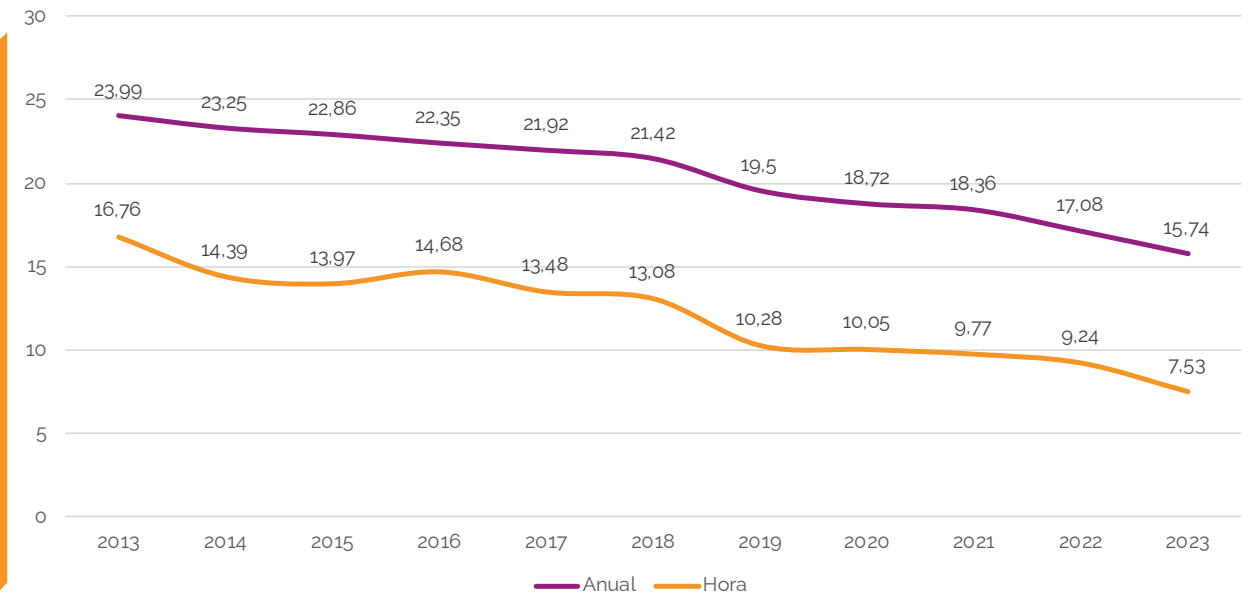


Fuente: Eurostat. Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo

Un dato muy significativo que permite ver las diferencias en el tiempo empleado al trabajo remunerado por mujeres y hombres es la brecha por hora trabajada. **Las brechas sobre los salarios hora presentan valores más bajos que sobre los salarios anuales y disminuyen simultáneamente y de forma constante a lo largo de los últimos años**, tal y como se muestra en el siguiente gráfico.

Tal y como se puede observar, hay una amplia diferencia entre los porcentajes de la brecha según la fórmula de cálculo, lo que **resalta las diferencias que se mantienen en el tiempo de dedicación de mujeres y hombres**. En todo caso, los elevados porcentajes de brecha que se mantienen en el cálculo sobre salarios hora nos indican la **persistencia de otros factores de discriminación salarial**.

Gráfico 23. Evolución BR en el salario hora y en el salario anual (2013-2023)



Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

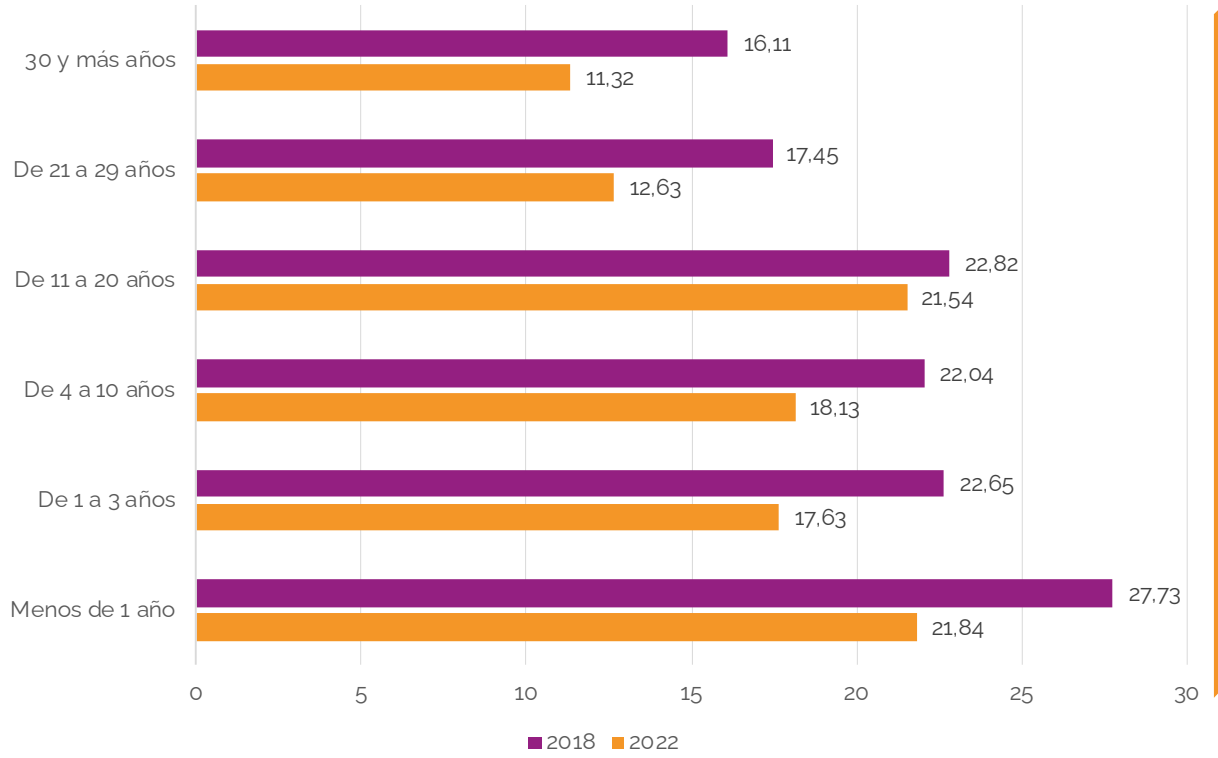
5.3.5. Antigüedad y otras variables relacionadas con el tiempo de trabajo

La **antigüedad** puede ser una **fuente importante de discriminación indirecta**, debido a que las mujeres tradicionalmente poseen una menor antigüedad porque mantienen más **interrupciones laborales asociadas a las tareas de cuidados**. Esto supone una **penalización directa** en la percepción de los **complementos salariales de antigüedad**, así como otras desventajas asociadas a la **pérdida de oportunidades de desarrollo de carrera** profesional. Un ejemplo se recoge en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 16 de diciembre de 2013, que señala la antigüedad como un criterio relevante en el sistema de promoción profesional establecido en el convenio colectivo, advirtiendo del posible impacto adverso derivado de la incorporación tardía de las mujeres a la empresa, y subrayando la falta de justificación del factor antigüedad como elemento esencial para la promoción.[8]

Teniendo en cuenta los tramos de antigüedad, se observa un **incremento progresivo de la brecha con la antigüedad hasta alcanzar los 20 años donde alcanza el valor máximo** que, además, **no ha mostrado una reducción significativa con respecto a 2018**. A partir de los 21 años de antigüedad la brecha comienza a disminuir en las trayectorias laborales más consolidadas.

[8] Otro avance en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres: Análisis del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre · Margarita Arenas Viruez, Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, Núm. 156, pp. 11-49

Gráfico 24. Evolución de la BR de la ganancia media anual por antigüedad en la empresa (2018-2022)



Fuente: INE. Encuesta cuatrienal de estructura salarial

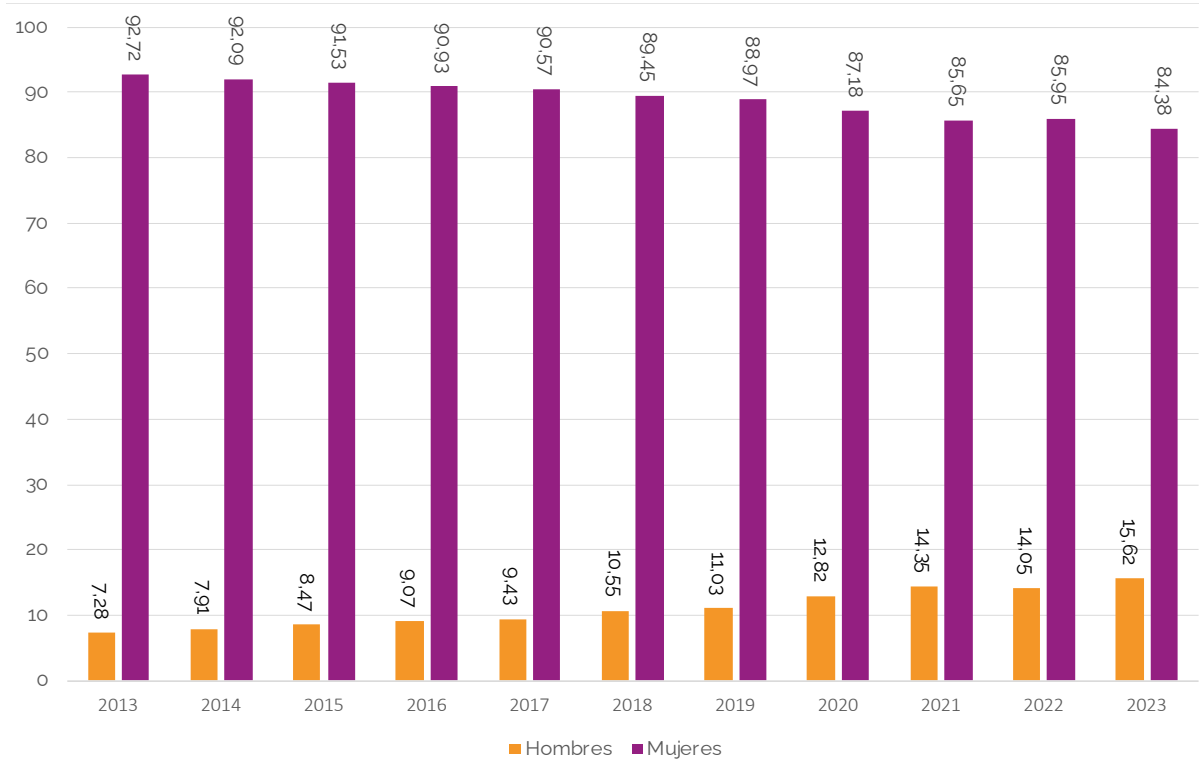
Se debe tener en cuenta que los valores de brecha en la antigüedad que ofrecen las EES se refieren a la **antigüedad en la empresa de referencia** en el momento de la encuesta, lo que ofrece **información muy limitada sobre las diferencias entre mujeres y hombres en la continuidad de la ocupación laboral y las entradas y salidas del mercado debidas a la asunción de tareas de cuidados**.

Es por tanto necesario tener en cuenta **otras variables vinculadas al tiempo de trabajo** para valorar como afectan diferencialmente a mujeres y hombres y poder interpretar los valores de las brechas retributivas en los grupos de edad entre los 40 y 50 asociados a maternidad y cuidados de menores.

Atendiendo a la brecha retributiva y el tiempo de trabajo, las **excedencias desempeñan un papel clave en la generación de brechas retributivas**. Aunque existen garantías legales como la reserva del puesto de trabajo durante el primer año o el mantenimiento de la antigüedad, estas medidas implican una **interrupción en la percepción de ingresos**.

El análisis de las excedencias resulta especialmente relevante, ya que **continúan siendo asumidas mayoritariamente por mujeres**. De hecho, en el año 2013, el 92,72 % de las excedencias solicitadas para el cuidado de familiares, hijas e hijos fueron asumidas por mujeres. Aunque este porcentaje ha disminuido en los últimos años, el uso de este tipo de permisos continúa siendo predominantemente femenino.

Gráfico 25. Distribución de las excedencias para cuidados de familiares, hijos e hijas (2013-2023)

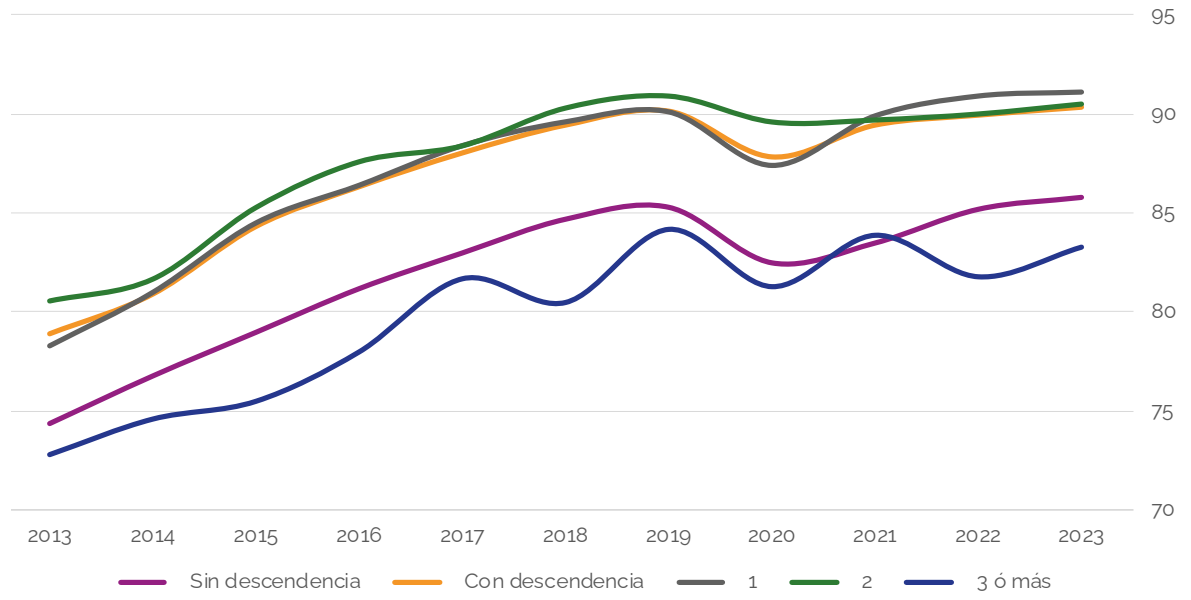


Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social

El tiempo de trabajo constituye un factor determinante en la generación de brechas retributivas: **tanto las excedencias por cuidados** asumidas por mujeres y hombres, **como las jornadas parciales** que se adoptan **para atender responsabilidades familiares**, aunque en apariencia son decisiones voluntarias, **reflejan dinámicas estructurales, y poseen un impacto directo en las retribuciones presentes y futuras de las mujeres**.

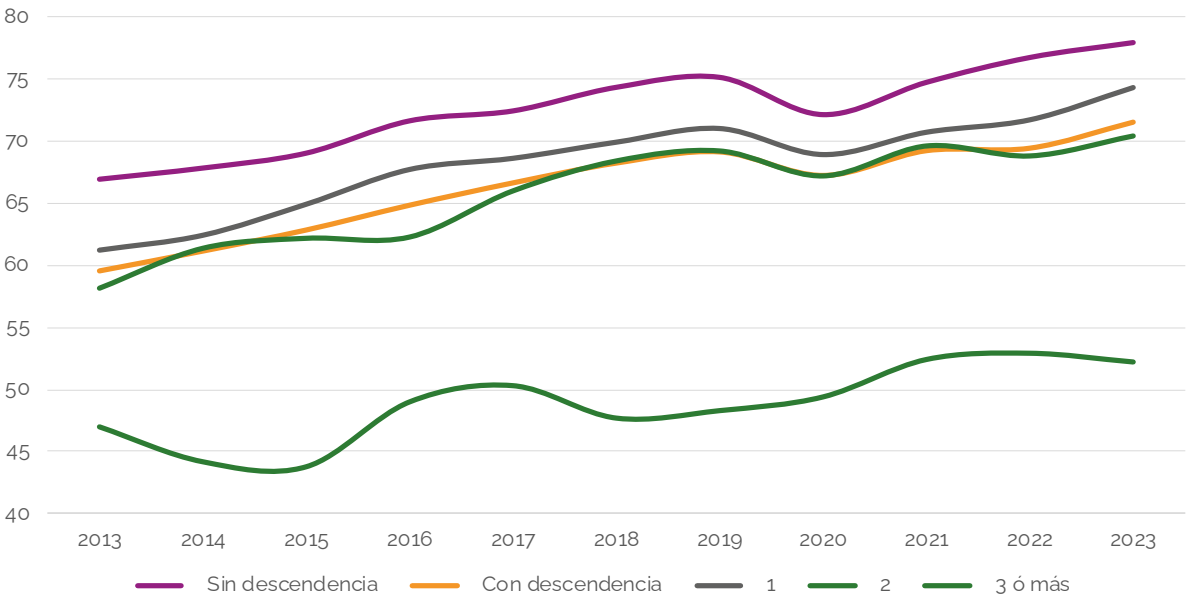
En la publicación Mujeres y hombres en España elaborada por el INE, se incorpora el análisis de la **incidencia en el empleo por la existencia de hijos e hijas**, calculando la tasa de empleo con menores de 12 años. Tal y como se puede comprobar en los siguientes dos gráficos, **la incidencia sobre el empleo de las mujeres es muy superior**, de tal forma que la tasa más elevada de empleo de las mujeres se produce cuando no tienen hijos o hijas, y cae en picado con 3 o más. Mientras que, para los hombres, curiosamente en 2021 se equipara la tasa de empleo de aquellos sin hijos o hijas menores de 12 y la de 3 o más. Estos datos retratan **el coste que supone la maternidad para las mujeres: una caída de la tasa de empleo al 71,8 %, mientras que la paternidad incrementa la tasa de los hombres hasta el 90,4 %.**

Gráfico 26. Tasa de empleo de los hombres de 25 a 49 años con/sin descendencia menor de 12 años (2013-2023)



Fuente: INE. Mujeres y hombres en España

Gráfico 27. Tasa de empleo de las mujeres de 25 a 49 años con/sin descendencia menor de 12 años (2013-2023)



Fuente: INE. Mujeres y hombres en España

Si bien son patentes las diferencias entre mujeres y hombres, es cierto que **la tendencia de la tasa de empleo de las mujeres ante la maternidad muestra un incremento constante** (se

aprecia un ligero descenso en 2020 atribuible a la pandemia), que ha subido cerca de 10 puntos para aquellas con 1 o 2 hijas o hijos en los últimos 10 años. Esto se asocia con la **búsqueda de estrategias que permitan compatibilizar los cuidados y el empleo, como los trabajos a tiempo parcial o los temporales, con el consiguiente impacto en los salarios**.

Tal y como se refleja en el documento *The child penalty in Spain*, realizado por el Banco de España, al analizar los ingresos de mujeres y hombres **tras el nacimiento del primer hijo o primera hija, los ingresos de las mujeres caen un 11% mientras que los de los hombres no se ven apenas afectados. Diez años después del nacimiento el impacto es mucho mayor, estiman que en torno al 28%**:

> *"Además, identificamos los factores que pueden contribuir a esta brecha, como la reducción del número de días trabajados y cambios a empleos a tiempo parcial o con contrato temporal. Por último, encontramos que las respuestas en términos de ingresos y participación laboral varían con el nivel educativo: las mujeres con educación universitaria reaccionan a la maternidad más en el margen intensivo (trabajando a tiempo parcial), mientras que las mujeres sin educación universitaria son relativamente más propensas a hacerlo en el margen extensivo (trabajando menos días)".*[9]

5.4. Brecha retributiva según composición del salario

La distinta forma en que se valora el trabajo de mujeres y hombres, reflejada en la clasificación profesional y en los complementos asociados a cada puesto y ocupación, puede ser una de las fuentes de discriminación que subyace a las brechas retributivas.

5.4.1. Mensual

Teniendo en cuenta los distintos componentes del salario bruto mensual, el salario base supone el 70,26% del total de las retribuciones mensuales percibidas por las mujeres y un 67,56% del de los hombres, para los que poseen un mayor peso los complementos, las horas extraordinarias y las pagas extraordinarias.

Este **mayor peso del salario base sobre el total de las retribuciones de las mujeres**, es muy significativo de la menor valoración de los puestos ocupados por las mismas, que **perciben menores cantidades salariales en concepto de complementos en general y los específicos de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana, que han sido tradicionalmente asignados a puestos masculinizados**.

[9] Quinto, Alicia de; Hospido, Laura; Sanz, Carlos. The child penalty in Spain. Banco de España. 2020. https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosOcasionales/20/Files/do2017e.pdf

Tabla 2. Distribución salarial según componentes del salario mensual y peso de cada componente sobre el total (2022)

	Cantidad percibida		Peso	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Salario base	1.298,37	1.498,99	70,26	67,56
Complementos salariales	512,43	657,79	27,73	29,64
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	27,19	34,74	1,47	1,57
Pagos por horas extraordinarias	3,99	12,96	0,22	0,58
Salario ordinario	1.814,79	2.169,74	98,21	97,78
Pagas extraordinarias	33,06	49,16	1,79	2,22
Salario bruto	1.847,85	2.218,90	100,00	100,00

Fuente: INE. Encuesta cuatrienal de estructura salarial

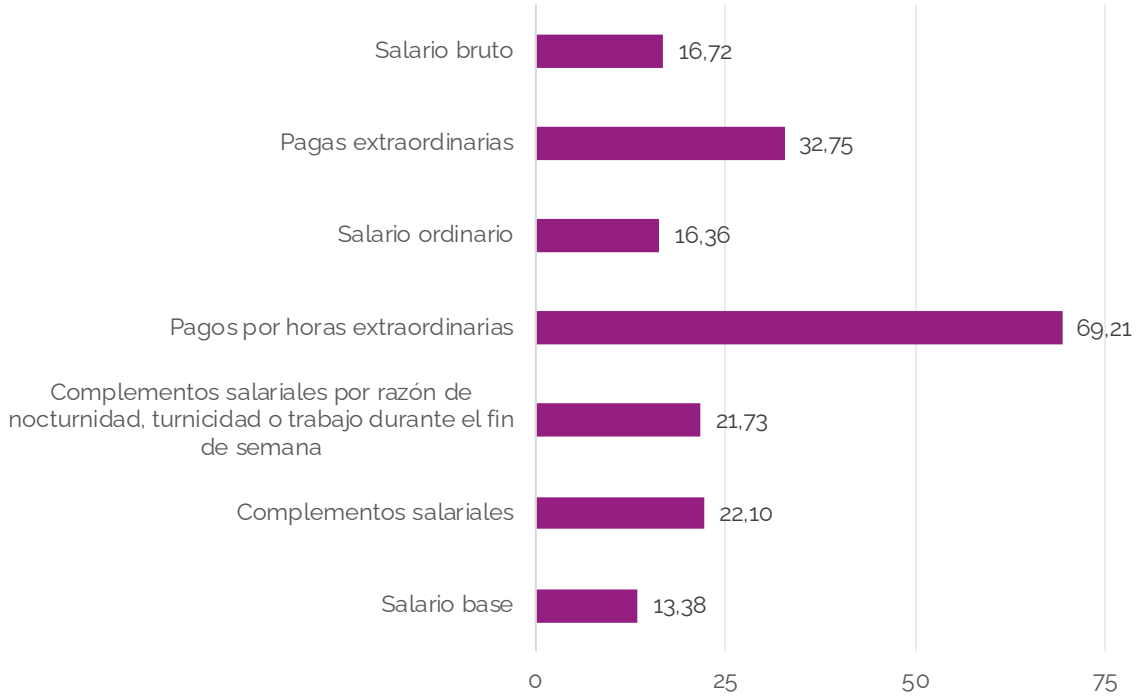
Si se calcula la evolución en el peso de los distintos componentes del salario sobre el total de las retribuciones mensuales, no hay grandes diferencias respecto a la EES cuatrienal de 2018.

Calculando las brechas sobre los distintos componentes, **las brechas más bajas aparecen en el salario base y las mayores en los pagos por horas extraordinarias** alcanzado un 69,21, una cifra muy elevada que, pese a que este componente no tiene un gran peso sobre la ganancia mensual, tiene un **marcado significado de género. El hecho de que las mujeres apenas perciban pagos por horas extraordinarias se asocia con una menor disponibilidad** debido a la asunción de tareas de cuidado.

Aparecen así mismo **brechas importantes en los complementos** -que sí suponen un importante porcentaje de la retribución mensual del 27,7% para las mujeres-, y **en las pagas extraordinarias y en los complementos de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana**, que incrementan la distancia en las retribuciones y producen un mayor valor en la brecha retributiva sobre el salario bruto frente al salario base. Todos los estudios señalan a los **complementos salariales como un foco fundamental de discriminación retributiva, directa e indirecta, tanto por los sesgos existentes en su propia definición** (concebidos para premiar por ejemplo la ininterrupción de la carrera profesional, la mayor disponibilidad o la fuerza bruta), **como por las mayores posibilidades de discrecionalidad o falta de transparencia en su asignación**.

Es destacable que la brecha sea superior en los complementos generales que en los específicos de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana, que tradicionalmente se han asociado a puestos más masculinizados, pero que en el año 2022 han supuesto un peso similar sobre el total de las retribuciones mensuales de mujeres y hombres.

Gráfico 28. BR de la ganancia media mensual según componentes del salario (2022)



Fuente: INE. Encuesta cuatrienal de estructura salarial

Teniendo en cuenta la **evolución de las brechas** según los componentes del salario mensual desde la EES de 2018, se produce una **pequeña disminución en todos los componentes** (entre 1,4 y 4,2 puntos), **excepto en las pagas extraordinarias, cuya brecha se incrementa en casi 4 puntos.**

5.4.2. Anual

Teniendo en cuenta los distintos componentes del salario bruto anual, el peso del salario base sobre el total de la composición posee un valor muy similar para mujeres y hombres, con una diferencia de poco más de un punto (90,46 para las mujeres y 89,24 para los hombres).

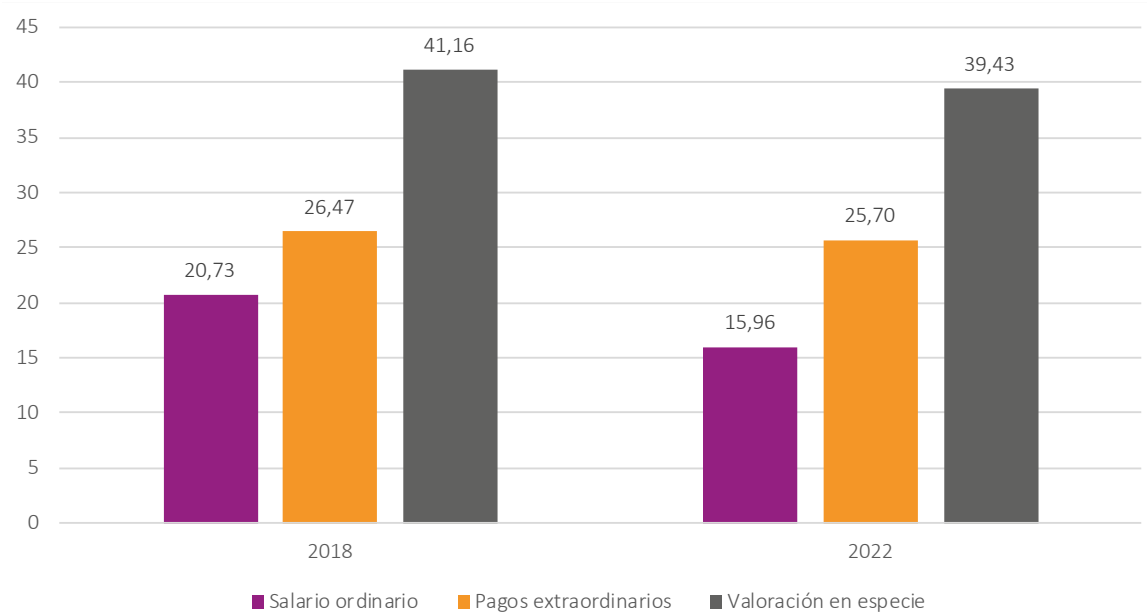
Tabla 3. Distribución salarial según componentes del salario anual y peso de cada componente sobre el total (2022)

	Cantidad percibida		Peso	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Pagos extraordinarios	2.214,39	2.980,41	9,09	10,14
Valoración en especie	110,54	182,51	0,45	0,62
Salario ordinario	22.034,89	26.218,92	90,46	89,24
Salario bruto	24.359,82	29.381,84	100,00	100,00

Fuente: INE. Encuesta cuatrienal de estructura salarial

Teniendo en cuenta las brechas sobre los distintos componentes del bruto anual, las cifras son positivas en todos ellos, con unas **brechas muy elevadas en las retribuciones en especie y en los pagos extraordinarios.**

Gráfico 29. Evolución de la BR de la composición del salario medio anual (2018-2022)



Fuente: INE. Encuesta cuatrienal de estructura salarial

En las **valoraciones en especie es donde menor descenso se produce** desde 2018, con menos de 1 punto de descenso. En esta remuneración se incluyen las retribuciones salariales que percibe una persona y que no son dinero (como bienes, derechos, beneficios o servicios), **tradicionalmente asociadas a puestos masculinizados.**

5.5. Brecha retributiva según otras variables del mercado laboral

5.5.1. Tipo de control de la empresa (público o privado)

Las **brechas retributivas son muy superiores en el sector privado frente al público**, lo que se atribuye a un **mayor grado de reglamentación y transparencia retributiva y menores posibilidades de discrecionalidad.**

Tabla 4. Ganancia media anual según sexo y control de la empresa y BR (2022)

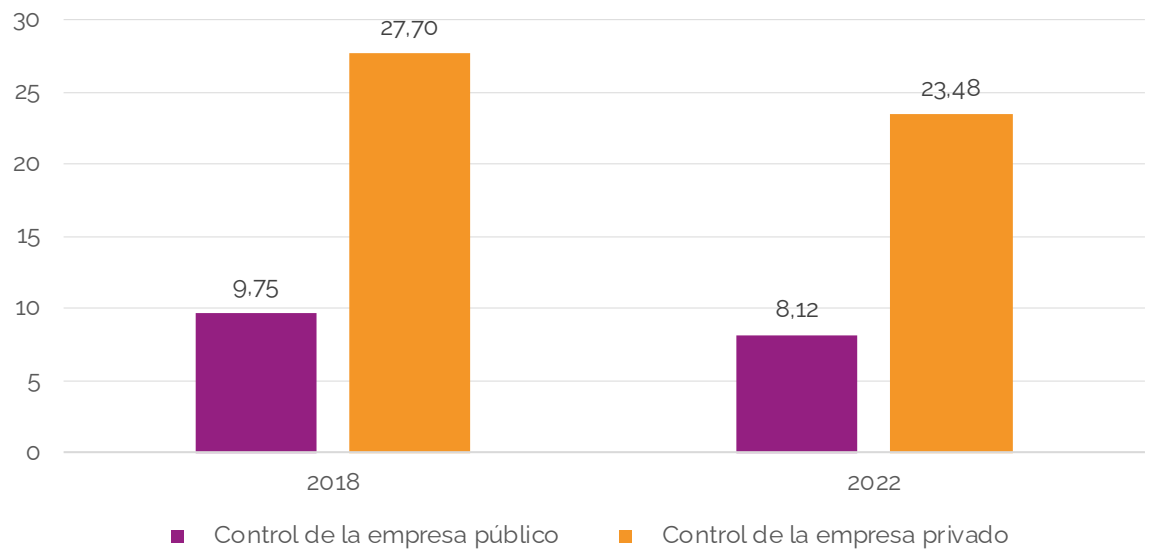
	Mujeres	Hombres	Brecha
Control de la empresa público	33.913,54	36.910,64	8,12
Control de la empresa privado	21.247,78	27.767,39	23,48

Fuente: INE. Encuesta cuatrienal de estructura salarial

Teniendo en cuenta la **evolución, la brecha ha descendido proporcionalmente más en las empresas públicas que en las privadas**.

En las empresas públicas el Estado posee más del 50% de su capital. Se rigen por el derecho privado, si bien por formar parte del sector público deben respetar algunas normas especiales en temas de contratación, control financiero, etc., de manera que es lógico que las condiciones, en general, estén menos supeditadas a la negociación individual y, por tanto, sean más igualitarias en materia de acceso, promoción, conciliación y, por tanto, también en cuanto a los salarios.

Gráfico 30. Evolución de la BR media anual por control de la empresa (2018-2022)



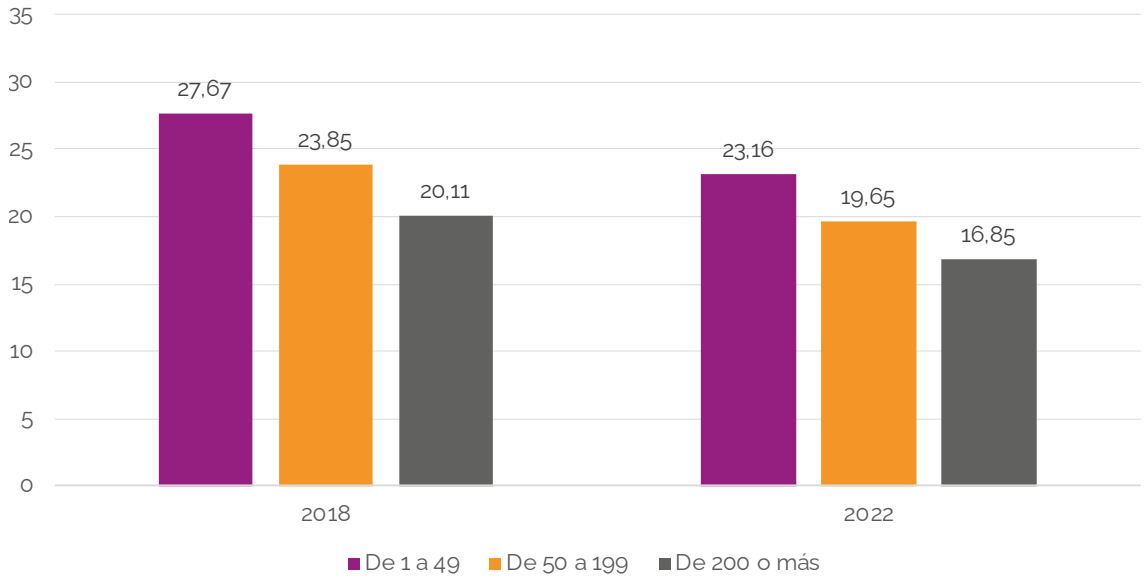
Fuente: INE. Encuesta cuatrienal de estructura salarial

5.5.2. Tamaño de la empresa

Según el tamaño de las empresas, las mayores brechas se encuentran en las de menor tamaño.

Según la explotación estadística del Directorio Central de Empresas (DIRCE) realizada por el INE en 2023, el 45,6% del total de las empresas tiene entre 1 y 49 personas asalariadas, sólo el 0,59% tiene entre 50 y 199, mientras que sólo el 0,19% tienen más de 200 personas. El resto de las empresas (el 53,6%) no tiene personas asalariadas.

Gráfico 31. Evolución de la BR media anual por tamaño de la empresa (2018-2022)



Fuente: INE. Encuesta cuatrienal de estructura salarial

Esta brecha superior en las empresas más pequeñas está sujeta a múltiples interpretaciones. Por una parte, se debe tener en cuenta una mayor disparidad de los tipos de puestos y salarios en empresas de menor tamaño, y con valores extremos que pueden alterar la tendencia central, mientras que en empresas más grandes con mayor tamaño de muestras hay más tendencia a aproximarse a una distribución normal y puede haber menos variabilidad aleatoria. O bien puede ser atribuible a una mayor discrecionalidad en el establecimiento de retribuciones.

Otra posible explicación pudiera ser que las exigencias legales en materia de fomento de la igualdad retributiva[10] que se han puesto en marcha para las empresas de 50 o más personas en plantilla estén teniendo un efecto positivo en la disminución de la brecha; si bien, se necesita un mayor periodo de implantación de la normativa para ver efectos tangibles.

5.6. Brecha retributiva por Comunidades Autónomas

En este apartado se presentará un análisis de la brecha retributiva por Comunidades Autónomas.

El objetivo no es únicamente comparar las diferencias salariales entre mujeres y hombres, sino ofrecer una visión integral del mercado laboral en cada territorio que permita contextualizar, en la medida de lo posible, las causas de la brecha. Para ello, se han tenido en cuenta algunas de las variables que ya se han presentado de forma global y que pueden llevar a conclusiones sobre particularidades territoriales.

Así, en primer lugar, se mostrará la evolución de la brecha del salario bruto anual en las Comunidades Autónomas entre 2013 y 2023.

A partir de esta comparación, se han ordenado las regiones según el nivel de brecha retributiva en relación con la media estatal en 2023, estableciendo 4 grupos, para poder organizar el análisis:

- Comunidades con brecha retributiva baja.
- Comunidades con brecha media-baja.
- Comunidades con brecha media-alta.
- Comunidades con brecha retributiva alta.

[10] Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A continuación, se analizará la relación entre la brecha retributiva de cada Comunidad Autónoma y las siguientes variables:

- Ramas de actividad (CNAE09).
- Grupos de ocupación (CNO11).
- Contratación temporal.
- Jornadas parciales.
- Excedencias para el cuidado de familiares, hijos e hijas.

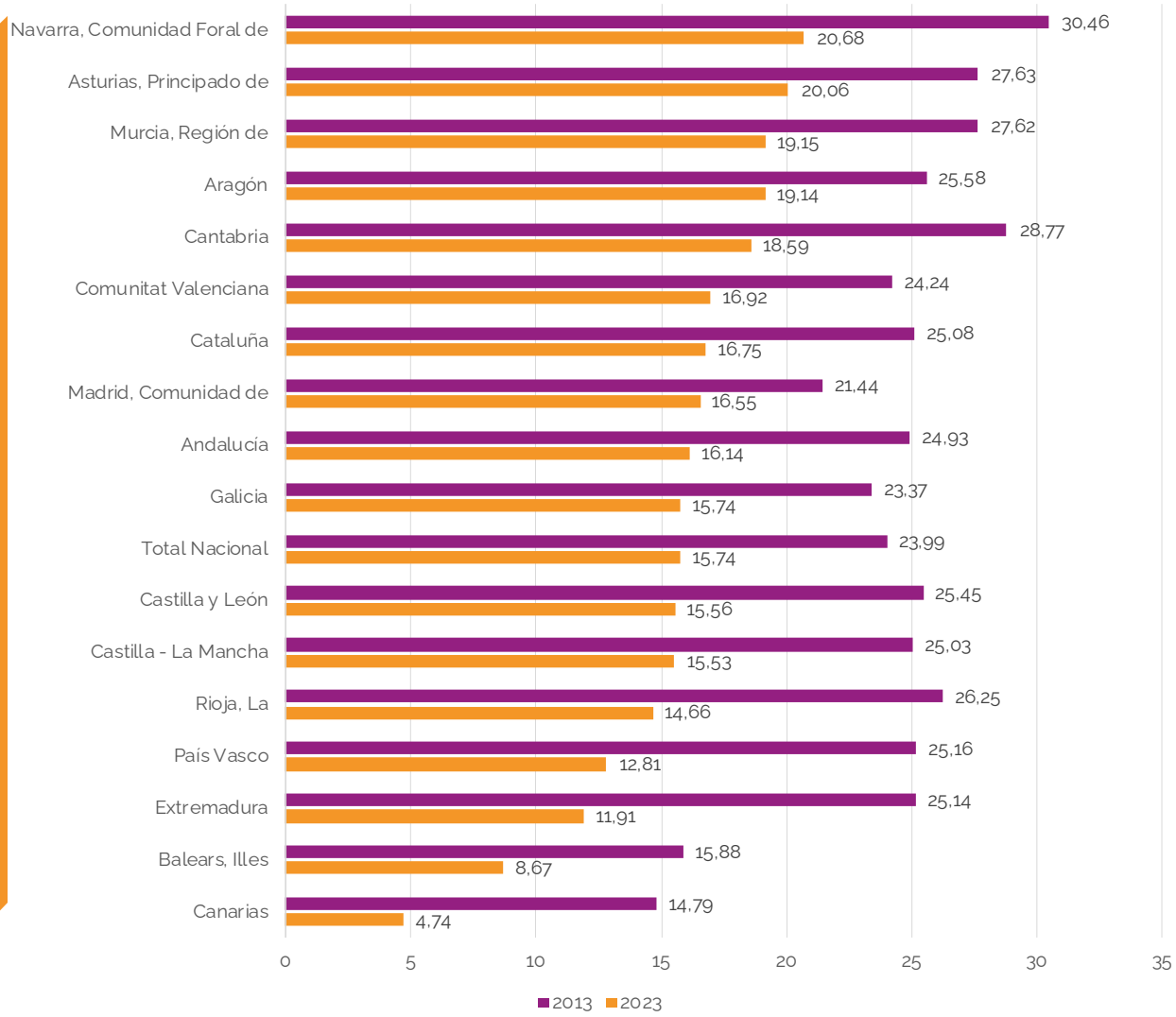
No se han tenido en cuenta algunas variables de la EES que hubiesen sido de interés, ya que, al desagregar los datos por Comunidades Autónomas, el número de observaciones muestrales son reducidas o los datos no están disponibles.

5.6.1. Evolución global de la brecha por CCAA

Igual que ocurre en el conjunto del Estado, **la brecha retributiva sigue siendo una realidad en todas las Comunidades Autónomas, si bien se ha reducido de forma significativa en los últimos diez años** analizados.

Los **valores promedio más elevados en este periodo se dan en Asturias, Navarra y Cantabria, y los inferiores en Canarias, Baleares y Extremadura**. Al mismo tiempo, teniendo en cuenta la evolución entre 2013 y 2023, **los mayores descensos en la brecha se dan en Extremadura y País Vasco**, con más de 11 puntos de descenso, siendo el **menor el de la Comunidad de Madrid**.

Gráfico 32. BR de la media del salario bruto anual por CCAA (2013-2023)



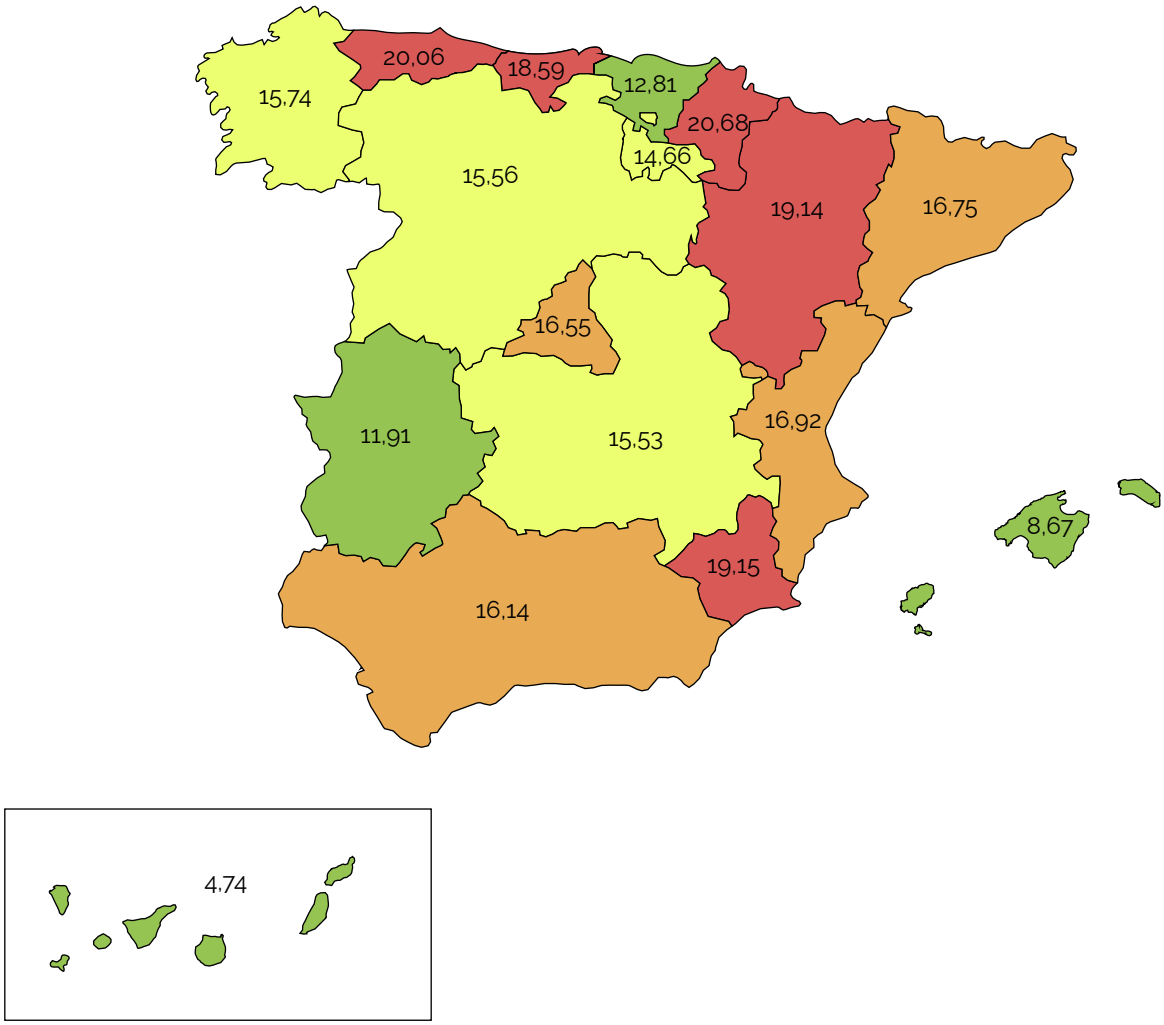
Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

Del cálculo de las brechas retributivas de cada Comunidad Autónoma se extrae la siguiente clasificación:

- Territorios con brecha retributiva baja: con un porcentaje inferior al de la media estatal:
  - Canarias
  - Baleares
  - Extremadura
  - País Vasco

- Territorios con brecha retributiva media-baja: con un porcentaje todavía inferior pero cercano a la media estatal:
  - La Rioja
  - Castilla la Mancha
  - Castilla y León
  - Galicia
- Territorios con brecha retributiva media-alta: con un porcentaje mayor, pero cercano a la media estatal:
  - Andalucía
  - Comunidad de Madrid
  - Cataluña
  - Comunitat Valenciana
- Territorios con brecha retributiva alta: altos porcentajes de brecha y alejados de la media:
  - Cantabria
  - Aragón
  - Región de Murcia
  - Principado de Asturias
  - Comunidad Foral de Navarra

Gráfico 33. Clasificación de CCAA según niveles de brecha retributiva (2023)



5.6.2. Salario bruto anual y brecha por CCAA

En cuanto al **nivel de ingresos**, si bien constituye un indicador descriptivo de la realidad laboral en cada territorio, **no puede afirmarse que guarde una relación directa con el porcentaje de brecha retributiva.**

Tabla 5. Salario medio bruto anual y BR por CCAA (2023)

CCAA	BR	Salario medio anual	
		Hombres	Mujeres
Canarias	4,74	24.604,44	23.439,06
Balears, Illes	8,67	28.754,20	26.260,90
Extremadura	11,91	25.179,79	22.181,88
País Vasco	12,81	35.600,45	31.038,84
Rioja, La	14,66	28.482,01	24.307,34
Castilla - La Mancha	15,53	26.766,25	22.608,19
Castilla y León	15,56	27.360,49	23.104,30
Galicia	15,74	27.479,85	23.153,78
Total Nacional	15,74	30.372,49	25.591,31
Andalucía	16,14	27.085,50	22.714,95
Madrid, Comunidad de	16,55	35.052,21	29.250,20
Cataluña	16,75	32.721,58	27.240,93
Comunitat Valenciana	16,92	27.933,36	23.205,68
Cantabria	18,59	29.145,64	23.727,01
Aragón	19,14	29.589,45	23.925,28
Murcia, Región de	19,15	27.799,19	22.474,77
Asturias, Principado de	20,06	31.033,72	24.808,62
Navarra, Comunidad Foral de	20,68	34.623,18	27.461,86

Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

Así, en los territorios con **menor brecha retributiva** conviven comunidades con los salarios más bajos del Estado, como Canarias y Extremadura, junto con una de las que presenta salarios más altos: el País Vasco.

En los territorios con **brecha retributiva media-baja**, los salarios se sitúan de forma notable por debajo de la media estatal en todas las comunidades.

En los territorios con **brecha retributiva media-alta** se agrupan tanto comunidades con salarios superiores a la media, como la Comunidad de Madrid y Cataluña, como otras con salarios inferiores, como Andalucía y la Comunidad Valenciana.

Por último, en los territorios con **brecha retributiva alta** conviven comunidades con salarios por debajo de la media estatal, como Cantabria, Aragón y Murcia, junto con una de las que registra los salarios más elevados del conjunto: la Comunidad Foral de Navarra.

5.6.3. Actividades, ocupaciones y brecha por CCAA

A continuación, se relacionan las ramas de actividad de cada Comunidad Autónoma con la brecha retributiva. Tras el análisis de los datos de ocupación por ramas de actividad y Comunidad Autónoma de la Encuesta de Población Activa se han seleccionado, para el estudio, las siguientes:

- **Actividad principal**: actividad en la que se ocupa el mayor porcentaje de personas trabajadoras en cada territorio.
- **Otras actividades**: actividades que se encuentran por encima de la media estatal en porcentaje de ocupación.
- **Actividad principal de las mujeres**: las actividades que cuentan con el mayor porcentaje de mujeres sobre el total de mujeres ocupadas.

Tabla 6. Ramas de actividad y BR por CCAA (2023)

CCAA	BR	Actividad principal	Otras actividades	Activ. ppal. mujeres
Canarias	4,74	Comercio, hostelería	--	Comercio, hostelería
Balears, Illes	8,67	Comercio, hostelería	--	Comercio, hostelería
Extremadura	11,91	AAPP Educación, sanidad y SS	Agricultura	AAPP Educación, sanidad y SS
País Vasco	12,81	AAPP Educación, sanidad y SS	I. Manufacturera	AAPP Educación, sanidad y SS
Rioja, La	14,66	Industria Manufacturera	Agricultura	AAPP Educación, sanidad y SS
Castilla - La Mancha	15,53	Comercio, hostelería	Agricultura/I. Manufacturera	AAPP Educación, sanidad y SS
Castilla y León	15,56	AAPP Educación, sanidad y SS	Agricultura/I. Manufacturera	AAPP Educación, sanidad y SS
Galicia	15,74	Comercio, hostelería	Agricultura/I. Manufacturera	AAPP Educación, sanidad y SS
Total nacional	15,74	Comercio, hostelería	--	AAPP Educación, sanidad y SS
Andalucía	16,14	Comercio, hostelería	Agricultura	AAPP Educación, sanidad y SS
Madrid, Comunidad de	16,55	Comercio, hostelería	Información y comunicaciones/A. Financieras	AAPP Educación, sanidad y SS
Cataluña	16,75	Comercio, hostelería	I. Manufacturera/ A. Profesionales científicas y técnicas	AAPP Educación, sanidad y SS
Comunitat Valenciana	16,92	Comercio, hostelería	I. Manufacturera	Comercio, hostelería
Cantabria	18,59	Comercio, hostelería	AAPP Educación, sanidad y SS	AAPP Educación, sanidad y SS
Aragón	19,14	Comercio, hostelería/ AAPP Educación, sanidad y SS	Agricultura/I. Manufacturera	AAPP Educación, sanidad y SS
Murcia, Región de	19,15	Comercio, hostelería	Agricultura	Comercio, hostelería
Asturias, Principado de	20,06	Comercio, hostelería	--	AAPP Educación, sanidad y SS
Navarra, Comunidad Foral	20,68	I. Manufacturera/ AAPP Educación, sanidad y SS	Comercio, hostelería	AAPP Educación, sanidad y SS

Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial y Encuesta de Población Activa

En este caso, se detecta una relación entre las actividades principales, las actividades de las mujeres y el nivel de brecha retributiva.

El hecho de que las actividades de las mujeres y la actividad principal coincida puede suponer menor segregación horizontal, como sucede en las comunidades con un nivel inferior de brecha retributiva. Sin embargo, la presencia de varias actividades principales parece estar relacionada con la aparición de brechas más altas, debido a una mayor segregación.

Como conclusiones, se extrae que:

- **En los territorios con un nivel bajo de brecha retributiva**, la actividad principal y la actividad principal de las mujeres, coinciden.
    - En el caso de las comunidades con una brecha inferior (Canarias y Baleares), no existe ninguna otra actividad que predomine además de la principal.
    - Esto sí sucede en Extremadura y País Vasco (Agricultura e Industria Manufacturera, respectivamente), donde las brechas retributivas, aunque bajas, son algo superiores.
- **La actividad principal de las mujeres** es siempre la de AAPP, Sanidad, Educación y Servicios Sociales, excepto en la Región de Murcia y en la Comunidad Valenciana.
- **El comercio y la hostelería** es una actividad muy extendida en casi todas las comunidades, sobre todo entre aquellas con una brecha retributiva alta y media alta, siendo el comercio una de las actividades con mayor brecha retributiva en el conjunto del Estado (22,4%)
- **En la Comunidad de Madrid y en Cataluña**, además del comercio y la hostelería, destacan las ocupaciones vinculadas a la información, las comunicaciones y las actividades financieras (Madrid), y las actividades profesionales, científicas y técnicas (Cataluña).

5.6.4. Ocupaciones y brecha por CCAA

A continuación, se exponen los resultados de las brechas retributivas, esta vez, relacionadas con los datos de ocupación. De igual forma que en el apartado anterior, se analizan:

- Las **ocupaciones principales** de cada Comunidad, aquellas en las que se concentra la mayor parte del empleo.
- **Otras ocupaciones**, en las que la presencia laboral supera la media estatal.
- Las **ocupaciones principales de las mujeres**, aquellas en las que, sobre el total de trabajadoras, se registra la mayor participación.

Tabla 7. Ocupación y BR por CCAA (2023)

CCAA	BR	Ocupación principal	Otras ocupaciones	Ocup. ppal. mujeres
Canarias	4,74	Restauración	--	Restauración
Balears, Illes	8,67	Restauración	I. Manufactureras y construcción	Restauración
Extremadura	11,91	Restauración	I. Manufactureras y construcción /O. elementales	Restauración
País Vasco	12,81	T y P científicas e intelectuales	T y P de apoyo	T y P científicas e intelectuales
Rioja, La	14,66	Restauración/ I. Manufactureras y construcción	Operadores de instalaciones	Restauración
Castilla - La Mancha	15,53	Restauración/ I. Manufactureras y construcción	Operadores de instalaciones	Restauración
Castilla y León	15,56	Restauración/ I. Manufactureras y construcción	Operadores de instalaciones	Restauración
Galicia	15,74	Restauración	I Manufactureras y construcción/C. sector agrícola	Restauración
Total nacional	15,74	Restauración	--	Restauración
Andalucía	16,14	Restauración	Ocupaciones elementales	Restauración
Madrid, Comunidad de	16,55	T y P científicas e intelectuales	T y P de apoyo	T y P científicas e intelectuales
Cataluña	16,75	T y P científicas e intelectuales	Contables, administrativas y oficinas	Restauración
Comunitat Valenciana	16,92	Restauración	--	Restauración
Cantabria	18,59	Restauración	I. Manufactureras y construcción	Restauración
Aragón	19,14	T y P científicas e intelectuales / Restauración	Operadores de instalaciones	Restauración
Murcia, Región de	19,15	O. elementales/ Restauración	--	Restauración
Asturias, Principado de	20,06	Restauración	I. Manufactureras y construcción	Restauración
Navarra, Comunidad Foral de	20,68	Restauración	I. Manufactureras y construcción	Restauración

Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial y Encuesta de Población Activa

En este caso, no parece existir una correlación directa entre las ocupaciones y la brecha retributiva, si bien, se encuentran algunas particularidades:

- **La ocupación principal de las mujeres** es, en todas las comunidades autónomas, excepto en Madrid y el País vasco, la restauración. Esta actividad tiene, en el conjunto del Estado, una brecha retributiva del 15,42%

- **Los servicios de restauración** también son predominantes como ocupación principal en casi todas las Comunidades Autónomas, excepto en el caso de País Vasco, Comunidad de Madrid y Cataluña o en La Rioja, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Aragón y Región de Murcia, donde se combina con otras ocupaciones.

- **País Vasco y Madrid**, cuyas ocupaciones principales y de las mujeres coinciden, tienen un nivel de brecha retributiva diferente, baja y media-alta, respectivamente. Con el nivel de detalle que nos ofrece la EES no podemos llegar a una conclusión definitiva sobre la causa de las brechas retributivas en este caso, sólo se puede afirmar que las actividades principales sí eran distintas, a saber: mientras en la Comunidad de Madrid la actividad principal era la del comercio y la hostelería, en el País Vasco era la de AAPP, Sanidad, Educación y Servicios Sociales.

5.6.5. Tipo de contrato y brecha por CCAA

A continuación, se muestran los resultados de las brechas retributivas de cada Comunidad Autónoma en relación con la temporalidad.

Tabla 8. Temporalidad y BR por CCAA (2023)

CCAA	BR	% Contratos temporales	% contrato temporal	
			Hombres	Mujeres
Canarias	4,74	18,97	43,81	56,19
Balears, Illes	8,67	14,48	47,07	52,93
Extremadura	11,91	26,66	46,22	53,78
País Vasco	12,81	20,68	43,33	56,67
Rioja, La	14,66	15,85	47,15	52,85
Castilla - La Mancha	15,53	19,35	45,67	54,33
Castilla y León	15,56	17,25	42,05	57,95
Galicia	15,74	16,68	40,93	59,07
Total Nacional	15,74	17,24	45,33	54,67
Andalucía	16,14	22,06	50,07	49,93
Madrid, Comunidad de	16,55	12,52	43,30	56,70
Cataluña	16,75	14,41	45,68	54,32
Comunitat Valenciana	16,92	18,11	45,04	54,96
Cantabria	18,59	16,03	37,90	62,10
Aragón	19,14	16,64	41,60	58,40
Murcia, Región de	19,15	18,85	46,85	53,15
Asturias, Principado de	20,06	19,32	36,55	63,45
Navarra, Comunidad Foral de	20,68	18,29	47,84	52,16

Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial y Encuesta de Población Activa

De la relación entre la brecha retributiva y la temporalidad pueden extraerse las siguientes conclusiones:

- **El menor porcentaje de contratos temporales no implica, necesariamente, un menor nivel de brecha**, de manera que, excepto Baleares, tres de las cuatro Comunidades Autónomas con un menor nivel de brecha retributiva tienen unos porcentajes de contratación temporal superiores a la media estatal.

- **La mayor temporalidad de las mujeres en comparación con los hombres favorece la aparición de brechas retributivas**, ya que, entre las Comunidades Autónomas con un nivel de brecha retributiva alta, encontramos ejemplos como Cantabria y el Principado de Asturias, donde la contratación temporal femenina es superior en comparación con el resto de los territorios.

- **La temporalidad no actúa sola**, los sectores de actividad y las ocupaciones poseen cierta relevancia en la aparición de brechas. Así, el País Vasco es la única Comunidad Autónoma donde la contratación temporal no ha descendido en los últimos 10 años y, sin embargo, sigue manteniendo unos niveles de brecha inferiores, esto puede ser debido a que su actividad principal y la de las mujeres es AAPP, Sanidad, Educación y Servicios Sociales y respecto a la ocupación, en ambos casos es Personas técnicas y profesionales científicas e intelectuales.

5.6.6. Tiempo de trabajo y brechas retributivas por CCAA

A lo largo de este estudio se ha podido comprobar la importancia que tiene el tiempo de trabajo en las desigualdades retributivas, es decir, las jornadas parciales y las excedencias por cuidado de personas dependientes son factores a tener en cuenta como causantes de la aparición de brechas retributivas.

Jornada parcial

La siguiente tabla pone de manifiesto la relación entre las diferencias salariales y el trabajo a tiempo parcial. A primera vista, se puede apreciar como **en todas las comunidades autónomas las mujeres trabajan a jornada parcial en una proporción significativamente mayor que los hombres**, lo que confirma que la parcialidad femenina es una constante que afecta negativamente a los salarios de las mujeres.

Tabla 9. Parcialidad y BR por CCAA (2023)

CCAA	BR	% Contratos parciales	% jornada parcial	
			Hombres	Mujeres
Canarias	4,74	11,38	33,21	66,79
Balears, Illes	8,67	10,41	28,50	71,50
Extremadura	11,91	14,23	26,23	73,77
País Vasco	12,81	16,07	24,75	75,25
Rioja, La	14,66	12,07	23,6	77,40
Castilla - La Mancha	15,53	12,96	25,60	74,40
Castilla y León	15,56	13,30	22,3	77,7
Galicia	15,74	14,08	26,87	73,13
Total Nacional	15,74	13,31	26,66	73,34
Andalucía	16,14	13,99	25,85	74,15
Madrid, Comunidad de	16,55	12,12	27,79	72,21
Cataluña	16,75	12,39	27,81	72,19
Comunitat Valenciana	16,92	15,52	26,81	73,19
Cantabria	18,59	12,91	23,71	76,29
Aragón	19,14	12,78	23,69	76,31
Murcia, Región de	19,15	13,51	26,80	73,20
Asturias, Principado de	20,06	13,66	26,12	73,88
Navarra, Comunidad Foral de	20,68	14,02	23,39	76,61

Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial y Encuesta de Población Activa

Si analizamos el porcentaje de contratación a tiempo parcial, no se observan diferencias significativas entre las Comunidades Autónomas, este fenómeno afecta de manera similar a todas ellas, independientemente del nivel general de brecha existente. En todo caso, **las dos regiones con la menor diferencia entre mujeres y hombres en el porcentaje de contratos parciales son las que presentan una brecha más reducida.**

Excedencias para el cuidado de hijos, hijas y familiares

La siguiente tabla muestra los datos por comunidades autónomas de la brecha retributiva y la distribución de las excedencias solicitadas por hombres y mujeres, un indicador clave de las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar.

Tabla 10. Excedencias y BR por CCAA (2023)

CCAA	BR	% Excedencias	
		Hombres	Mujeres
Canarias	4,74	24,55	75,45
Balears, Illes	8,67	16,74	83,26
Extremadura	11,91	16,43	83,57
País Vasco	12,81	14,79	85,21
Rioja, La	14,66	13,52	86,48
Castilla - La Mancha	15,53	16,58	83,42
Castilla y León	15,56	12,27	87,73
Galicia	15,74	18,38	81,62
Total Nacional	15,74	15,62	84,38
Andalucía	16,14	16,33	83,67
Madrid, Comunidad de	16,55	18,02	81,98
Cataluña	16,75	14,49	85,51
Comunitat Valenciana	16,92	14,29	85,71
Cantabria	18,59	17,26	82,74
Aragón	19,14	14,64	85,36
Murcia, Región de	19,15	11,12	88,88
Asturias, Principado de	20,06	13,58	86,42
Navarra, Comunidad Foral de	20,68	12,58	87,42

Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial y Ministerio de Trabajo y Economía Social. Anuario de estadísticas

Al igual que ocurre con las jornadas parciales, el hecho de que las excedencias sean solicitadas con mayor frecuencia por las mujeres constituye un patrón común en todas las Comunidades Autónomas. Cabe destacar que **la comunidad que presenta el mayor porcentaje de excedencias solicitadas por los hombres es la que posee una brecha más reducida.**

5.6.7. Caracterización general de la situación de la brecha por CCAA

A partir de las variables analizadas, resulta difícil encontrar elementos comunes entre las distintas comunidades autónomas que expliquen, de manera uniforme, puntos en común entre regiones que poseen brechas retributivas similares, ante la enorme disparidad de variables que entran en juego para determinar las características del empleo y la posición de mujeres y hombres.

En general, con el nivel de desagregación y la muestra de la EES no puede señalarse de manera directa y certera una explicación a la brecha de esta clasificación, sin embargo, sí pueden extraerse algunas conclusiones:

- **Brecha retributiva y actividad**: Se ha detectado una relación entre las actividades principales, las actividades de las mujeres y el nivel de brecha retributiva, de manera que, cuando aquellas coinciden, **la segregación horizontal es inferior** y, por tanto, **el nivel de brecha retributiva no se ve tan afectado**.

- **Brecha retributiva y ocupación**: La **ocupación principal de las mujeres es**, en todas las comunidades autónomas, excepto en Madrid y el País vasco, la **restauración**. Esta ocupación tiene, en el conjunto del estado, una **brecha retributiva del 15,42%**, lo que puede estar afectando a la brecha retributiva global de cada comunidad autónoma.

- **Brecha retributiva y temporalidad**: El menor porcentaje de contratos temporales no implica, necesariamente, un menor nivel de brecha, pero la **mayor temporalidad de las mujeres en comparación con los hombres favorece la aparición de desigualdades retributivas**.

- **Brecha retributiva y jornada parcial**: esta afecta por igual a todas las Comunidades Autónomas, independientemente de su nivel de brecha retributiva. No obstante, se observa que las **regiones con el menor porcentaje de mujeres trabajando a tiempo parcial (Baleares y Canarias), son las que presentan la brecha retributiva más reducida. Canarias presenta además el mayor porcentaje de excedencias solicitadas por los hombres**.

5.7. Recapitulación de principales resultados del análisis de las brechas

A continuación, se realiza un resumen de los principales datos extraídos del análisis en los apartados anteriores.

De forma **global**, se afirma que la **brecha es persistente y desciende a un ritmo muy lento** en los países de nuestro entorno. **El ritmo de descenso se ve muy influido por la situación del mercado laboral y las crisis** (financiera y pandemia), que han afectado negativamente a la calidad y estabilidad del empleo de las mujeres y a la brecha retributiva, así como, en el extremo contrario, por los efectos positivos de la **puesta en marcha de determinadas políticas que mejoran la estabilidad o remuneraciones de las mujeres** (como la subida del SMI).

En general la brecha retributiva se incrementa con la edad, adquiriendo los valores más elevados en el tramo entre los 45 y los 59 años. Destaca negativamente **la elevada brecha al incorporarse al mercado laboral**, máxime teniendo en cuenta el elevado nivel formativo alcanzado por las mujeres en los últimos años y el hecho de que, en este momento, no pesen factores como la experiencia laboral previa, lo que nos lleva a **atribuirla a la elevada segregación ocupacional**. En cambio, **destaca positivamente el descenso de la brecha a partir de los 60 años.**

Teniendo en cuenta la **nacionalidad, la brecha es superior entre la población española**, si se compara con las nacionalidades extranjeras tomadas en su conjunto, si bien, **de manera desagregada es superior para las personas europeas de fuera de la UE y africanas**. En todo caso, los **salarios medios de mujeres y hombres de nacionalidad extranjera son significativamente inferiores a los de las personas de nacionalidad española**.

Las brechas retributivas más bajas se registran en los estudios universitarios y las más altas en los niveles de estudios de FPGS y primaria. Esta brecha elevada en los estudios de FP de Grado Superior, en los que pervive una **muy marcada segregación por sexo de las familias profesionales**, se refleja en el mercado laboral con una **infravaloración económica de las profesiones más feminizadas**.

Teniendo en cuenta los **sectores y secciones de actividad** y los grados de masculinización y feminización de estos, se extraen como principales conclusiones respecto a la brecha las siguientes:

- **Las brechas retributivas más altas se localizan en algunas de las actividades más fuertemente feminizadas** (Actividades administrativas y de servicios auxiliares y Otros servicios--que además cuentan con unas retribuciones medias de las más bajas de todas las actividades-, y las Actividades sanitarias y de servicios sociales).

- **Las brechas retributivas más bajas aparecen en actividades fuertemente masculinizadas, lo que se atribuye a que las mujeres ocupen puestos de mayor**

cualificación en estas actividades. La escasa representatividad de mujeres en la muestra hace que los datos se deban interpretar con precaución.

- **Educación es la única actividad altamente feminizada que se encuentra entre las actividades con brechas retributivas más bajas**. Destaca igualmente con una **brecha relativamente baja la Administración pública** y seguridad social obligatoria, que cuenta con una **presencia equilibrada** de mujeres y hombres.

Teniendo en cuenta las **ocupaciones laborales** y la presencia de mujeres y hombres en las mismas, se extraen como principales conclusiones de las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres que:

- **Las brechas más elevadas aparecen en ocupaciones con una fuerte segregación por sexo, ya sean masculinizadas** (personas trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras, personas operadoras de instalaciones y maquinaria, y personas trabajadoras de los servicios de protección y seguridad) **o feminizadas** (personas trabajadoras de los servicios de salud y personas trabajadoras no cualificadas en servicios).

- **Las mujeres se concentran en las ocupaciones menos valoradas económicamente**. La ocupación peor remunerada —"personas trabajadoras no cualificadas en servicios (excepto transportes)"— es la de mayor feminización.

- **La ocupación de Dirección y gerencia es la de mayores salarios medios, y destaca por la escasa disminución** experimentada por **la brecha en la última década**. En otras ocupaciones con funciones de supervisión, sí se ha registrado una disminución significativa de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, lo que puede sugerir cierta mejora en niveles intermedios, si bien las posiciones de alta dirección pueden presentar mayores resistencias.

Teniendo en cuenta el **tipo de contrato**, destaca la **brecha retributiva negativa en las retribuciones medias anuales de las personas con contrato temporal** en los datos de las dos últimas encuestas de EES anual. Este descenso **se asocia a la limitación de la contratación temporal** en 2022, que ha producido un descenso muy marcado de la temporalidad en ocupaciones altamente masculinizadas (construcción y agricultura). La brecha negativa en los contratos temporales se interpreta como una **mejora de las condiciones de contratación en las ocupaciones más básicas con contratos temporales, que han pasado a poseer una mayor estabilidad, manteniéndose la precariedad en puestos altamente feminizados y cualificados** de sanidad y educación.

Teniendo en cuenta los **tipos de jornada**, las **brechas son superiores en las jornadas parciales, que son asumidas de forma muy mayoritaria por las mujeres, especialmente en las edades más vinculadas con la maternidad y los cuidados** y que más pueden perjudicar sus carreras profesionales, mientras que los hombres utilizan mayoritariamente las jornadas parciales en el momento de entrada al mercado laboral. Si bien tanto mujeres como hombres desempeñan principalmente estas jornadas por no haber encontrado trabajo a jornada completa, la asunción de las **jornadas parciales por cuidado de menores**

o personas en situación de dependencia están siendo asumidas mayoritariamente por las mujeres.

Teniendo en cuenta la **antigüedad**, los resultados de la EES ofrece **información limitada** al referirse a la antigüedad **en la misma empresa**, por lo que se analizan otras variables con impacto en la trayectoria laboral como las **excedencias, mayoritariamente solicitadas por mujeres**, y la tasa de empleo según el número de hijos e hijas.

La **incidencia sobre el empleo del número de hijos e hijas es muy superior para las mujeres**, de tal forma que la tasa más elevada de empleo de las mujeres se produce cuando no tienen hijos o hijas, y cae en picado con 3 o más. Mientras que, **los hombres poseen la misma tasa de empleo sin hijos o hijas que con 3 o más**. En todo caso se aprecia un **incremento constante de la tasa de las mujeres con 1 o 2 hijos o hijas**, lo que se asocia con la **búsqueda de estrategias que permitan compatibilizar los cuidados y el empleo, como los trabajos a tiempo parcial o los temporales, con el consiguiente impacto en los salarios**.

Se calcula que los ingresos de las mujeres disminuyen un 11 % tras el nacimiento del primer hijo, y que diez años después el impacto alcanza el 28 % sobre esos ingresos.

Teniendo en cuenta los **componentes del salario, para las mujeres el salario base posee un mayor peso sobre el total de las retribuciones, frente a los complementos en general y los específicos de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana, que han sido tradicionalmente asignados a puestos masculinizados**.

Las **mayores brechas sobre los salarios mensuales aparecen en los pagos por horas extraordinarias**, que, pese a que no suponen un gran peso sobre la ganancia mensual, es un **dato muy significativo del grado de disponibilidad para realizar horas extra** según sexo. Otra brecha importante aparece en los **complementos salariales, que son considerados una importante fuente de discriminaciones y brechas**, teniendo en cuenta los sesgos que pueden haber existido en su definición y asignación.

Teniendo en **cuenta los componentes de la retribución anual**, nuevamente **las mayores brechas aparecen sobre los que están fuera del salario ordinario: pagos extraordinarios y en especie** (estos últimos tradicionalmente asociados a puestos masculinizados).

Teniendo en cuenta el **tipo de control de la empresa las brechas retributivas son muy superiores en el sector privado frente al público**, lo que se atribuye a un **mayor grado de reglamentación y transparencia retributiva y menores posibilidades de discrecionalidad en el segundo caso**. Esto se puede relacionar y vincular con lo señalado anteriormente de una brecha relativamente baja en el sector de actividad de Administración pública y seguridad social obligatoria.

Según el **tamaño de las empresas**, las **mayores brechas se encuentran en las de menor tamaño**, lo que está sujeto a múltiples interpretaciones (mayor disparidad de retribuciones, más discrecionalidad, menores exigencias legales).

Por **Comunidades Autónomas**, al igual que en el conjunto del Estado, la brecha retributiva continúa siendo una realidad en todas ellas, aunque se ha reducido de manera significativa en la última década analizada.

En aquellas regiones donde las actividades económicas en las que hay mayor proporción de población empleada coinciden con ocupaciones frecuentes entre la población femenina, las brechas retributivas tienden a ser menores. Este patrón evidencia que la estructura sectorial y la distribución del empleo por género influyen de manera significativa en la magnitud de la brecha retributiva. Esto sucede en Canarias y Baleares.

En las Comunidades Autónomas con una **mayor dispersión de personas ocupadas por sectores, y especialmente donde las actividades feminizadas difieren de las actividades económicas principales, se observan brechas retributivas más elevadas**. Este patrón se aprecia en regiones como Aragón, el Principado de Asturias y Navarra.

La relación entre temporalidad y brecha retributiva no es lineal: un menor porcentaje de contratos temporales no garantiza una menor desigualdad retributiva. De hecho, salvo Baleares, las Comunidades Autónomas con las brechas más bajas presentan niveles de contratación temporal superiores a la media estatal. **La mayor temporalidad femenina contribuye a incrementar las brechas**, como ocurre en Cantabria y el Principado de Asturias, donde este tipo de contratación es especialmente elevado. No obstante, la temporalidad no actúa de forma aislada; los sectores de actividad y las ocupaciones siguen siendo determinantes. Un ejemplo es el País Vasco, que mantiene niveles de brecha reducidos pese a no haber disminuido su temporalidad en los últimos diez años.

La parcialidad incide directamente en todas las brechas retributivas, independientemente de otros factores que contribuyen a la desigualdad retributiva. A ello se suma el **uso mayoritario de las excedencias por parte de las mujeres**, lo que impacta negativamente en sus trayectorias profesionales y perpetúa la brecha retributiva. Esta tendencia se explica por la falta de corresponsabilidad en las tareas de cuidado y por la insuficiencia de políticas efectivas de conciliación.

6.Las consecuencias de la brecha retributiva

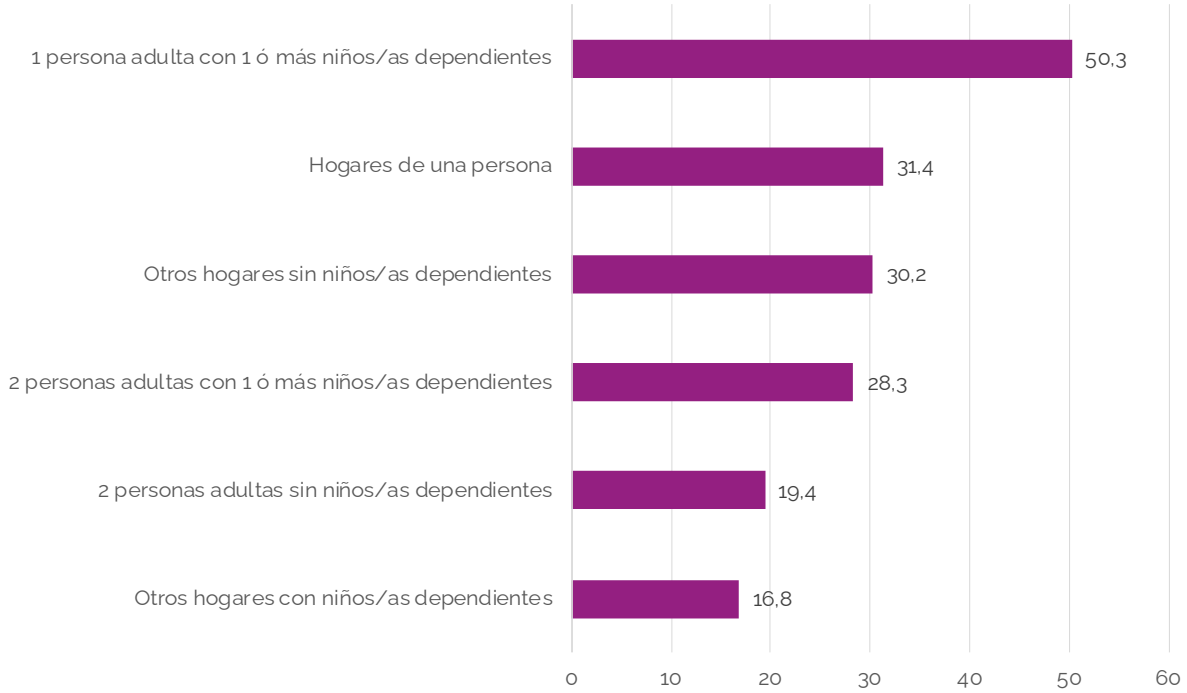
La menor participación en el mercado laboral y la asunción de las tareas de cuidados de forma mayoritaria poseen una incidencia directa en las inferiores retribuciones que perciben las mujeres tanto presentes como futuras, lo que además supone un impacto directo en su calidad de vida.

Para visibilizar estos efectos, este apartado analiza las **consecuencias de la brecha retributiva sobre el riesgo de pobreza, especialmente vinculada a la monomarentalidad y sobre las cotizaciones y su influencia en las pensiones**.

6.1. Cuidados y riesgo de pobreza

El mayor riesgo de pobreza y de exclusión social según el tipo de hogar corresponde a los hogares formados por una persona adulta con uno o más niños o niñas dependientes, donde la Tasa AROPE [11] alcanza a la mitad de estos hogares.

Gráfico 34. Tasa AROPE por tipo de hogar (2024)

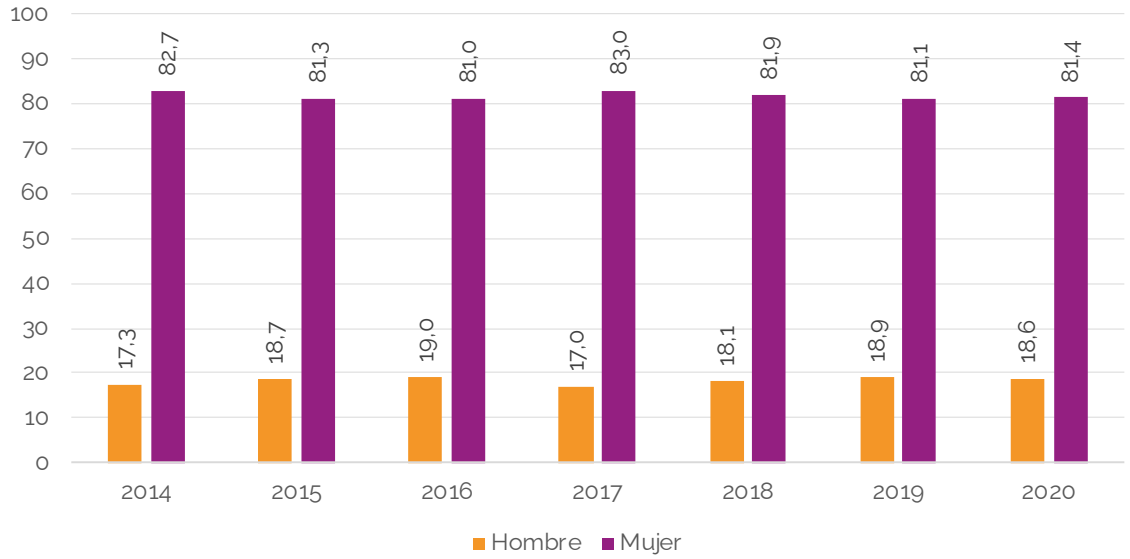


Fuente: INE. Encuesta de Condiciones de Vida

[11] La Tasa AROPE (At Risk of Poverty and/or Exclusion Social), es un indicador clave de la Unión Europea para medir el riesgo de pobreza y exclusión social. Se obtiene de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), calculando el porcentaje de población que cumple al menos una de tres condiciones: riesgo de pobreza, carencia material y social severa y baja intensidad en el empleo.

Aunque los datos disponibles no especifican el sexo de la persona que encabeza los **hogares formados por una persona adulta con hijos o hijas dependientes** –no se especifica para ningún tipo de hogar-, las estadísticas indican que la mayoría de estos hogares **son monomarentales**. Esta "ceguera al género" de los datos de composición de los hogares de la Encuesta de condiciones de vida y la necesidad de mejorar los datos estadísticos, ha sido ya visibilizada por EAPN (European Anti-Poverty Network -Red Europea de lucha contra la pobreza y la exclusión social).[12]

Gráfico 35. Distribución por sexo de hogares compuestos por una persona adulta con descendencia



Fuente: INE Encuesta continua de hogares

Los **hogares monoparentales** con hijos o hijas dependientes son los que cuentan con **mayores porcentajes de carencia material y carencia material severa**[13], seguidos de los formados por **mujeres solas de menos de 65 años**.

[12] https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/informe-AROPE-2023-Pobreza-y-brecha-genero.pdf

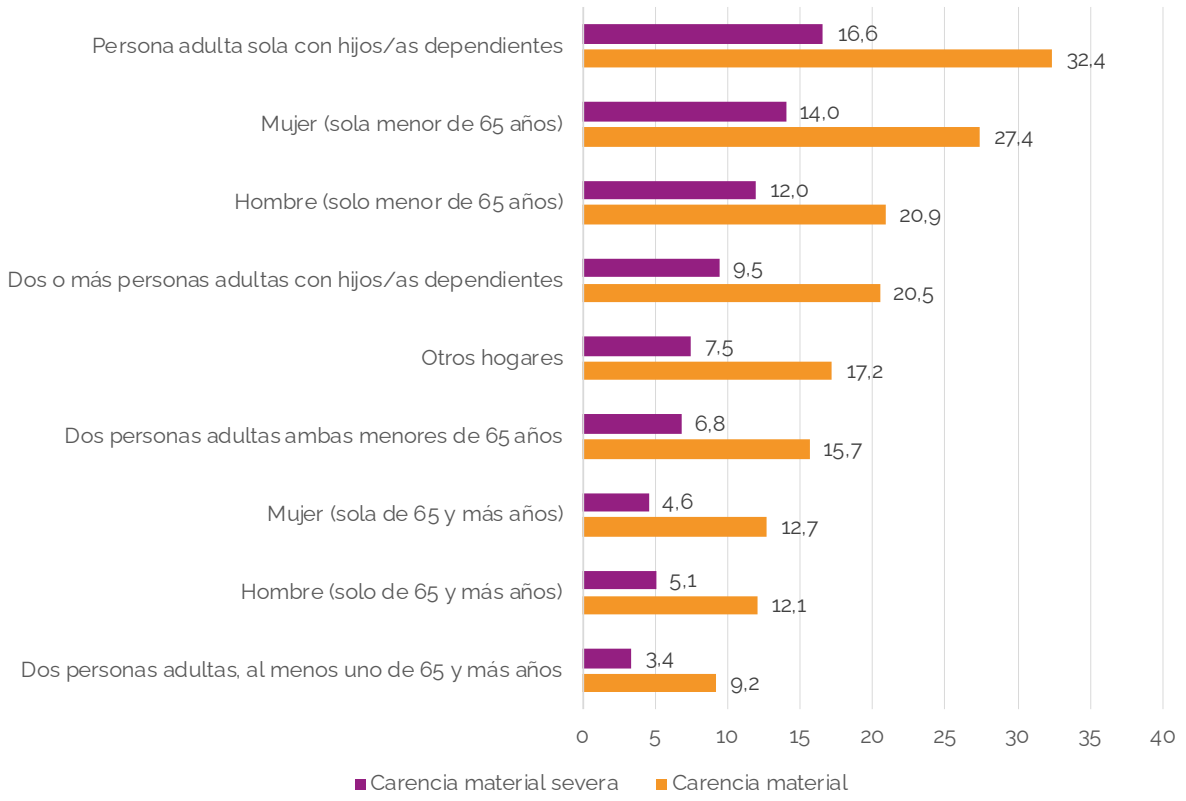
[13] El INE define la carencia material como la situación en la que un hogar presenta carencia en al menos tres de los ítems considerados necesarios para mantener un nivel de vida adecuado, según la Encuesta de Condiciones de Vida. Los conceptos considerados son:

- No puede permitirse ir de vacaciones al menos una semana al año.
- No puede permitirse una comida de carne, pollo o pescado al menos cada dos días.
- No puede permitirse mantener la vivienda con una temperatura adecuada.
- No tiene capacidad para afrontar gastos imprevistos.
- Ha tenido retrasos en el pago de gastos relacionados con la vivienda principal (hipoteca o alquiler, recibos de gas, comunidad...) o en compras a plazos en los últimos 12 meses.
- No puede permitirse disponer de un automóvil.
- No puede permitirse disponer de un teléfono.
- No puede permitirse disponer de un televisor en color.
- No puede permitirse disponer de una lavadora

A partir de 2021, los conceptos relativos a disponer de teléfono, televisor y lavadora dejan de recogerse, asumiéndose que el hogar no presenta carencia en esos ítems.

Se define como carencia material severa la situación en la que un hogar presenta carencia en al menos cuatro de estos nueve ítems.

Gráfico 36. Población con carencias materiales por tipo de hogar % (2024)



Fuente: INE. Encuesta de Condiciones de Vida

Estos hogares monoparentales (básicamente monomarentales) con hijos o hijas dependientes son también los que poseen **mayores dificultades para hacer frente a gastos imprevistos**[14] (57,3% no puede hacer frente a estos gastos), seguidos de los formados por mujeres solas de menos de 65 años (48,2%). Se observa la misma situación si se calculan los porcentajes de retrasos en los pagos por tipo de hogar, con mayores porcentajes de retrasos en hogares monoparentales y de mujeres mayores.

Estos datos reflejan la **vulnerabilidad de los hogares monomarentales**, resultado que se puede vincular con las desigualdades estructurales en la participación en el mercado laboral y en la distribución de los cuidados. Es decir, la asunción de las responsabilidades de cuidados por parte de las mujeres limita su capacidad de participación en el mercado laboral y de desarrollo de carrera, lo que se refleja en las brechas retributivas existentes. Cuando esta asunción de cuidados se produce en solitario, como en el caso de los **hogares monomarentales, la brecha en los ingresos se incrementa y el riesgo de pobreza y exclusión se multiplica**.

Este riesgo de pobreza también se concentra en las **mujeres mayores de 65 años**, para quienes **la mayor dedicación a las tareas de cuidados que al trabajo remunerado se traduce en la percepción de inferiores pensiones**, como se analiza en el siguiente apartado, y las sitúa en los hogares con mayores carencias materiales y dificultades para hacer frente a gastos imprevistos.

[14] Porcentaje de población que vive en hogares que declaran no tener capacidad para afrontar con sus propios recursos un gasto económico imprevisto, sin recurrir a préstamos ni a compras a plazos.

6.2. Las consecuencias sobre las pensiones

Como se ha visto a lo largo del estudio, las diferentes posiciones de mujeres y hombres en el mercado laboral generan desigualdades en las retribuciones percibidas por unas y otros, tal y como se refleja en la persistente brecha retributiva, lo que a su vez repercute en las cotizaciones y en las pensiones futuras.

6.2.1 Pensiones contributivas

Teniendo en cuenta las **pensiones contributivas**, en la siguiente tabla se presenta la distribución por sexo de las personas beneficiarias y las medias de dichas pensiones en 2024.

Tabla 11. Pensiones contributivas según el concepto. 2024

	% de pensiones		Pensión media	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Viudedad	91,22	8,78	922,85	620,02
Favor familiar	65,37	34,63	756,70	712,30
Orfandad	47,48	52,52	499,07	504,85
Incapacidad permanente	37,87	62,13	1.065,37	1.222,59
Jubilación	41,09	58,91	1.139,64	1.654,04
Todas las pensiones	**52,68**	**47,32**	**1.026,48**	**1.510,29**

Fuente: eSTADISS. Estadística de pensiones. Instituto Nacional de la Seguridad Social

Las **mujeres** son el 52,68% de las personas beneficiarias del sistema de pensiones contributivas, si bien su **presencia mayoritaria se da principalmente en las pensiones de viudedad, cuya cuantía media es inferior a la de las pensiones contributivas de jubilación.**

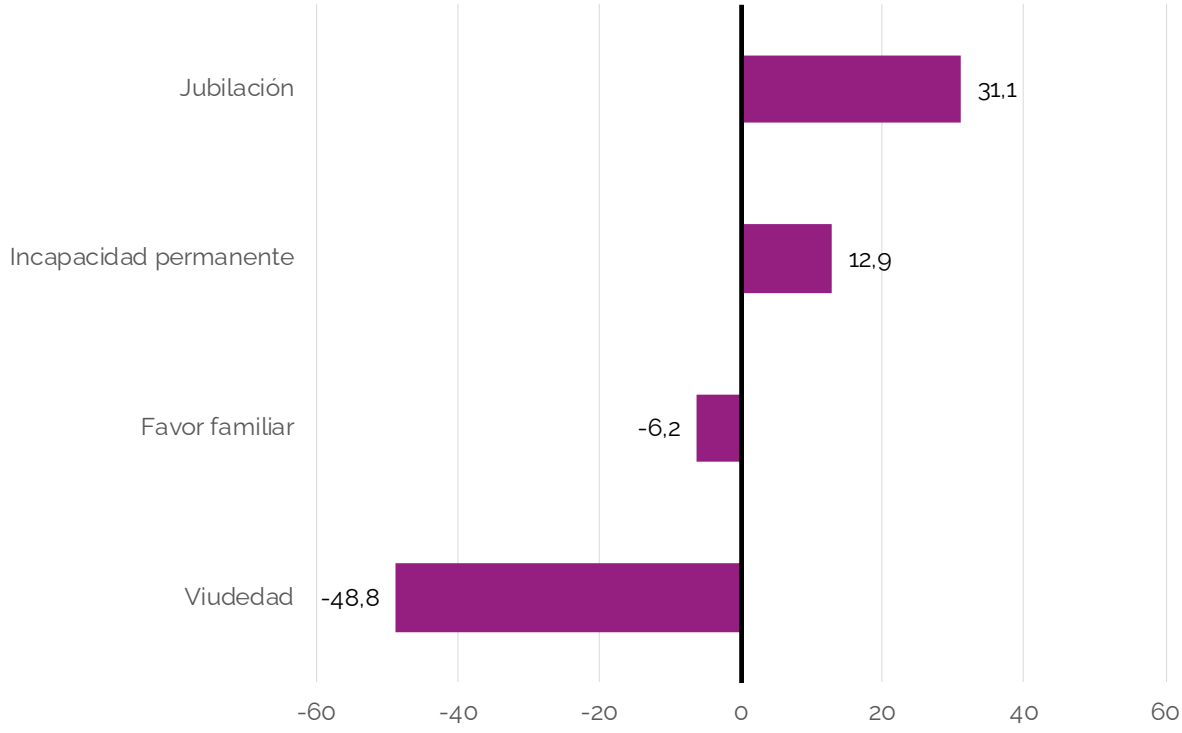
La distribución del número de pensiones revela el **papel compensatorio de las pensiones derivadas** –aquellas no generadas directamente por la persona beneficiaria- **en las mujeres, que son las que perciben mayoritariamente las pensiones de viudedad y de favor familiar**[15].

[15] La pensión en favor de familiares está dirigida a personas parientes cercanas (primer o segundo grado de consanguineidad) que dependían económicamente de la persona fallecida, convivieron con ella al menos 2 años antes de morir, no tienen otros medios de subsistencia ni derecho a otra pensión pública, y cumplen requisitos específicos de edad o incapacidad, como tener más de 45 años si cuidaron a la persona fallecida, entre otros casos.

Destaca el hecho de que estas pensiones, especialmente las de **viudedad, supongan una cantidad media más elevada para las mujeres que para los hombres**, debido a que están **calculadas sobre las pensiones contributivas —tradicionalmente más elevadas— de sus cónyuges varones**. Este patrón evidencia el **tradicional reparto de roles** basado en la división sexual del trabajo, en el que los hombres ejercen el papel de cabeza de familia proveedor de ingresos, y las mujeres no desarrollan un trabajo remunerado dedicándose a las tareas de cuidado y mantenimiento del hogar.

El siguiente gráfico representa la brecha en el importe medio de cada una de las pensiones contributivas en 2024.

Gráfico 37. Brecha en las pensiones contributivas (2024)



Fuente: eSTADISS. Estadística de pensiones. Instituto Nacional de la Seguridad Social

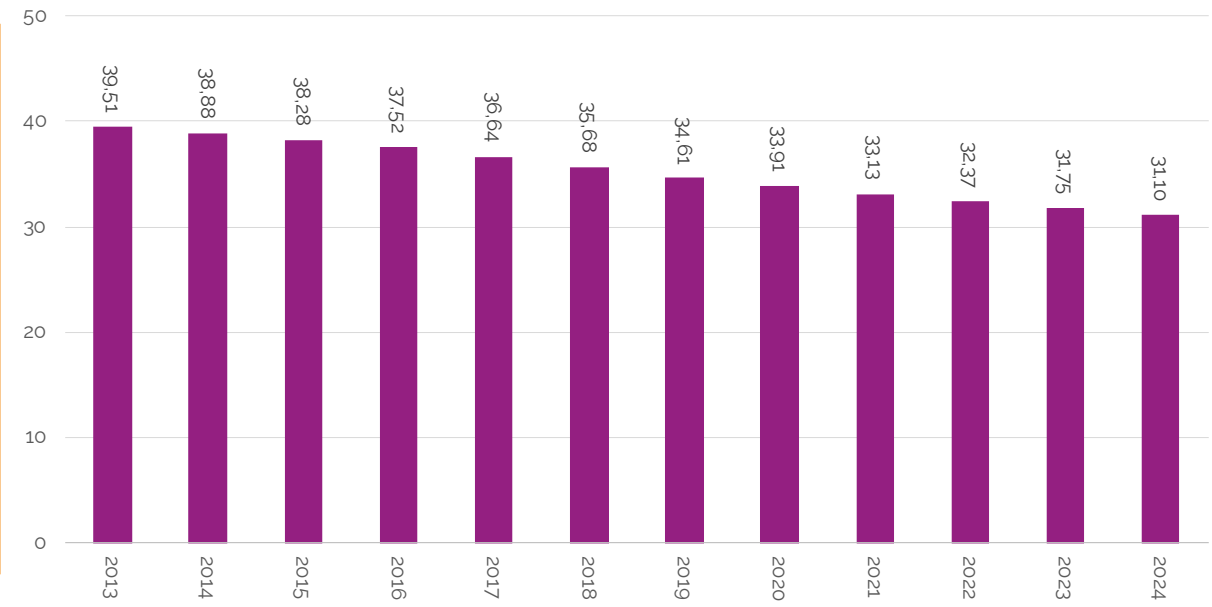
Las **prestaciones directamente vinculadas a la cotización y a la trayectoria laboral —como las pensiones de jubilación e incapacidad— son el principal origen de la desigualdad económica.** La elevada **brecha retributiva en la pensión media de jubilación refleja carreras laborales con bases y periodos de cotización significativamente más altos para los hombres**. Aunque la diferencia en las pensiones de incapacidad permanente es menor, sigue siendo relevante.

Estos datos ponen de manifiesto los **distintos orígenes de las brechas retributivas en el sistema de pensiones**. Por un lado, existe una **brecha de origen laboral**, que refleja una **desigualdad estructural en las pensiones contributivas** de jubilación e incapacidad, donde la brecha retributiva alcanza el **31,1%** en el primer caso, lo que evidencia unas **trayectorias laborales**

y cotizaciones más ventajosas para los hombres. Por otro lado, se observa una **diferencia en las pensiones derivadas, especialmente en viudedad,** donde las **cantidades medias más elevadas percibidas por las mujeres no son un reflejo de una trayectoria de autonomía económica, sino que se sustentan en la mayor base contributiva del cónyuge masculino fallecido.**

Teniendo en cuenta la evolución de la brecha en las pensiones de jubilación, tal y como se muestra en el siguiente gráfico, pese a los elevados valores de las brechas hay una **lenta y constante tendencia a la disminución** a lo largo de todo el periodo analizado, lo que indica una convergencia lenta y gradual en la cuantía de las pensiones contributivas entre hombres y mujeres.

Gráfico 38. Evolución de la brecha en el total de las pensiones contributivas de jubilación (2013-2024)



Fuente: eSTADISS. Estadística de pensiones. Instituto Nacional de la Seguridad Social

6.2.2. Pensiones no contributivas

Respecto a las **pensiones no contributivas, la mayoría de las personas que perciben este tipo de pensiones son mujeres** como consecuencia de su menor acceso a las contributivas.

La siguiente tabla presenta la distribución por sexo y la cuantía media para las pensiones de Invalidez y Jubilación en 2024. La información de la pensión media no está disponible de forma desagregada por sexo.

Tabla 12. Distribución por sexo de las personas beneficiarias de pensiones no contributivas (2024)

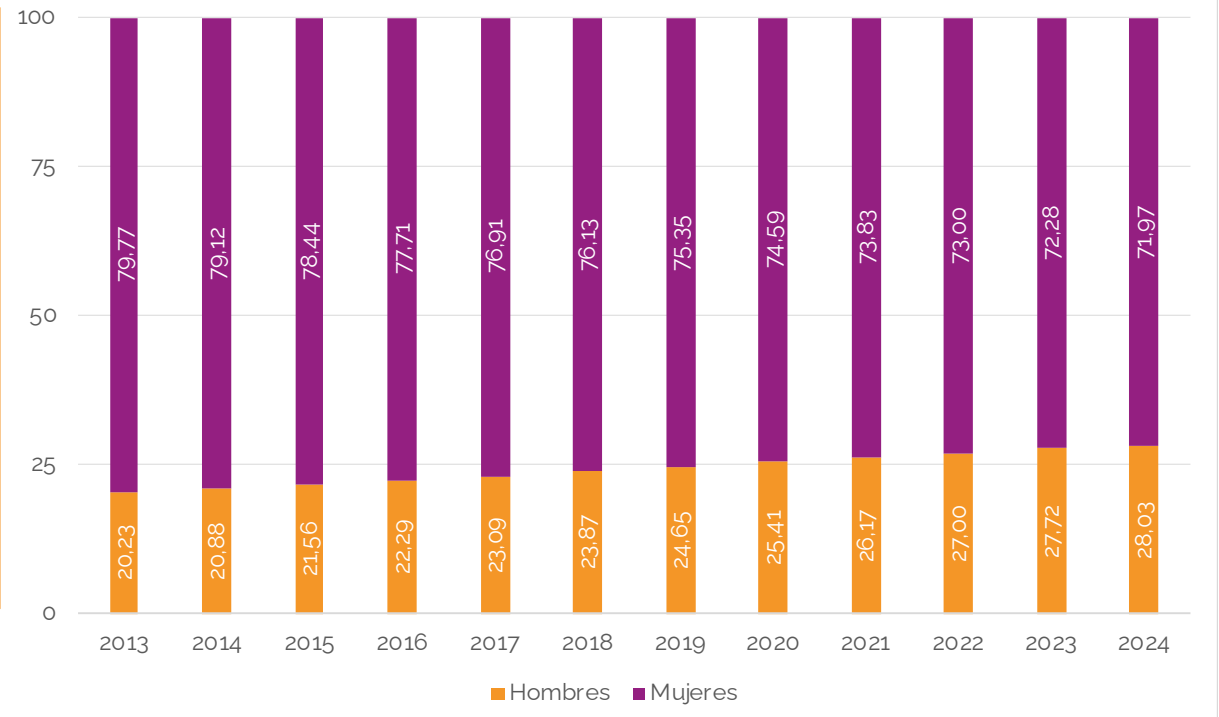
	% de pensiones		Pensión media
	Mujeres	Hombres	
Invalidez	49,59	50,41	567,15
Jubilación	71,97	28,03	514,90
Todas las pensiones	63,52	36,48	541,03

Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social y estadísticas del IMSERSO

El sistema de pensiones no contributivas actúa como un mecanismo compensatorio para las mujeres que no han podido acceder a una pensión contributiva o cuya cuantía era inferior a la mínima garantizada. Esta situación evidencia una **mayor dependencia de las mujeres del sistema asistencial en la vejez y confirma que las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral tienen efectos prolongados en las condiciones de vida de las mujeres**.

Si se analiza su evolución en los últimos años, tal y como se muestra en la siguiente tabla, se aprecia un **descenso en el porcentaje de mujeres** que perciben estas pensiones no contributivas. Al igual que sucede en las contributivas, la **evolución es lenta pero constante**.

Gráfico 39. Evolución de la distribución por sexo de las pensiones no contributivas de jubilación (2013-2024)



Fuente: eSTADISS. Estadística de pensiones. Instituto Nacional de la Seguridad Social

Como resumen final de este apartado, podemos concluir que las marcadas brechas existentes entre mujeres y hombres en las pensiones muestran como **la división tradicional de roles de género genera para las mujeres una situación de dependencia económica y menores ingresos cuyas consecuencias acumuladas se manifiestan con intensidad en el momento de percepción de pensiones de jubilación**, provocando unas brechas en las pensiones contributivas de jubilación con valores más elevados que la media de las brechas retributivas en el mercado de trabajo y con un ritmo de descenso más lento (mientras que entre 2013 y 2023 la brecha retributiva en las ganancias medias anuales bajó 8,25 puntos, en las pensiones contributivas de jubilación descendió 7,76 puntos).

7. Conclusiones: sistematización y discusión de resultados

A continuación, se sistematizan las principales conclusiones del estudio.

Las brechas poseen un carácter estructural

Los datos analizados muestran de forma sistemática y persistente **diferencias importantes en las retribuciones percibidas por mujeres y hombres en todas las variables analizadas** (edades, estudios, nacionalidad, tipos de jornada, sectores de actividad, ocupaciones, por comunidades autónomas...), encontrándose de manera muy anecdótica variables o cruces de variables en los que los valores de la brecha sean bajos o negativos.

Las diferencias en lo que perciben mujeres y hombres están imbricadas en múltiples causas que tienen raíces en nuestro sistema de división de roles, por lo que es muy complejo lograr disminuir las brechas.

Se puede afirmar que **las brechas retributivas son un indicador de impacto de los avances en la igualdad real entre mujeres y hombres**.

Las mujeres poseen una posición inestable en el mercado laboral

Las brechas retributivas se ven muy afectadas por cualquier elemento que perturbe la situación en el mercado laboral.

La crisis financiera y la del COVID-19 tuvieron efectos muy negativos sobre el empleo de las mujeres, especialmente la crisis financiera, a partir de la cual se alcanzó en 2013 el mayor pico de brecha desde que se realiza la EES. Esto se explica por el mayor porcentaje de mujeres con condiciones de contratación más inestables (temporales, a tiempo parcial, fuera de la economía formal...) y en empleos de menor calidad, que son las **profesiones más feminizadas y en las que también hay más presencia de mujeres de otras nacionalidades – las más precarias dentro de las precarias**- (las trabajadoras del hogar, las kellys, las auxiliares de ayuda a domicilio, las limpiadoras, las cuidadoras de personas dependientes...), que **cuentan con peor reconocimiento y retribuciones, y que son expulsadas fuera del mercado cuando disminuye el empleo**, o bien pasan a tener condiciones aún más precarias. Esto se refleja también claramente en el ritmo de descenso de las brechas retributivas durante la pandemia.

Por otra parte, se pueden destacar los **efectos positivos sobre las brechas** de otras medidas de intervención sobre el mercado laboral, como por ejemplo el **incremento en Salario Mínimo Interprofesional** que produjo una subida en los salarios medios de las mujeres y un descenso más acusado de la brecha en el 2019.

Un debate en mayor profundidad merece el efecto sobre la brecha retributiva de la regulación de los contratos temporales, ya que el **descenso en la brecha retributiva en los contratos temporales** se puede interpretar, no tanto como una equiparación de las condiciones retributivas entre las mujeres y hombres con estos contratos, sino más bien como una **menor presencia de hombres con esta fórmula de contratación que de mujeres**, al menos en los **empleos de mayor cualificación** y retribuciones.

Esta posición más inestable en el mercado laboral es causa y producto simultáneamente de las brechas retributivas en una **espiral perversa**: el empleo de las mujeres ha sido el primero en sacrificarse ante las necesidades de cuidado en la familia debido a su menor remuneración, y su menor remuneración es debida a que es considerado un complemento a la economía familiar dado que la principal labor de las mujeres es la de los cuidados.

La división de roles y la segregación horizontal

Otra de las causas que subyacen a la brecha retributiva es la tradicional división de roles entre mujeres y hombres, que aún pervive en el siglo XXI y que se puede apreciar muy claramente en la **segregación en el tipo de estudios**, tanto de formación profesional como universitarios, que en algunos casos ha sufrido incluso retrocesos. Esta segregación **se traslada posteriormente a los sectores de actividad y a las ocupaciones.**

No es casual el hecho de que haya una presencia mayoritaria de mujeres en **profesiones que se asocian en gran medida a los roles tradicionales** ejercidos por las mujeres en el ámbito doméstico (tareas del hogar, crianza de hijos e hijas, cuidado de personas dependientes) como son la sanidad, la enseñanza y la limpieza.

Esta segregación muestra un claro impacto sobre la brecha: **muchas ocupaciones feminizadas se encuentran en la parte más baja de los salarios** medios, y dentro de cada uno de los sectores de actividad o de las ocupaciones los salarios medios de los hombres son sistemáticamente superiores a los de las mujeres.

Las tareas de cuidados y la trayectoria profesional

Las mujeres son las que sistemáticamente asumen las tareas de cuidados con el consiguiente impacto sobre su trayectoria profesional y sus retribuciones presentes y futuras. Distintos datos a lo largo del estudio lo indican: el descenso en la tasa de empleo con la maternidad, el mayor porcentaje de jornadas parciales entre los 40 y 49 años, el aplastante mayor porcentaje de excedencias por cuidados, el mayor pico de brechas retributivas entre los 45 y los 49 años y los estudios que nos hablan de la penalización en las retribuciones a los 10 años de haber sido madres. Las estadísticas de monomarentalidad no dejan duda de la mayor asunción de los cuidados por parte de las mujeres, y la **mayor probabilidad de riesgo de exclusión social y vulnerabilidad de estas familias monomarentales muestra muy claramente las dificultades que supone compatibilizar las tareas de cuidados con el trabajo retribuido, que aún no se han resuelto en nuestro sistema social**.

Se mantiene un **modelo de organización social basado en una división de roles** entre mujeres y hombres en el que hay dos ámbitos claramente separados:

- El ámbito doméstico y familiar, que para funcionar correctamente necesita o necesitaría de una persona (una mujer, tradicionalmente) plenamente disponible para atender las necesidades y responsabilidades domésticas y familiares.

- El ámbito laboral, o las estructuras laborales, que continúan viendo en las personas que trabajan, un individuo (un hombre) plenamente disponible y sin obligaciones de carácter personal y familiar, o que al menos puede resolverlas sin dedicar mucho tiempo.

A pesar de que **las mujeres desde mediados del siglo pasado se han incorporado de manera masiva al trabajo remunerado**, buscando independencia personal y económica pero también en respuesta a las demandas del mercado, **los hombres no se han incorporado de manera masiva a las tareas domésticas y de cuidado** de menores y mayores dependientes, es decir al trabajo no remunerado.

Se mantiene un funcionamiento con una organización social basada en un guion antiguo, desfasado, que se basa en una división sexual del trabajo y un reparto de tareas por sexos, y la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo no se ha visto acompañada de un cambio en el modelo de organización social, solo se ha cambiado el papel de las mujeres, pero no se ha dado una respuesta integral que solucione los cuidados.

Pero más allá de que las mujeres asuman o no estas tareas de cuidados, un elemento que condiciona la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y las retribuciones que perciben, es la expectativa de que van a asumir dichas responsabilidades de cuidado, es decir, **el prejuicio o estereotipo** acerca de que las mujeres van a priorizar dichos cuidados frente a su carrera profesional.

Esto continúa sucediendo a pesar de los **retrasos en la edad de la maternidad y de la caída en picado de la tasa bruta de natalidad** en nuestro país, con un descenso del 38% desde 2008 hasta el 2023 y con algunas comunidades como Cantabria o Asturias con las mayores caídas[16], y condiciona que **sean percibidas como peores candidatas en procesos de selección y promoción** (incluso ante currículos ciegos[17]), porque se les supone una menor implicación y rendimiento, y un mayor absentismo debido a una posible maternidad.

Infravaloración del trabajo de las mujeres

La existencia de una relación entre el carácter feminizado de determinadas actividades y su escasa remuneración no es una casualidad. Hay una **sistemática atribución de menor valor al trabajo de las mujeres, como algo secundario o de inferior utilidad**.

Esta menor valoración se basa en **sesgos sexistas** que colocan a las mujeres en posiciones inferiores a las de hombres no solo en el mercado de trabajo, sino también dentro de las familias y en todos los ámbitos de participación. El tradicional modelo del "Cabeza de familia" donde el hombre era el principal proveedor de ingresos del hogar, y el **salario de las mujeres**, de las esposas y madres, se consideraba **un complemento o un dinero para gastos extra**, sigue estando detrás de la minusvaloración del trabajo de las mujeres. Así, no es casual el hecho de que haya una presencia mayoritaria de mujeres en profesiones que se asocian en gran medida a los roles tradicionales ejercidos por las mujeres en el ámbito doméstico (tareas del hogar, crianza, cuidado de personas dependientes) como son la sanidad, la enseñanza y la limpieza.

Muchas de las ocupaciones feminizadas cuentan con un salario bajo porque persiste una atribución de menor valor a lo femenino como lo secundario, como lo inferior… lo supeditado al "cabeza de familia", que es "el proveedor". Esto se refleja en un **gran número de sesgos en la valoración del trabajo de las mujeres**: sesgos en la valoración del esfuerzo, identificando la dureza de las tareas con el esfuerzo físico o a riesgos físicos, sin tener en cuenta otros elementos más psicosociales y que tienen un mayor componente de interrelación con otras personas; la consideración de que las profesiones femeninas no suponen un esfuerzo físico; o la consideración de que en general las mujeres están menos cualificadas que los hombres para el desempeño de un puesto –especialmente los de responsabilidad-.

Respecto a los sesgos en la valoración del esfuerzo, algunos de los complementos más frecuentes en las clasificaciones profesionales han sido tradicionalmente los asociados al esfuerzo o la dureza de las tareas (la penosidad, peligrosidad, nocturnidad…), que se han asociado normalmente a un esfuerzo físico o a riesgos físicos, de exposición a determinadas

[16] Los nacimientos en España bajan un 38% desde 2008, la tercera mayor caída de la UE. Nota de prensa. FUNCAS. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2025/07/NOTAPRENSA-4.pdf

[17] Véase por ejemplo el efecto Jennifer y John: https://es.wikipedia.org/wiki/Efecto_Jennifer_y_John

substancias tóxicas, de realización de tareas que suponen un esfuerzo muscular... Esta **definición clásica de estos complementos**, que se definieron en su momento asociados a puestos industriales, y **que vinculan únicamente la penosidad a cuestiones físicas, no dan cuenta de otros elementos más psicosociales** que han estado tradicionalmente más presentes en puestos más feminizados, aunque hoy en día también están presentes en puestos masculinizados, y que tienen un mayor componente de interrelación con otras personas. Por ejemplo, se considera penoso trabajar en invierno al aire libre pero también es penoso atender las reclamaciones y quejas de personas enfadadas, o encargarse del bienestar de una persona con alzhéimer. Es decir, **existe un sesgo en cómo valoramos el esfuerzo y la penosidad de las tareas**, que otorga una valoración superior a los esfuerzos asociados tradicionalmente a los puestos masculinizados, y no valora los esfuerzos vinculados a cuestiones psicosociales de muchos puestos feminizados, y como no los valora, no retribuye ese esfuerzo o esa penosidad y no les asigna complementos salariales.

- Otro sesgo es la consideración de que las profesiones femeninas no suponen un esfuerzo físico, por lo que **tradicionalmente se han invisibilizado determinados esfuerzos y riesgos laborales en profesiones feminizadas como la posición continuada y posturas forzadas, los movimientos repetitivos, el esfuerzo visual o auditivo u otros tipos de esfuerzo** (por ejemplo, las posturas forzadas de costureras y aparadoras de calzado, los movimientos repetitivos de las cajeras de supermercado y del personal de peluquería y estética, el esfuerzo visual continuado de costureras, la movilización de pesos en la atención a personas dependientes, o las posturas inmóviles detrás de un mostrador...). Esto, a día de hoy, aún se está corrigiendo, a costa de grandes luchas y reivindicaciones de las trabajadoras como por ejemplo para el reconocimiento de enfermedades profesionales de las kellys, gerocultoras, auxiliares a domicilio o mariscadoras.

- Existen en general sesgos en la valoración de las cualidades tradicionalmente atribuidas a las mujeres o los hombres. Algunos ejemplos son la **mayor valoración de la capacidad de mando, de autoridad, que la capacidad de resolver conflictos**, o la responsabilidad financiera que la responsabilidad sobre la educación o el bienestar de las personas.

  No existen razones objetivas que subyazcan a que, por ejemplo, las tareas de ayuda a domicilio tengan una inferior retribución que las de vigilancia de seguridad.

La **sociedad valora y da prestigio a las cualidades tradicionalmente asignadas a lo masculino**, lo que provoca que se asigne un mayor reconocimiento a las cualificaciones, puestos y actividades masculinizadas y un menor reconocimiento de las cualidades atribuidas a las mujeres y a los puestos y actividades feminizadas, y por ende que se asignen unas inferiores retribuciones.

Como producto de todos estos sesgos se puede apreciar el **gran volumen de mujeres en las actividades y ocupaciones de menores salarios, y también en la menor acumulación de complementos de los puestos tradicionalmente feminizados**, ya que muchos de los complementos salariales poseen sesgos en su definición.

La lentitud de los cambios y el impacto sobre las pensiones

En todos los indicadores para los que se ha analizado la evolución se aprecian cambios a un ritmo muy lento. Las **brechas retributivas descienden despacio**, lo que se atribuye a sus características como **indicador complejo** en el que recaen las distintas diferencias en las posiciones ocupadas por mujeres y hombres en el mercado laboral (en los puestos ocupados, en los complementos asociados, en el tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado...), y que provoca que sean necesarios muchos cambios en muchas variables para que se aprecie una evolución en la brecha retributiva.

Este **efecto sumatorio se aprecia de forma muy marcada en las pensiones**, en las que se **reflejan las discriminaciones y diferencias en los ingresos y cotizaciones que las mujeres han ido acumulando a lo largo de sus vidas**, y que se traducen en un **mayor riesgo de pobreza en su vejez**.

Los avances

Pese a que el ritmo es más lento del deseado, **las brechas disminuyen**, se avanza hacia una disminución de las diferencias en las retribuciones de mujeres y hombres.

¿Qué es lo que está funcionando? **De la misma forma que las causas de la brecha son multicausales, las estrategias para hacerle frente también lo son**.

Sin duda **el papel de las propias mujeres** está siendo fundamental, el esfuerzo para lograr una mayor independencia, lograr mejores cotas de formación, romper estereotipos y entrar en sectores y profesiones tradicionalmente masculinizadas y que cuentan con mejores remuneraciones, intentar compatibilizar trabajo y familia...

También **las políticas y estrategias públicas en materia de igualdad retributiva**, que especialmente desde el año 2019 están dando un **importante impulso al fomento de la igualdad retributiva por parte de empresas y administraciones públicas**, así como otras políticas dirigidas al fomento de la igualdad en el mercado de trabajo –como la reducción de la temporalidad-, o todas las medidas y recursos dirigidos a fomentar la conciliación y corresponsabilidad, que también tienen un efecto directo sobre las condiciones laborales de las mujeres y repercuten sobre sus retribuciones y sobre las brechas.

8. Recomendaciones

Como cierre a las conclusiones del apartado anterior, se perfilan una serie de recomendaciones de intervención para colaborar en la disminución de la brecha.

Profundizar en el conocimiento sobre las brechas y discriminaciones

Mejorar las Encuestas de Estructura Salarial. Las EES son una fuente fundamental de conocimiento sobre las brechas retributivas cuya metodología puede avanzar y mejorar poniendo en marcha actuaciones como:

- **Incrementar los tamaños muestrales**, lo que permitiría un mayor grado de análisis pormenorizado al cruzar datos de los indicadores.

- Incorporar **nuevos indicadores** que permitan visibilizar las diferencias entre mujeres y hombres como por ejemplo las trayectorias laborales por sexo.

- **Mejorar la información de algunos sectores de actividad** como son las **Administraciones públicas**, con un importante peso de mujeres y cuyos datos solo se recogen parcialmente –únicamente se incluye el personal perteneciente al Régimen General de la Seguridad Social-, e incluir el sector de **trabajo doméstico**, altísimamente feminizado y de muy bajas remuneraciones, que actualmente no se incluye en las EES y proporcionaría una imagen más ajustada de las retribuciones globales medias que perciben las mujeres.

De manera general para el resto de las **operaciones estadísticas**, es necesario incorporar un mayor número de cruces de variables, de datos desagregados y de nueva información que permitan obtener una información más completa sobre el mercado de trabajo y el comportamiento de las brechas retributivas, por ejemplo:

- **Desagregar por sexo todas las variables**. Indicadores tan relevantes para conocer las situaciones de vulnerabilidad y las posiciones ocupadas por mujeres y hombres como son las personas a cargo de los hogares con menores dependientes, o las cuantías de las pensiones no contributivas deben desagregarse por sexo.

- **Ofrecer un mayor cruce de variables** para facilitar la comprensión en mayor profundidad de las posiciones ocupadas por mujeres y hombres, como por ejemplo los datos de actividad y ocupación según sexo de la Encuesta de Población Activa; o los motivos para trabajar a jornada parcial según sexo y edad de la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo.

Romper con la segregación

Uno de los elementos más importantes que subyacen a las brechas son las diferencias en los puestos ocupados por mujeres y hombres tanto de manera horizontal como vertical. Esta es una cuestión ampliamente detectada y abordada desde las políticas públicas, y en torno a la cual giran un gran número de actuaciones, planes y medidas puestas en marcha por las administraciones públicas estatales, autonómicas y locales y sobre las cuales no queda más que continuar profundizando:

- Insistir en el fomento de la **coeducación**, especialmente dirigida a la asunción de valores de corresponsabilidad en los cuidados y a la **ruptura de estereotipos en la orientación vocacional.**

- Seguir fomentando una mayor presencia de mujeres en **estudios STEM**.

- Mantener o reimpulsar las **medidas de acción positiva dirigidas a la contratación de mujeres en profesiones masculinizadas y a su acceso a puestos de responsabilidad**.

- Fomentar el desarrollo de **procesos de selección y promoción sin sesgos de género** por parte de las empresas, facilitando a las mismas la implementación de prácticas estandarizadas que minimicen los sesgos inconscientes y la discriminación.

Facilitar la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Otro de los elementos más importantes para avanzar en la disminución de las brechas retributivas es equiparar la participación en el mercado de trabajo para lo cual es indispensable equiparar el reparto de los cuidados.

- Continuar **incrementando y mejorando los servicios públicos de cuidado de menores, mayores y personas dependientes**. Es especialmente importante ampliar los recursos de atención a menores fuera del horario escolar -planteando opciones que den respuesta a las distintas necesidades y horarios, como por ejemplo las de las personas que trabajan en hostelería-, así como los de cuidado de personas mayores y dependientes –cuya escasez y altos precios los hacen poco accesibles a muchas familias, y cuya demanda va a ir en aumento-.

- Continuar impulsando **medidas para que las empresas mejoren su oferta de medidas de conciliación** a su personal y promuevan su uso por parte de los hombres. Para ello se pueden impulsar tanto estrategias que favorezcan su puesta en marcha (reconocimientos, ayudas económicas, prioridad en subvenciones...) como estrategias que penalicen los incumplimientos (campañas específicas de la Inspección de Trabajo).

- Continuar la **ampliación de los permisos** retribuidos y no retribuidos para la atención de necesidades de conciliación desde las políticas públicas.

- Continuar buscando estrategias que impulsen una **asunción corresponsable de los cuidados por parte de los hombres**. Estas medidas pueden incluir la sensibilización y formación a los hombres para la ruptura de estereotipos, la visibilización de los beneficios de asunción de las tareas de cuidados, el fomento de referentes de "masculinidades cuidadoras", especialmente a través del ejemplo por parte de directivos u hombres en puestos de responsabilidad, o la promoción del desarrollo de grupos de padres y redes de hombres cuidadores.

Mejorar la posición de las mujeres en el mercado laboral

La disminución de las brechas pasa por **mejorar las condiciones de empleo de las mujeres**.

- **Equiparar los salarios de los puestos de trabajo de igual valor**. Se debe continuar profundizando en la puesta en marcha de las medidas contenidas en el RD 902/2020, fomentando la total implantación de los registros salariales y las auditorías retributivas, y vigilando su adecuado cumplimiento, así como extendiendo su obligación a administraciones públicas y empresas de menor tamaño.

- **Incrementar los salarios de las profesiones u ocupaciones más feminizadas**, avanzando en el incremento en el Salario Mínimo Interprofesional, y fomentando las negociaciones de los agentes sociales en los sectores de menores retribuciones (las trabajadoras del hogar, las kellys, las auxiliares de ayuda a domicilio, las limpiadoras, las cuidadoras de personas dependientes).

- **Eliminar los sesgos en la definición de los complementos**. Para ello se debe impulsar la realización de auditorías retributivas y análisis de puestos sin sesgos de género y el fomento de la introducción de los riesgos psicosociales dentro de las valoraciones de riesgos y en la definición de los complementos.

- **Revisar las clasificaciones profesionales de los convenios colectivos.** En la definición de los grupos profesionales se debe garantizar la no discriminación por razón de sexo y la igualdad de retribución por trabajos de valor equivalente.

Estos son objetivos complejos que necesitan múltiples acciones para su impulso, entre las que se incluyen:

- **Incrementar la presencia de las mujeres en las negociaciones de condiciones laborales.**
- **Capacitar a los agentes sociales para la incorporación de la perspectiva de género** en sus análisis y actuaciones.
- Avanzar en el **desarrollo de normativa y herramientas para facilitar los análisis e intervenciones en materia retributiva** por parte de empresas y administraciones públicas.
- Incentivar la puesta en marcha de medidas y **buenas prácticas** en materia de igualdad retributiva por empresariado y administraciones.
- Implantar **más mecanismos de control y sanción** frente al incumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad retributiva.

Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas

Fomentar la transversalidad real de la perspectiva de género en todas las políticas públicas de forma que todas las políticas de empleo, de reactivación económica, de desarrollo de prestaciones y servicios públicos tengan en cuenta de forma previa un análisis del impacto de género que van a ocasionar y sean definidas desde sus inicios para ocasionar un impacto positivo sobre la situación de las mujeres, que incida finalmente sobre el gran indicador de impacto de la igualdad real entre mujeres y hombres que es la brecha retributiva.

9. Anexo. Definiciones:

Brecha retributiva de género: Es la diferencia entre el salario medio o mediano entre mujeres y hombres (expresada en porcentaje).

Complementos salariales: Conjunto de retribuciones pagadas por encima de las retribuciones básicas (salario base y pagas extraordinarias) que el empleador abona habitualmente previo pacto en convenio colectivo. Pueden ser de varios tipos y no suelen tener una terminología uniforme, por lo que pueden denominarse pluses, primas, complementos o premios.

Discriminación salarial por razón de sexo: Es la parte de la brecha retributiva que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo y no puede ser explicada por otro motivo que no sea el sexo de la persona que lo realiza.

Discriminación salarial directa por razón de sexo: Situación en la que una persona recibe una retribución inferior únicamente por razón de su sexo en igualdad de condiciones personales y profesionales frente a otra.

Discriminación salarial indirecta por razón de sexo: Situación en la que ciertos criterios, cláusulas o prácticas retributivas aparentemente neutras sitúan a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro.

Ganancia anual: Se recoge el salario bruto del total del año de referencia.

Media: Es una medida de tendencia central que representa el valor promedio de un conjunto de datos. Se calcula sumando todos los valores y dividiendo el resultado entre la cantidad total de elementos.

Mediana: Es una medida de tendencia central que representa el valor central de un conjunto de datos ordenados, es el número que separa la mitad inferior de la mitad superior de los datos.

Pagos extraordinarios: Todos los pagos de vencimiento superior al período corriente de pago (el mes por regla general) aunque sean de carácter irregular.

Pagos por horas extraordinarias: Corresponde a los pagos por horas extras tanto estructurales como no estructurales. Remuneran por tanto el mayor esfuerzo que representa el trabajo adicional realizado fuera de la jornada habitual. La remuneración de las horas extras está abierta a la negociación colectiva pudiéndose, como generalmente ocurre, establecer una cantidad superior a la de la hora normal. Puede también ocurrir que las horas extras se compensen con tiempo de descanso.

Presencia equilibrada: Se refiere a una distribución en la que ningún sexo está representado por menos del 40% ni por más del 60% sobre el total de personas.

Salario base: Es la parte fundamental y fija del salario y que se define como el mínimo de retribución acordado en los convenios colectivos y calculado generalmente en euros/mes o euros/día. Cuando no hay convenio colectivo ni otro acuerdo entre empleador y empleado se entiende que éste es el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Salario ordinario: Se refiere al salario que excluye pagos extraordinarios, es decir, el salario base, complementos salariales y pagos en especie.

Tasa de concentración femenina/masculina en CNAE09 y CNO11: número de mujeres u hombres que trabajan en un determinado sector de actividad u ocupación sobre el total de población que trabajan en un sector de actividad u ocupación, expresado en porcentaje.

Tasa de parcialidad femenina y masculina: Número de hombres o mujeres que trabajan a tiempo parcial sobre el conjunto de la población que trabaja a jornada parcial, expresado en porcentaje.

Tasa de temporalidad femenina: Número de mujeres que trabajan con un contrato temporal sobre el total de población que trabajan con un contrato temporal, expresado en porcentaje.

Tipo de jornada: Se consideran tiempo completo y tiempo parcial.

Trabajo de igual valor: Aquellos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad y el bienestar de las personas) y condiciones de trabajo.

10. Referencias bibliográficas

Bustamante, N, Díaz, S (2024). ¿Dónde ha caído la tasa de temporalidad en España? Caixa Bank Research

CC.OO. (2024) Brecha salarial. Cómo reducir la brecha salarial en los sectores de CC.OO. Servicios. Gabinete de estudios Federación de Servicios de CCOO.

De Quinto, A., Hospido, L., Sanz, C. (2020). The Child Penalty in Spain. Documentos ocasionales, nº2017. Banco de España

Instituto de las Mujeres (2024). La brecha retributiva entre mujeres y hombres: análisis de sus causas y herramientas para combatirla. Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de las Mujeres

Instituto Nacional de Estadística (2025). Encuesta Anual de Estructura Salarial (Metodología)

Instituto Nacional de Estadística (2020). Encuesta de Estructura Salarial (Metodología)

Funcas (2025). Nota de prensa. Los nacimientos en España bajan un 38% desde 2008, la tercera mayor caída de la UE

Grañeras, M., Moreno, ME., Isidoro, N., Vaquero, J., Recio, M., Salgado, E., Rico, C. (2022). Radiografía de la brecha de género en la formación STEAM. Un estudio en detalle de la trayectoria educativa de niñas y mujeres en España. Alianza STEAM por el talento femenino. Ministerio de educación Formación Profesional y Deportes

Piaget, k., Guo, Y. (2025). Progreso a pesar de la incertidumbre: conclusiones clave del Informe Global sobre la Brecha de Género 2025. En Centro para la Nueva Economía y Sociedad. Foro Económico Mundial

Sallé, M.A. Molpeceres L. (coord.) (2010). La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres en España. Ministerio de igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración

UGT (2025). Informe 8 de marzo 2025. La situación de las mujeres en el ámbito laboral

Instituto de las **Mujeres**

Igualdad *en la Empresa*