

Empleo y mercados laborales

Sobrecualificados y mal remunerados: el enigma de las disparidades de género opuestas en materia de salarios y educación

(Versión traducida por la Secretaría de Políticas Europeas de UGT)



**Con un nivel de estudios
superior al requerido y mal
remunerados: el enigma de las
brechas de género opuestas
en materia de remuneración y
educación**





Fundación Europea para
la Mejora de las
Condiciones de Vida y de
Trabajo

Al citar este informe, utilice la siguiente formulación:

Eurofound (2026), *Con un nivel de estudios superior al de su salario: el enigma de las brechas de género opuestas en materia de remuneración y educación*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Autores: Cesira Urzi Brancati, Carlos Vacas-Soriano y John Hurley

Responsable de investigación: John Hurley

Proyecto de investigación: Determinantes salariales en la UE: El enigma de las brechas de género opuestas (240304)

Agradecimientos: Queremos dar las gracias al Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) por su valiosa contribución durante la revisión de este informe.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2026

Impresión: ISBN 978-92-897-2573-6 doi:10.2806/7089304 TJ-01-26-009-EN-C

PDF: ISBN 978-92-897-2574-3 doi:10.2806/3825964 TJ-01-26-009-EN-N

Este informe y cualquier material relacionado están disponibles en línea en <https://eurofound.link/ef25020>

© Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2026. Se autoriza la reproducción siempre que se cite la fuente.

Para cualquier uso o reproducción de fotografías u otro material que no esté protegido por los derechos de autor de Eurofound, deberá solicitarse permiso directamente a los titulares de dichos derechos.

Imagen de portada: © Gorodenkoff/Adobe Stock

Cualquier consulta sobre derechos de autor debe dirigirse por escrito a: copyright@eurofound.europa.eu

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea creada en 1975. Su función es aportar conocimientos en el ámbito de las políticas sociales, de empleo y relacionadas con el trabajo, de conformidad con el Reglamento (UE) 2019/127.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo Tel.

(+353 1) 204 31 00

Correo electrónico: information@eurofound.europa.eu

Internet: <https://www.eurofound.europa.eu>

Índice

	Resumen ejecutivo	1
	Introducción	3
1.	¿A qué se debe la brecha salarial de género?	5
	Explicaciones tradicionales de la brecha salarial de género	5
	Otros factores explicativos que contribuyen a la brecha salarial de género	8
2.	La brecha salarial de género: un panorama descriptivo	11
	Un panorama variado a nivel nacional	11
	Las brechas salariales de género siguen reduciéndose	13
3.	Desglose de la brecha salarial de género: mayor nivel educativo entre las mujeres	15
4.	La brecha de género opuesta en el nivel educativo alcanzado	19
	Nivel educativo: mejor rendimiento de las mujeres	19
	Ámbito de estudio y diferencias de género en la UE: datos descriptivos	21
5.	Conclusiones	27
	Referencias	29
	Anexo	33

Resumen ejecutivo

Introducción

La brecha salarial de género se ha reducido en las últimas dos décadas, pero el cambio ha sido gradual, lo que apunta a un problema estructural del mercado laboral, ya que la mayor participación femenina no se ha traducido en igualdad salarial. En 2023, las mujeres de la UE ganaban de media un 12 % menos por hora que los hombres, con diferencias salariales aún mayores cuando se miden en términos de semanas, meses o años, debido a las diferencias en los patrones de jornada laboral. Al mismo tiempo, se ha producido una creciente brecha de género en los niveles de rendimiento educativo. Esta brecha ha evolucionado en sentido contrario.

Las mujeres jóvenes han obtenido mejores resultados que los hombres jóvenes en la mayoría de los niveles de educación formal; la mayoría de los titulados en todos los Estados miembros de la UE en 2024 eran mujeres. Dada la fuerte correlación tradicional entre el nivel educativo alcanzado y los ingresos posteriores, surge la pregunta: ¿por qué la brecha salarial de género se está reduciendo a un ritmo relativamente modesto cuando las nuevas cohortes de mujeres están cada vez mejor cualificadas que sus homólogos masculinos? Este informe describe las tendencias recientes en la brecha salarial de género y la brecha educativa de género, presenta algunos de los estudios que tratan de explicar estas brechas y analiza el papel de las diferencias de género en la elección de las carreras universitarias, lo que podría estar contribuyendo a la persistencia de la brecha salarial.

Contexto normativo

El principio de que las mujeres y los hombres deben recibir la misma remuneración por un trabajo de igual valor está consagrado en los tratados de la UE desde 1957. La reducción de las brechas de género en el mercado laboral ha sido también uno de los principales objetivos de la estrategia de la UE para la igualdad de género 2020-2025, la hoja de ruta de la Comisión Europea para los derechos de las mujeres hasta 2025 y el Pilar Europeo de los Derechos Sociales. La Directiva sobre transparencia salarial de 2023 obliga a los empleadores a utilizar criterios objetivos y neutros en cuanto al género para determinar los niveles salariales y la progresión profesional, y exige a las grandes empresas que informen sobre sus diferencias salariales de género y adopten medidas correctoras si dichas diferencias superan el 5 %.

Es posible reducir las brechas de género. Incluso con un marco normativo menos favorable en el ámbito de la educación, las brechas de género en el rendimiento educativo se han reducido, se han cerrado y, posteriormente, se han invertido a lo largo de las últimas tres décadas.

Conclusiones principales

- La brecha salarial de género en los ingresos brutos medios por hora a nivel de la UE ha ido disminuyendo gradualmente, pasando del 15 % en 2010 al 12 % en 2023.
- Las brechas salariales de género son más elevadas en los puestos de trabajo bien remunerados y entre las personas con mayor nivel de cualificación. Los titulados universitarios varones de la UE ganan un 22 % más que sus homólogas femeninas; la brecha equivalente para los no titulados es del 11 %.
- Desde 2010, la proporción de mujeres entre los titulados universitarios ha superado a la de los hombres, y la brecha se está ampliando. En la actualidad existe una diferencia de 11 puntos porcentuales en la finalización de los estudios superiores entre las personas de 30 a 34 años. Las mujeres representan el 54 % de los 87 millones de titulados superiores de la UE de entre 15 y 64 años.
- Los beneficios de la educación en el mercado laboral son mucho menores para las mujeres que para los hombres. Las brechas salariales de género ajustadas por el nivel educativo son mayores en casi todos los Estados miembros que la brecha salarial de género no ajustada, lo que refleja el mejor rendimiento educativo de las mujeres.
- Las tituladas tienen menos probabilidades de aplicar sus cualificaciones en un empleo remunerado. En 2023 había 4,7 millones de tituladas desempleadas en edad activa (25-54 años) en la UE-27, frente a 2,2 millones de titulados universitarios desempleados.
- Un factor que contribuye a las diferencias salariales de género es la segregación ocupacional: la concentración de hombres y mujeres en puestos de trabajo específicos en el mercado laboral, con penalizaciones salariales para los puestos dominados por mujeres y la infravaloración de los sectores dominados por mujeres, como los cuidados y el bienestar social.
- Antes de la segregación ocupacional viene la segregación educativa. Las mujeres están infrarrepresentadas (entre un 15 % y un 20 %) en los ámbitos educativos vinculados a ocupaciones mejor remuneradas (por ejemplo, ingeniería o TIC) y sobrerrepresentadas (entre el 60 % y el 80 %) en los campos vinculados a ingresos de los titulados por debajo de la mediana (por ejemplo, los servicios a las personas o el bienestar social).

Orientaciones políticas

- El hecho de que las mujeres representen una proporción cada vez mayor del empleo en ocupaciones más cualificadas y puestos mejor remunerados es una señal de progreso hacia la igualdad de género. Sin embargo, hay que tener en cuenta que las brechas salariales de género son más acusadas en los puestos altamente cualificados y bien remunerados. Al obligar a los empleadores a ser explícitos sobre las diferencias de género en la remuneración profesional en particular, y a adoptar las medidas adecuadas, la Directiva de la UE sobre transparencia salarial tiene un papel que desempeñar en la reducción de estas brechas. Lo mismo ocurre con la Directiva sobre el equilibrio de género en los consejos de administración, cuyos objetivos deben alcanzarse a lo largo de 2026.
- La segregación ocupacional —uno de los principales factores que impulsan las diferencias salariales— es la otra cara de la segregación educativa. Muchas iniciativas pretenden abordar la infrarrepresentación de las mujeres en profesiones mejor remuneradas relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. Los datos agregados —sobre la matriculación en los cursos educativos pertinentes o sobre la ocupación en el mercado laboral— sugieren que, por el momento, hay pocas pruebas de éxito. La proporción de mujeres solo está cambiando de forma gradual, en el mejor de los casos.
Los responsables políticos deberían abordar las causas de estas disparidades en la educación temprana, en lugar de esperar a subsanarlas en fases posteriores.
- La política de empleo ha logrado aumentar las tasas de empleo generales hasta alcanzar los objetivos generales (una tasa de empleo del 78 % para las personas de entre 20 y 64 años para 2030), en gran medida gracias al aumento del número de mujeres activas. En un contexto de desempleo relativamente bajo, las políticas podrían centrarse en el considerable número de tituladas universitarias desempleadas para hacer frente a la escasez de personal cualificado en ámbitos como la salud y las TIC.

Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos de la UE. El principio de que hombres y mujeres deben recibir la misma remuneración por un trabajo de igual valor está consagrado en los tratados de la UE desde 1957. Sin embargo, las mujeres y los hombres siguen experimentando resultados distintos en el mercado laboral en una serie de indicadores, entre los que se incluyen la tasa de empleo, los salarios y la proporción de trabajo a tiempo parcial.

La brecha salarial de género es probablemente la manifestación más emblemática de la desigualdad de género en el mercado laboral. En 2023, las mujeres trabajadoras de la UE ganaban de media un 12 % menos por hora que sus homólogos masculinos; las diferencias salariales aumentan cuando se tiene en cuenta la remuneración semanal, mensual o anual, dado que las mujeres tienden, de media, a trabajar menos horas que los hombres. La brecha salarial de género ha disminuido en las últimas dos décadas, pero el cambio ha sido gradual.

También existe una brecha de género en el nivel educativo, que ha recibido menos atención. Las mujeres jóvenes han obtenido mejores resultados que los hombres jóvenes en la mayoría de los niveles de educación formal, incluida la finalización de la educación secundaria superior y la matriculación y finalización de titulaciones universitarias de tercer ciclo. Se trata de una tendencia observada en todas las economías avanzadas.

Existen muchos factores que contribuyen —aunque no lo justifican— a las brechas salariales de género, entre ellos la segregación ocupacional, una mayor incidencia de interrupciones en la trayectoria profesional y de trabajo a tiempo parcial entre las mujeres, y los techos de cristal. Sin embargo, dada la fuerte correlación positiva entre el nivel educativo y los salarios, merece la pena reflexionar sobre por qué una brecha educativa de género positiva y creciente no se traduce en una reducción más rápida de la brecha salarial de género.

Este breve informe aborda esta cuestión mediante un análisis descriptivo de las tendencias en relación con ambas brechas y explora en qué medida otros factores educativos, como la elección del campo de estudio, pueden explicar en parte la persistencia de las brechas salariales de género.

1 ¿A qué se debe la brecha salarial de género?

La brecha salarial de género en la UE-27 se ha ido reduciendo de forma lenta pero constante durante las últimas dos décadas —de aproximadamente el 18 % en 2006 al 12 % en 2023—, lo que refleja los avances en la educación de las mujeres, su participación en el mercado laboral y las políticas contra la discriminación. Sin embargo, a pesar de estos avances, las diferencias salariales entre hombres y mujeres persisten en casi todos los Estados miembros de la UE, aunque con diferencias significativas entre países, que oscilan entre el -0,9 % en Luxemburgo y el 19,6 % en Estonia (Eurostat, *sdg_05_20*). Los análisis empíricos de la brecha salarial de género suelen dividir los resultados de la ecuación salarial en dos partes: una parte explicada por características observables, como la educación, la experiencia, el sector, la ocupación y la composición familiar, y otra parte «inexplicada». Esta parte inexplicada ha aumentado o se ha mantenido constante y ahora representa aproximadamente dos tercios de la brecha en la UE (Eurofound, 2021).

La bibliografía sobre la brecha salarial de género es extensa y se ha desarrollado a lo largo de un amplio período. Entre las numerosas explicaciones, podría decirse que solo dos tipos pueden considerarse justificaciones —en el sentido de que pueden percibirse como justas— y, por lo general, se centran en las diferencias de productividad (debidas a la formación, la antigüedad, las interrupciones en la carrera profesional, etc.) o en los diferenciales compensatorios (los atributos laborales más deseables pueden compensarse con salarios más bajos y viceversa).

Otras explicaciones tienden a atribuir la brecha salarial de género a la segregación ocupacional o a factores como la discriminación, las normas sociales o las diferencias psicológicas. Por último, algunas explicaciones destacan que las diferencias en las elecciones educativas —que a su vez están determinadas por las expectativas sociales, los estereotipos de género y las prácticas discriminatorias— pueden contribuir a las disparidades salariales. Estas son de especial interés en el presente informe y se abordan en el capítulo 4.

Explicaciones tradicionales de la brecha salarial de género

Antes de examinar las explicaciones de la brecha salarial de género, es importante considerar en qué medida las mujeres participan en la población activa. Dado que la percepción de un salario está condicionada a la presencia en el mercado laboral, si las mujeres están infrarrepresentadas o si solo participan determinados grupos de mujeres (por ejemplo, las mujeres con un alto nivel de formación o cualificación), las simples comparaciones salariales podrían no reflejar todo el espectro de la desigualdad.

Incorporación al mercado laboral

En las últimas dos décadas, el número de mujeres que se han incorporado a la población activa ha crecido de forma constante en toda

Europa, y las tasas de empleo femenino alcanzaron el 70,8 % en 2024 en la UE-27 (entre las personas de 20 a 64 años), frente al 61,2 % registrado en 2010. Al mismo tiempo, los datos empíricos muestran una relación positiva entre las tasas de empleo femenino y la magnitud de la brecha salarial de género. Por ejemplo, las tasas de participación femenina en los Estados miembros mediterráneos, como Grecia o Italia, son significativamente inferiores a la media de la UE, situándose en torno al < 60 % (Eurostat, *lfsi_emp_a*); sin embargo, en estos Estados miembros, la brecha salarial no ajustada también es inferior a la media de la UE, que es del 12,6 %, oscilando entre el 4,6 % en Italia y el 10,4 % en Grecia.

Esta relación positiva se explica muy probablemente por lo que los economistas denominan «efectos de selección», a menudo determinados por el acceso desigual de las mujeres a los servicios de cuidado infantil (EIGE, 2021, 2023); en otras palabras, las mujeres que se incorporan al mercado laboral en estos Estados miembros tienden a ser un grupo muy selectivo, a menudo con mayores ventajas sociales y económicas, con niveles de educación más elevados y menos limitaciones de acceso al mercado laboral. Esto puede dar lugar a una brecha salarial observada menor. Por el contrario, los Estados miembros con una mayor participación femenina global en la población activa podrían presentar brechas más amplias, ya que una gama más diversa de mujeres trabaja en una variedad más amplia de sectores y ocupaciones, incluidos muchos que están remunerados y condicionados por patrones de segregación y valoración basados en el género.

Olivetti et al. sostienen que una gran parte de las diferencias entre países en cuanto a las brechas salariales de género puede explicarse por las diferencias en la participación femenina en el mercado laboral. En su análisis empírico, imputan salarios a las mujeres desempleadas utilizando bien sus últimos salarios registrados o, en el caso de aquellas que nunca han trabajado, los salarios medianos de las mujeres con características observables similares. Sus resultados indican que, una vez corregidas por el sesgo de selección en el empleo, las brechas salariales en Estados miembros como Grecia, Italia, Portugal y España alcanzan niveles tan elevados como los de Estados Unidos o el Reino Unido (Olivetti et al., 2008).

Aunque varios estudios han demostrado que el sesgo de selección es un problema y que las estimaciones salariales deberían corregirlo, aún no se ha alcanzado un consenso sobre cómo tenerlo debidamente en cuenta, ya que muchas de las técnicas disponibles tienen sus limitaciones (Blau et al., 2017).

La teoría del capital humano

Históricamente, la teoría del capital humano (Mincer et al., 1974; Becker, 1985) ha sido una de las principales explicaciones y, en cierta medida, una justificación de la brecha salarial de género, ya que se basa en una supuesta diferencia de productividad entre hombres y mujeres. Dado que en muchas profesiones

a menudo se recurre a indicadores sustitutivos, como la antigüedad, los años de experiencia laboral, la formación en el puesto de trabajo y la educación, para estimar el rendimiento potencial de una persona. Según esta explicación, se sostiene que las mujeres acumulan menos experiencia laboral que los hombres debido a los roles de género tradicionales en las familias. Estas teorías postulan que, dado que las mujeres tienen trayectorias profesionales más cortas y más interrumpidas, tendrán menos incentivos para invertir en educación o formación reglada y, como resultado de sus menores niveles de capital humano, pueden ganar menos que los hombres. Cabe mencionar que, en su enfoque reduccionista, las antiguas teorías económicas sobre la desigualdad salarial de género no destacan cómo las diferencias en la acumulación de capital humano reflejan en sí mismas la existencia de limitaciones estructurales, normas laborales o discriminación, en lugar de ser el resultado de decisiones individuales (EIGE, 2017).

Sin embargo, en las últimas dos décadas se han producido cambios significativos en la inversión de las mujeres en capital humano, ya que son más las que se incorporan al empleo remunerado, trabajan más horas y alcanzan niveles de educación más elevados. Las mujeres han superado a los hombres en materia de educación en diferentes Estados miembros (el 48 % de las mujeres de la UE de entre 24 y 35 años ha completado la educación superior, frente al 37 % de los hombres) y ahora representan la mayoría de todos los estudiantes de educación superior en la UE-27, superando a los hombres tanto en los programas de grado (53,7 %) como en los de máster (57,5 %) (Eurostat, sdg_05_20). A pesar de estos avances, la brecha salarial de género persiste, lo que indica que el aumento de los niveles de educación y de la participación en el mercado laboral, por sí solos, no explican por completo los ingresos de las mujeres.

Campo de estudio

Aparte de las explicaciones que se citan con frecuencia, como la discriminación o factores ajenos que no se observan en las encuestas, las variables tradicionales de capital humano (como los años de escolarización) suelen ocultar la diversidad de las elecciones educativas (Livanos et al., 2009). Aunque las mujeres superan a los hombres en muchos indicadores de nivel educativo, tienden a especializarse en campos diferentes.

Estos patrones suelen estar determinados por la socialización de género, las prácticas institucionales y las experiencias diferenciadas en la escolarización, que influyen tanto en las preferencias como en las aptitudes percibidas. Por ejemplo, las pruebas estandarizadas del Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), realizadas con muestras representativas a nivel nacional de jóvenes de 15 años, muestran que, en 2022, los chicos superaban a las chicas en matemáticas

(por una diferencia media de 9 puntos de puntuación en los países de la OCDE) y que las chicas superan a los chicos en comprensión lectora (por 24 puntos de puntuación), sin que se observen diferencias de género significativas en la tercera materia general evaluada (ciencias) (OCDE, 2023). Esto se repite en patrones similares de segregación en los campos de estudio posteriores y, posteriormente, en los mercados laborales.

La elección del campo de estudio puede considerarse una forma de especialización previa al mercado laboral o de selección preprofesional, que determina las competencias

que las personas desarrollan antes de incorporarse

al mercado laboral (Sloane et al., 2019). En otras palabras, teniendo en cuenta que las elecciones basadas en el género están a su vez determinadas por normas sociales y limitaciones institucionales, las mujeres están sobrerrepresentadas en campos de estudio que conducen a empleos peor remunerados, como la educación, el bienestar social y las ciencias sociales, mientras que los hombres son más propensos a elegir ingeniería, industria manufacturera, construcción y tecnologías de la información, que suelen estar asociados a empleos mejor remunerados (Livanos et al., 2009; ElGE, 2018). Además, las materias más populares entre las mujeres, como los idiomas o las humanidades, también se asocian con un mayor riesgo de desempleo y de sobrecualificación (Chevalier, 2007).

El análisis realizado por Sloane et al., basado en un amplio conjunto de datos de titulados estadounidenses, concluye que las diferencias en la elección de la carrera universitaria explican una parte sustancial de la brecha salarial de género, incluso tras tener en cuenta la selección ocupacional (Sloane et al., 2019). En su análisis de estudiantes universitarios italianos, Anelli et al. constataron que el campo de estudio elegido era el aspecto más significativo de la trayectoria académica de una persona, ya que permitía predecir los ingresos futuros y contribuía de manera significativa a la brecha salarial de género. Los investigadores se basaron en un conjunto de datos único que abarcaba los antecedentes familiares, el expediente académico de secundaria, la trayectoria universitaria y el rendimiento en el mercado laboral de jóvenes italianos que se graduaron en el instituto entre 1985 y 2005 (Anelli et al., 2015). De manera similar, un estudio basado en la Encuesta de Población Activa de Grecia, realizado por Livanos et al., reveló, en primer lugar, un porcentaje más elevado de mujeres con estudios superiores que de hombres y, en segundo lugar, que tener en cuenta el campo de estudio explica un 8,4 % adicional de la brecha salarial de género que antes no se había explicado (Livanos et al., 2009). Machin et al. compararon el impacto de la elección del campo de estudio en la brecha salarial de género en Alemania y el Reino Unido, y descubrieron que la elección del campo de estudio explica entre un 2 % y un 4 % de diferencia salarial a favor de los hombres respecto a las mujeres en ambos países tras aplicar diversos controles; es decir, entre el 8 % y el 20 % de la brecha salarial global entre hombres y mujeres en esos países, y una proporción aún mayor del componente explicado, de alrededor del 24-30 % (Machin et al., 2003).

Sin embargo, las brechas salariales de género también pueden existir dentro de una misma carrera: por ejemplo, estudios realizados en España (Callado Muñoz et al., 2025) y Polonia (Zajac et al., 2025) revelan brechas salariales significativas no solo entre diferentes carreras, sino también dentro de las mismas, y brechas especialmente grandes en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM). El estudio español mostró que, antes de la crisis financiera de 2007-2008, más de la mitad de la brecha salarial en la mayoría de los campos de estudio podía atribuirse a atributos observables, como la antigüedad y el trabajo a tiempo parcial; sin embargo, tras la crisis, la parte inexplicada aumentó significativamente, representando más del 90 % de la brecha bruta en campos como la

salud y las humanidades. El estudio polaco reveló una brecha salarial de género que ya era visible en el primer año tras la graduación y constató que era mayor

entre los titulados en matemáticas, con más del 25 %, y más reducida entre los titulados en ciencias químicas y de la tierra (igual o inferior al 3 %). Ambos estudios advierten contra el simple fomento de la participación de las mujeres en las disciplinas STEM, ya que esto podría agravar involuntariamente otros aspectos de la desigualdad de género, como la concentración de las mujeres en puestos peor remunerados, incluso dentro de esos mismos campos.

Un estudio reciente sobre estudiantes de posgrado irlandeses investigó cómo las áreas de estudio influyen en la brecha salarial de género, incluso cuando hombres y mujeres tienen titulaciones de grado y trayectorias académicas similares. Los autores constataron que la especialización de las mujeres en programas de posgrado relacionados con la enseñanza y la salud contribuía a entre el 20 % y el 23 % de la diferencia salarial alrededor de los 33 años. El estudio sugiere que estos patrones se ven influidos por factores como las expectativas profesionales relacionadas con las responsabilidades familiares, los estereotipos de género y la cultura propia de determinados campos académicos (Delaney et al., 2025).

La investigación sobre el impacto del campo de estudio en la brecha salarial de género no se limita a Estados Unidos y Europa: un estudio de 2023 sobre recién titulados en Corea del Sur reveló una brecha reducida entre los titulados en humanidades, frente a una brecha mayor en los campos de las ciencias naturales y la medicina; sin embargo, a diferencia de sus homólogas europeas, se observó que las estudiantes coreanas elegían estratégicamente su campo de estudio para maximizar su potencial de ingresos en relación con los hombres (Choi et al., 2023).

Las investigaciones han identificado varios factores que contribuyen a las diferencias de género en la elección del campo de estudio.

Por ejemplo, se ha observado que las mujeres eligen las materias en función de la probabilidad de finalización de los estudios y por afinidad con la materia, mientras que a los hombres les atraen los altos rendimientos económicos (Montmarquette et al., 2002).

Algunos autores señalan las características socioeconómicas y el nivel educativo de los padres como determinantes importantes de la elección del campo de estudio, pero sobre todo en el caso de los hombres (Checchi et al., 2013). Otros sostienen que la elección de campos de estudio asociados a ingresos más bajos podría deberse a la falta de información (Barone et al., 2017).

Delaney et al. (2019) constatan que la brecha de género en las asignaturas STEM entre los estudiantes irlandeses ya está presente en la enseñanza secundaria, y que los chicos y las chicas siguen estrategias diferentes a la hora de elegir una asignatura. En concreto, los autores señalan que, aunque los chicos obtienen resultados ligeramente mejores que las chicas en las asignaturas STEM, las chicas suelen superar a los chicos en la mayoría de las demás asignaturas, siguiendo un patrón que ya se ha observado a nivel internacional en los resultados del programa PISA de la OCDE. Sin embargo, los chicos tienden más a elegir asignaturas STEM basándose en su ventaja comparativa (por ejemplo, su mayor destreza en matemáticas frente al inglés), mientras que las chicas tienden más a centrarse en su ventaja absoluta (por ejemplo, necesitan estar entre las mejores en una asignatura concreta). Dado que las chicas suelen mostrar un alto rendimiento en una gama más amplia de asignaturas, tienen más opciones y, por lo tanto, pueden optar por campos no

relacionados con las STEM para aprovechar su fortaleza académica en otras materias (Delaney et al., 2019).

Segregación ocupacional y sectorial

Otro factor que contribuye a la brecha salarial de género es la segregación en el mercado laboral, que se produce cuando determinados grupos, generalmente mujeres o minorías étnicas, se concentran en sectores u ocupaciones específicos (Bergmann, 1974; Blau et al., 1979). Sin embargo, esta segregación, en sí misma, suele describirse como el resultado de barreras estructurales, la socialización de género y las expectativas sociales. Por lo tanto, debe considerarse como una explicación estadística de la composición de la brecha, más que como una justificación de la disparidad.

Numerosos estudios han demostrado que una elevada concentración de mujeres en un sector o una ocupación se asocia con salarios más bajos (Blau, 1977; Groshen, 1991; Peterson et al., 1995; Blau et al., 2000; Cortés et al., 2017). El mecanismo por el que la segregación de género hace bajar los salarios se describe en el estudio pionero de Bergmann como un «efecto de saturación»: en otras palabras, cuando las mujeres se ven limitadas a una gama restringida de ocupaciones, se produce un exceso de oferta de mano de obra en esos ámbitos, lo que a su vez hace bajar los salarios (Bergmann, 1974). Esto era especialmente cierto en contextos históricos en los que las mujeres tenían menos oportunidades laborales debido a barreras discriminatorias.

La segregación de género puede ser horizontal o vertical (EIGE, 2017). La segregación horizontal se refiere a la distribución de mujeres y hombres en diferentes tipos de ocupaciones o sectores en función de las preferencias individuales (diferenciales compensatorios), las normas de género o los estereotipos. Por ejemplo, es más probable que las mujeres ocupen puestos de cuidados o administrativos y trabajen en sectores como la sanidad o la educación, mientras que los hombres suelen ocupar puestos técnicos o directivos, y se concentran más en sectores como la construcción, la industria manufacturera o las finanzas.

La segregación vertical se refiere a la distribución desigual de hombres y mujeres dentro de los niveles jerárquicos de una ocupación o sector determinado, siendo los hombres más propensos a ocupar puestos de mayor prestigio y mejor remunerados, así como puestos directivos o de supervisión, y las mujeres más propensas a desempeñar funciones de nivel inferior o medio. Este fenómeno se conoce comúnmente como el «techo de cristal», un término que describe las barreras invisibles que limitan el acceso de las mujeres a los niveles más altos de las jerarquías organizativas.

El último análisis de Eurofound sobre la brecha salarial de género en 25 Estados miembros revela que la segregación ocupacional desempeña un papel constante a la hora de explicar la brecha salarial en los Estados miembros, especialmente en sectores en los que las mujeres están sobrerrepresentadas, como la asistencia sanitaria, la educación y el trabajo social (Eurofound, 2021). Según el estudio, la brecha salarial de género es mayor en profesiones bien remuneradas, como los puestos directivos, los profesionales y los técnicos, y en sectores con salarios elevados, como los servicios financieros, la comunicación y las actividades profesionales. La brecha es mayor en los puestos de trabajo bien remunerados, alcanzando el 18 % en los empleos del quintil salarial más alto (Eurofound et al., 2021).

Discriminación

La discriminación en el mercado laboral es otra explicación tradicional de la brecha salarial de género (Becker, 1957; Goldin, 2002; Blau et al., 2017). Las teorías económicas de la discriminación se dividen, en general, en modelos de discriminación basados en las preferencias y modelos de discriminación estadística. El modelo de Becker (1957) — centrado originalmente en la raza— sugiere que los empleadores, los clientes o los compañeros de trabajo pueden tener preferencias sesgadas en contra de determinados grupos (mujeres o minorías étnicas), lo que daría lugar a un trato desigual entre hombres y mujeres con la misma cualificación. Si los empleadores prefieren no trabajar con mujeres, es posible que solo las contraten con salarios más bajos para compensar la desutilidad; los pueden exigir un salario más alto para trabajar con mujeres, mientras que los clientes pueden evitar los servicios prestados por mujeres, lo que reduce su productividad y sus salarios (Blau et al., 2017). En los modelos de discriminación estadística, debido a la incertidumbre y a la información imperfecta, los empleadores toman decisiones basadas en las características medias de un grupo, en lugar de en las verdaderas capacidades de cada trabajador (Phelps, 1972). Por ejemplo, los empleadores pueden pagar menos a las mujeres, excluirlas de puestos que requieran formación específica de la empresa o limitar sus posibilidades de ascenso si asumen que, en promedio, las mujeres se ausentan más por motivos familiares o están menos comprometidas con sus carreras que los hombres.

Otra razón por la que los hombres pueden oponerse a que las mujeres accedan a sus profesiones es que las perciben como una amenaza para su estatus superior, tal y como se describe en la **teoría de la «contaminación» de la discriminación** de Goldin. Según esta teoría, las mujeres pueden ser excluidas de algunas profesiones tradicionalmente dominadas por los hombres porque su presencia se considera que «contamina» el estatus o el prestigio de la profesión. Al igual que en el caso de la discriminación estadística, se juzga al individuo no en función de su propia productividad, sino de la media (percibida) de su grupo; por lo tanto, aunque una mujer posea las cualificaciones necesarias para acceder a una profesión masculina, su incorporación puede indicar a los ajenos a la profesión que los estándares de la misma han bajado. Esto da lugar a una reticencia a la hora de contratar a mujeres, especialmente en puestos de trabajo en los que la productividad es difícil de medir o en los que el estatus social está vinculado al puesto (Goldin, 2002).

Desde un punto de vista empírico, la discriminación no es fácilmente observable, pero puede inferirse a partir del residuo de una regresión salarial, una vez tenidos en cuenta los factores medibles. En otras palabras, la parte inexplicable de la brecha se considera, en cierta medida, resultado de la discriminación. Sin embargo, basarse en un residuo de regresión resulta problemático, ya que el efecto puede sobreestimarse fácilmente debido a la omisión de variables. El metaanálisis de Weichselbaumer et al. (2005) revela que la brecha inexplicada es menor en los estudios con datos más exhaustivos, lo que sugiere que algunas diferencias atribuidas a la discriminación pueden deberse a variables que faltan. Al mismo tiempo, la discriminación puede subestimarse, debido a problemas de endogeneidad, cuando se incluyen en el análisis variables que a su vez están influenciadas por la discriminación, como la segregación ocupacional.

Otros factores explicativos que contribuyen a la brecha salarial de género

Las explicaciones actuales hacen hincapié en factores estructurales como las primas salariales en puestos de trabajo poco flexibles, la penalización por maternidad, la flexibilidad laboral y la interseccionalidad. Estas explicaciones ponen de relieve cómo las normas sociales, las estructuras laborales y las formas combinadas de discriminación siguen determinando la persistente brecha salarial de género.

La penalización por maternidad

Aparte del papel de la acumulación de capital humano, las explicaciones de la brecha salarial de género basadas en la productividad —especialmente desde una perspectiva de la economía neoclásica— también pueden sugerir que las mujeres son menos productivas si tienen hijos o van a tenerlos en el futuro, debido al esfuerzo dedicado al cuidado de los hijos. En la formulación original de Becker, también se sugería que, dado que las mujeres dedican más tiempo a las tareas domésticas y al cuidado de los hijos, pueden tener menos energía y compromiso con sus empleos en el mercado laboral, lo que las haría menos productivas incluso si trabajaran el mismo número de horas que los hombres (Becker, 1985). Esto, por supuesto, se asemeja mucho a los estereotipos y refleja supuestos que pueden considerarse discriminatorios. De hecho, las investigaciones han demostrado que la carga desproporcionada de cuidados que experimentan las madres a menudo se traduce en una penalización salarial (EIGE, 2021), mientras que los padres, de quienes normalmente no se espera que asuman funciones significativas de cuidado, suelen ver cómo aumentan sus salarios —un fenómeno conocido como la prima salarial por paternidad (Budig et al., 2010).

La penalización por maternidad se ha convertido en un elemento central de las explicaciones actuales de la brecha salarial de género. El concepto se refiere al impacto negativo que tiene la maternidad en los salarios de las mujeres, el cual aumenta con el número de hijos y persiste incluso en los Estados miembros con políticas familiares progresistas. La brecha salarial por maternidad difiere de la brecha salarial de género en que analiza la diferencia salarial entre madres y mujeres sin hijos, así como entre madres y padres, en lugar de entre todas las mujeres y todos los hombres. Un estudio de 2015 realizado por la Subdivisión de Género, Igualdad y Diversidad de la Organización Internacional del Trabajo resumió las principales cuestiones relacionadas con el análisis de la brecha salarial por maternidad (Grimshaw et al., 2015). En primer lugar, la definición de «madres» frente a «no madres» no es trivial, ya que los diferentes enfoques afectan a la comparabilidad de los distintos estudios. En términos sencillos, se define a las madres como mujeres con hijos a su cargo, pero esto plantea dudas sobre si deben incluirse las madres de más edad cuyos hijos ya se han independizado, o si las mujeres más jóvenes que aún cursan estudios pueden compararse adecuadamente con las mujeres sin hijos. Otras cuestiones incluyen las diferencias entre países, el sesgo de selección y los marcos institucionales. Además, la penalización por maternidad puede afectar a los ingresos no solo en los años inmediatamente

tras el parto, sino también de forma acumulativa a lo largo de la carrera profesional de una mujer. Un salario más bajo en un momento dado no es un hecho aislado, sino que, por lo general, se traduce en menores ingresos a lo largo de la vida, una menor acumulación de derechos de pensión y, en el caso de las mujeres casadas, un menor poder de negociación dentro del hogar. Los estudios a corto plazo o las instantáneas puntuales pueden pasar por alto los efectos a largo plazo, como una progresión salarial más lenta, la pérdida de ascensos o el cambio a empleos flexibles y peor remunerados para adaptarse a las responsabilidades familiares.

En su estudio de 2001, Budig et al. demostraron que solo una parte de la penalización se explica por la menor experiencia laboral, mientras que otros factores, como la selección ocupacional (las madres tienden a trabajar en empleos flexibles y peor remunerados) y la discriminación, contribuyen de manera significativa (Budig et al., 2001). Los autores también destacaron que la penalización por la maternidad es mayor para las mujeres con niveles de educación más bajos y para aquellas situadas en la parte inferior de la distribución salarial, lo que agrava una situación ya de por sí desfavorable en el mercado laboral (Waldfogel, 1997; Anderson et al., 2003; Budig et al., 2010). Un estudio realizado por los sociólogos Correll et al., que combinaba datos de laboratorio y de encuestas, demostró que las madres se veían penalizadas en diversos aspectos, entre ellos la competencia percibida y el salario inicial recomendado, y que a menudo sufrían discriminación por parte de los empleadores (Correll et al., 2007).

Por último, mientras que las madres sufren penalizaciones salariales, los padres suelen disfrutar de primas salariales, ganando más que sus homólogos sin hijos. Estudios realizados en diversos países, tanto en Europa como en América del Norte, muestran que los padres suelen recibir un aumento de ingresos tras tener hijos, con primas que oscilan entre el 9 % y el 11 % en algunos casos (Grimshaw et al., 2015).

Flexibilidad laboral y estructura salarial

Otro tipo de explicación de la brecha salarial de género se basa en la teoría de los diferenciales compensatorios de Adam Smith, tal y como la expone Sherwin Rosen (Rosen, 1986). Según esta teoría, los puestos de trabajo tienen muchas características, algunas de las cuales no son de carácter pecuniario.

Las personas pueden cambiar el salario por ciertas ventajas, como una mayor flexibilidad o seguridad laboral. Se supone que las mujeres —que valoran más que

que los hombres— pueden optar por empleos que ofrezcan dichos beneficios, aunque ello suponga un salario más bajo (Goldin, 2014). De hecho, un metaanálisis de 2020 reveló que la pérdida salarial relacionada con el nacimiento del primer hijo suele estar asociada a la preferencia de las madres por la flexibilidad (Cukrowska-Torzewska et al., 2020).

Sin embargo, surgen problemas graves cuando el valor que se otorga a las horas de trabajo y a la continuidad laboral no es lineal, de modo que las personas que trabajan un mayor número de horas reciben una remuneración desproporcionadamente mayor. Claudia Goldin (2021) acuñó el término «empleos voraces» para describir aquellos que implican horarios largos e impredecibles, que a menudo se prolongan más allá de la jornada laboral convencional e invaden el tiempo personal, y en los que los individuos no son fácilmente sustituibles.

Según Goldin, estos trabajos son «exigentes» porque obligan a las personas a dar prioridad al trabajo por encima de todo lo demás, lo que a menudo dificulta conciliar otras responsabilidades o intereses de la vida personal. Los trabajos exigentes se caracterizan por una remuneración no lineal, en la que trabajar el doble de horas reporta más del doble de dinero; esto contribuye a la brecha salarial de género, ya que tiende a beneficiar a las personas —a menudo hombres— que pueden comprometerse con horarios menos flexibles y más exigentes.

Atributos psicológicos y habilidades no cognitivas

Algunas de las explicaciones más modernas de la brecha salarial de género se centran en las características psicológicas y las habilidades no cognitivas, entre las que se incluyen la preferencia por el riesgo, la competitividad, las preferencias sociales (altruismo, tendencias cuidadoras) y las habilidades de negociación (Bertrand, 2011).

Según estas explicaciones, las mujeres podrían optar por empleos más estables debido a su supuesta mayor aversión al riesgo; podrían autoseleccionarse hacia sectores u ocupaciones con menor remuneración porque también son menos competitivas o están menos motivadas por la remuneración; y podrían no conseguir aumentos salariales o ascensos debido a su reticencia o incapacidad para negociar. Sin embargo, muchas de estas explicaciones parecen basarse en algún tipo de estereotipo, mientras que las pruebas de que alguna de ellas tenga un impacto significativo en la brecha salarial de género siguen siendo escasas o poco concluyentes.

2 La brecha salarial de género: un panorama descriptivo

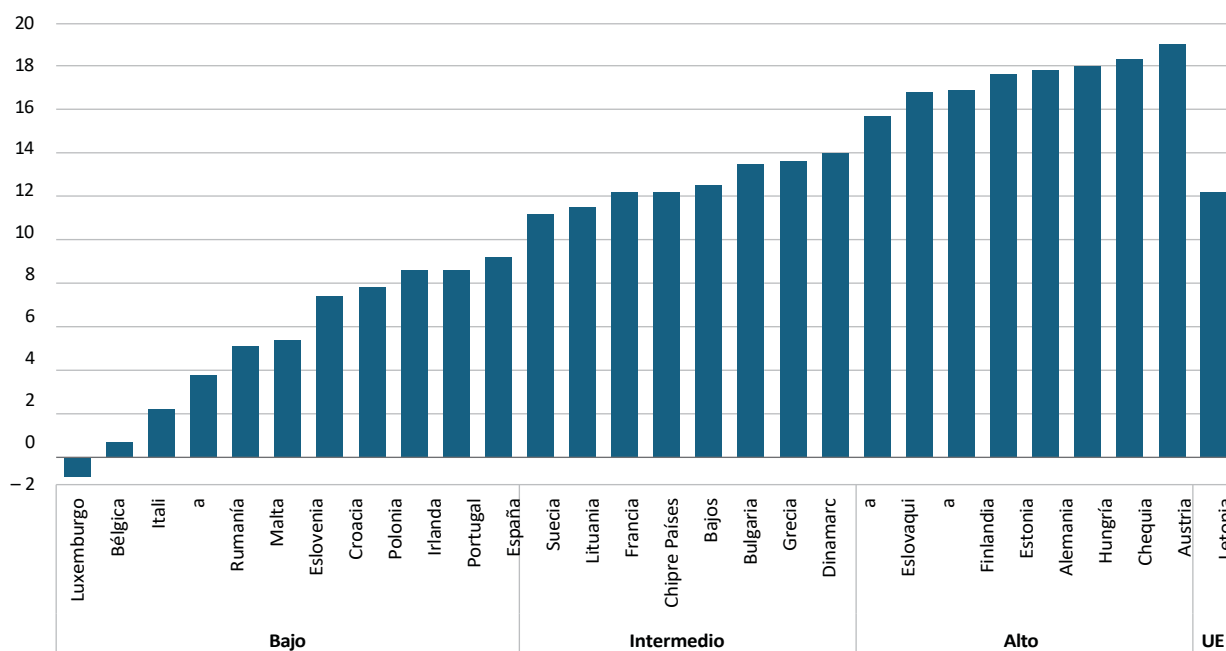
La brecha salarial de género entre los trabajadores de la UE se situó en el 12 % en 2023, según los últimos datos disponibles de Eurostat ⁽¹⁾. Esto significa que el salario medio de las mujeres es un 12 % inferior al de los hombres en el conjunto de la UE (véase el recuadro A1 del anexo para una explicación detallada del cálculo de la brecha salarial de género). La magnitud de las diferencias varía considerablemente entre los Estados miembros, pero se está reduciendo en la mayoría de ellos.

Un panorama variado a nivel nacional

En la figura 1 se presentan los datos sobre la magnitud de la brecha salarial de género en los distintos Estados miembros, basados en las últimas estimaciones para 2023. Existen diferencias significativas entre los Estados miembros, ya que la brecha salarial de género oscila entre el 19 % en Letonia y el -0,9 % en Luxemburgo. En la figura, los Estados miembros se clasifican de mayor a menor brecha salarial de género, lo que pone de manifiesto los siguientes puntos.

- La brecha puede considerarse elevada en ocho Estados miembros: Letonia (19 %) presenta la brecha salarial más alta, seguida de Austria, Chequia, Hungría, Alemania, Estonia, Finlandia y Eslovaquia (entre el 18 % y el 16 % aproximadamente en todos los casos).
- La magnitud de la brecha es intermedia (entre el 14 % y el 11 %) en otros ocho Estados miembros: Dinamarca, Grecia, Bulgaria, los Países Bajos, Chipre, Francia, Lituania y Suecia. El nivel de la brecha salarial de género en estos Estados miembros es comparable al del conjunto de la UE, que se sitúa en el 12 %.
- La brecha es baja (por debajo del 10 %) en 11 Estados miembros. Se sitúa entre el 9 % y el 5 % en siete de ellos (España, Portugal, Irlanda, Polonia, Croacia, Eslovenia y Malta), mientras que es mucho menor en Rumanía (por debajo del 4 %), Italia (2,2 %) y Bélgica (0,7 %). En Luxemburgo, la brecha es incluso negativa, lo que significa que el salario medio de las mujeres es un 0,9 % superior al de los hombres.

Figura 1: Magnitud de la brecha salarial de género en la UE, por Estado miembro, 2023 (%)



Notas: Los Estados miembros se clasifican de menor a mayor magnitud de la brecha salarial de género en 2023. Véase el recuadro A1 del anexo para conocer las consideraciones metodológicas relativas al uso de los datos de la Encuesta sobre la Estructura de los Salarios (SES) para calcular las brechas salariales de género.
Fuente: Cálculos de los autores basados en las estimaciones provisionales de Eurostat de la SES para 2023.

(1) Los datos disponibles en la página web de Eurostat recogen actualmente la brecha salarial de género hasta 2022, basándose en la oleada de 2022 de la Encuesta sobre la Estructura de los Salarios (SES), y hasta 2023, basándose en estimaciones provisionales que utilizan datos salariales facilitados anualmente por los Estados miembros para los años que se sitúan entre las oleadas cuatrienales de recopilación de datos de la SES. Eurostat señala que «estos [datos] son provisionales hasta que las cifras de referencia, extraídas de la Encuesta sobre la Estructura de los Salarios, estén disponibles en diciembre de 2028». La información de este capítulo se basará en estas estimaciones provisionales siempre que sea posible, ya que ofrecen la visión más actualizada.

Al analizar las diferencias entre países en cuanto a la magnitud de la brecha salarial de género, no se observa una agrupación clara de países en función de las regiones europeas o de los niveles salariales medios (véase la figura A4 del anexo, en la que se compara la magnitud de la brecha salarial de género y los niveles salariales medios en los distintos Estados miembros). La brecha es relativamente elevada en algunos de los Estados miembros más recientes, caracterizados por salarios relativamente bajos (Chequia, Estonia, Hungría, Letonia y Eslovaquia), pero también entre algunos Estados miembros más antiguos con niveles salariales medios más elevados (Austria, Finlandia, Alemania).

Del mismo modo, la brecha es relativamente baja en algunos Estados miembros de la UE-15 con niveles salariales elevados (Bélgica, Luxemburgo), pero también en algunos Estados miembros de la UE-14 con salarios bajos (Malta, Rumanía).

No obstante, un factor que influye en cierta medida en la magnitud de la brecha salarial de género es la integración de las mujeres en el mercado laboral, medida por la tasa de empleo femenino. Cuanto mayor es la tasa de empleo femenino, mayor es la brecha salarial de género (véase la figura A5 del anexo). Si bien estas conclusiones concuerdan con la bibliografía citada en el capítulo 1, pueden parecer contradictorias a primera vista. No obstante, cabe señalar que, en aquellos mercados laborales en los que la participación femenina puede resultar más difícil (por ejemplo, debido a una marcada

de las responsabilidades de cuidado en el hogar o a la falta de opciones de guarderías asequibles), las mujeres que sí acceden al empleo suelen tener un alto nivel de cualificación y recibir una mejor remuneración, lo que modera la magnitud de las brechas salariales de género (EIGE, 2018). Esto puede ayudar a explicar por qué la brecha salarial de género es reducida en Italia y Rumanía, dos de los Estados miembros con las tasas de empleo femenino más bajas, mientras que tanto la brecha salarial de género como la tasa de participación femenina son mucho mayores, por ejemplo, en Estados miembros como Estonia y Alemania.

Cabe destacar que la estimación más utilizada de la brecha salarial de género, que se presenta aquí, se basa en las diferencias por género en los salarios por hora. Este indicador representa una medida salarial limitada que no refleja el alcance total de las diferencias en los ingresos laborales por género, ya que las mujeres son mucho más propensas a trabajar a tiempo parcial (y también, en menor medida, a tener contratos temporales). Una vez tenidas en cuenta estas realidades, surgen diferencias salariales más amplias entre mujeres y hombres, con importantes implicaciones también para la progresión profesional, el acceso a las prestaciones sociales y la acumulación de derechos de pensión o de patrimonio. Véase el recuadro 1 para más detalles.

Recuadro 1: La brecha salarial de género en los salarios por hora oculta

Los datos más difundidos sobre la brecha salarial de género, como los que se muestran en la figura 1, se basan en las diferencias en los salarios por hora entre mujeres y hombres. La razón principal es que los salarios por hora constituyen el indicador salarial más limitado, de modo que las diferencias en las horas de trabajo semanales o en la intensidad laboral a lo largo del año no influyen en el cálculo de la brecha salarial de género.

No obstante, dado que las mujeres son mucho más propensas a trabajar a tiempo parcial y algo más propensas a tener contratos temporales, perciben ingresos laborales más bajos, y el alcance de estas disparidades será mayor que el ya comunicado.

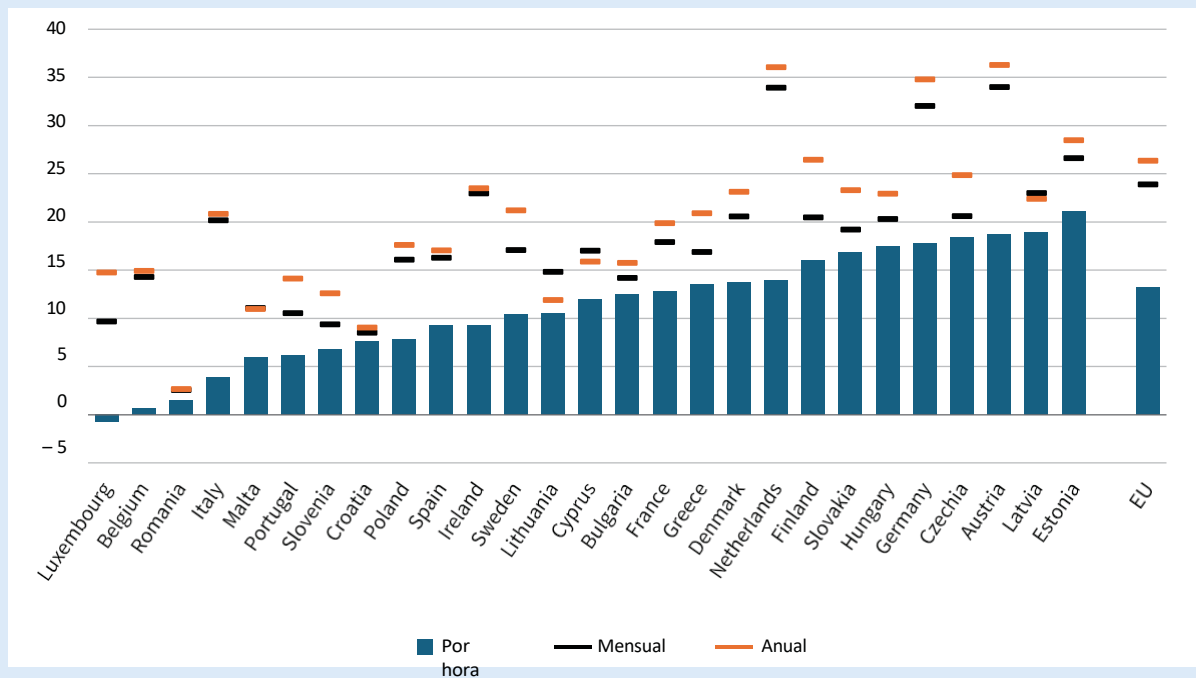
Con el fin de ofrecer una medida de la brecha salarial de género que refleje el alcance total de las disparidades por género en los ingresos laborales, Eurostat también publica datos sobre la brecha salarial de género en los salarios mensuales y anuales (véase la figura 2). En este caso, los datos se refieren a 2022, ya que no se dispone de estimaciones provisionales para 2023 en relación con cada indicador. En el conjunto de la UE, la brecha salarial de género prácticamente se duplica cuando se mide en salarios mensuales (y aún más en salarios anuales) en lugar de en salarios por hora ⁽²⁾.

La brecha salarial de género se amplía en todos los Estados miembros cuando se mide más allá de los salarios por hora. Pero esto ocurre de manera notable en los Países Bajos, Austria y Alemania. Estos son los tres Estados miembros con las brechas más amplias (alrededor del 35 % o más en términos anuales). Se trata precisamente de los Estados miembros con las tasas más elevadas de trabajo a tiempo parcial, lo que se traduciría en unos ingresos laborales más bajos entre las mujeres como consecuencia de un menor número de horas trabajadas.

Otros Estados miembros en los que la brecha se amplía de forma muy significativa cuando se mide en términos anuales (y mensuales) son Italia, Irlanda, Polonia y Suecia. Se trata también de Estados miembros caracterizados por tasas de empleo a tiempo parcial relativamente elevadas (excepto Polonia), pero también por una incidencia significativa del empleo temporal (excepto Irlanda), lo que daría lugar a unos ingresos laborales anuales más bajos como consecuencia de un empleo discontinuo a lo largo del año.

(2) Esta estimación de la brecha salarial de género en la UE en 2022 (13,2 % en los salarios por hora, casi el 24 % en los salarios mensuales y más del 26 % en los salarios anuales) se desvía ligeramente de la estimación presentada en la siguiente sección (12,2 % en los salarios por hora), ya que se calcula comparando el salario medio por hora de hombres y mujeres expresado en euros.

Figura 2: Brecha salarial de género en términos horarios, mensuales y anuales en la UE, por Estado miembro, 2022 (%)



Notas: Los Estados miembros se clasifican de menor a mayor magnitud de la brecha salarial de género en 2022. Véase el recuadro A1 del anexo para conocer las consideraciones metodológicas relativas al uso de los datos del SES para calcular las brechas salariales de género.

Fuente: Cálculos de los autores basados en datos del SES de Eurostat, 2022, sobre los niveles salariales medios por género.

Las mujeres tienen más probabilidades de estar inactivas o sin empleo (véase el recuadro A2) o de tener formas de empleo no regulares, como el empleo a tiempo parcial y el temporal. También es más probable que sufran más interrupciones en sus trayectorias en el mercado laboral. Esto les dificulta acumular derechos a prestaciones por desempleo o cotizar para una pensión de jubilación, lo que tiene un impacto negativo en sus ingresos y también en su capacidad para acumular patrimonio.

Por lo tanto, medir la brecha salarial de género utilizando indicadores distintos de los ingresos por hora ofrece una visión complementaria más completa que la que se suele presentar. Estos indicadores alternativos reflejan con mayor precisión los ingresos reales en el mercado laboral de las mujeres trabajadoras, que la medida estándar de la brecha salarial de género solo capta parcialmente.

Las brechas salariales de género siguen reduciéndose

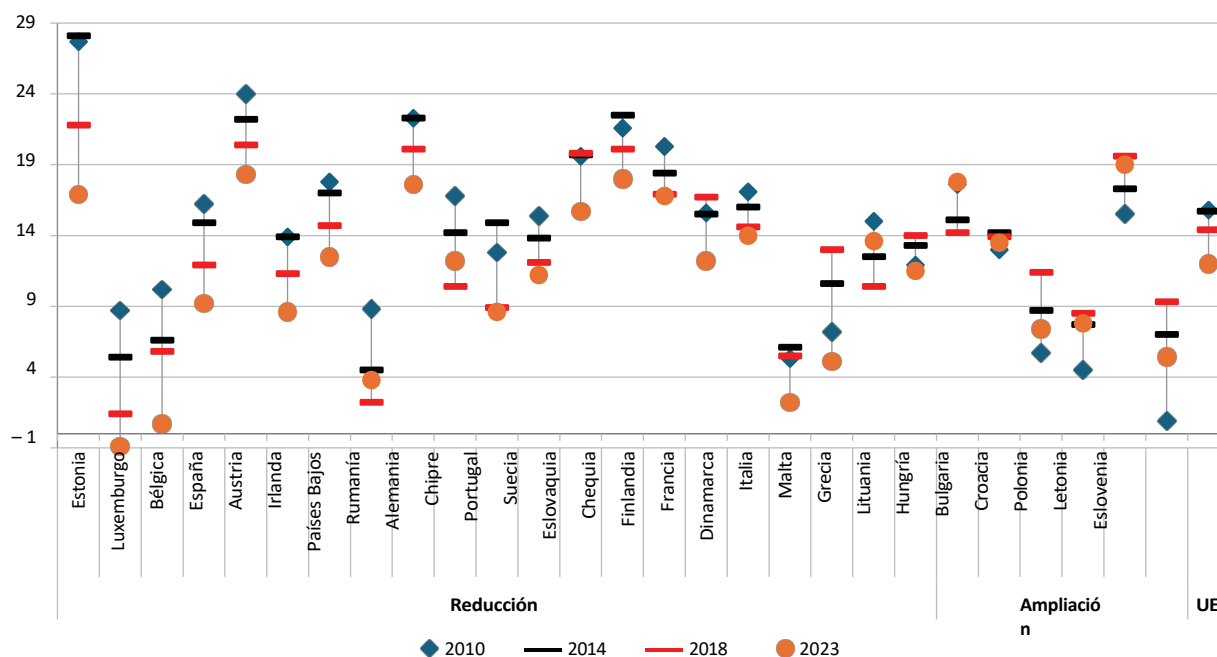
Los datos muestran claramente una tendencia a la baja en la magnitud de la brecha salarial de género en los Estados miembros entre 2010 y 2023. En el conjunto de la UE, la brecha salarial de género se mantuvo bastante estable entre 2010 y 2014 (15,8 % y 15,7 %, respectivamente), pero luego descendió al 14,4 % en 2018 y, lo que es aún más significativo, al 12,2 % en 2022 y al 12 % en 2023. Aquí se utilizan los datos más recientes (hasta 2023), pero cabe señalar que se basan en estimaciones provisionales y deben tomarse con precaución, ya que en algunos casos reflejan una desviación significativa respecto a los valores de 2022, especialmente en el caso de Estonia ⁽³⁾. Los datos de la figura 3 reflejan claramente

cómo se redujo la brecha salarial de género en la mayoría de los Estados miembros entre 2010 y 2023. A grandes rasgos, se pueden distinguir tres grupos.

- La brecha salarial de género se redujo notablemente (en más de 4 puntos porcentuales) en un grupo de 12 Estados miembros (los situados a la izquierda de la figura). Esto se produjo con especial intensidad en Estonia, Luxemburgo y Bélgica (más de 9 puntos porcentuales) y en España (7 puntos porcentuales), mientras que las reducciones fueron más moderadas (entre 6 y 4 puntos porcentuales) en el resto de los Estados miembros (Austria, Irlanda, los Países Bajos, Rumanía, Alemania, Chipre, Portugal y Suecia).

(3) Si bien la variación en la magnitud de la brecha salarial de género fue bastante moderada (menos de un punto porcentual de diferencia) en la mayoría de los Estados miembros entre 2022 y 2023, las estimaciones provisionales correspondientes al último año disponible reflejan una reducción muy significativa de la brecha en Estonia (del 21,1 % al 16,9 %) y, en menor medida, en Italia (del 3,8 % al 2,2 %), los Países Bajos (del 14 % al 12,5 %) y Eslovenia (del 6,8 % al 5,4 %). Por el contrario, las estimaciones provisionales para 2023 indican que la brecha se amplió significativamente (más de un punto porcentual) en Portugal (del 6,3 % al 8,6 %) y en Rumanía (del 1,5 % al 3,8 %).

Figura 3: Evolución de la brecha salarial de género en la UE, por Estado miembro, 2010-2023 (%)



Notas: Los Estados miembros se clasifican de mayor a menor según la magnitud de la reducción de la brecha salarial de género (en puntos porcentuales) entre 2010 y 2023. Véase el recuadro A1 del anexo para conocer las consideraciones metodológicas relativas al uso de los datos del SES para calcular las brechas salariales de género.

Fuente: Cálculos de los autores basados en las estimaciones provisionales de los datos SES de Eurostat para 2023.

- La brecha se redujo de forma más moderada (en menos de 4 puntos porcentuales) en un grupo de nueve Estados miembros. Las diferencias salariales se redujeron en casi 4 puntos porcentuales en Eslovaquia y Chequia, y de forma insignificante en Lituania, situándose el resto de los Estados miembros de este grupo en un punto intermedio.
- Solo hay seis Estados miembros en los que la brecha salarial de género se amplió entre 2010 y 2023. Todos ellos son Estados miembros de Europa Central y Oriental: Eslovenia, Letonia, Polonia, Croacia, Bulgaria y Hungría.

Durante este periodo se ha producido una cierta convergencia entre los Estados miembros en cuanto a la magnitud de la brecha salarial de género. Esto se debe a que las brechas se han reducido significativamente en algunos de los Estados miembros donde inicialmente eran más elevadas (Estonia, Austria, Alemania) y también a que se han ampliado en algunos de los Estados miembros que inicialmente se caracterizaban por tener brechas reducidas (Eslovenia, Polonia, Croacia).

La reducción de la magnitud de la brecha salarial de género desde 2010 no ha sido lineal, ya que ha disminuido a un ritmo más rápido en los últimos años. En los primeros cuatro años, entre 2010 y 2014, las tendencias fueron dispares: las diferencias se redujeron en aproximadamente la mitad de los Estados miembros (en particular en Rumanía, Bélgica y Luxemburgo), pero también se ampliaron en aproximadamente la otra mitad de los Estados miembros (en particular en Eslovenia, Malta, Polonia y Croacia). Posteriormente, entre 2014 y 2018, se produjo una reducción de la brecha salarial de género en dos tercios de los Estados miembros (en particular en Estonia, Portugal y, de nuevo, Luxemburgo), pero aún hubo un tercio de los Estados miembros en los que las brechas se ampliaron (de nuevo, sobre todo en Croacia, Malta y Eslovenia). Por último, en el período más reciente, entre 2018 y 2023, la reducción de la brecha salarial de género afectó prácticamente a todos los Estados miembros (en particular a Malta, Bélgica, Estonia y Francia), con las únicas excepciones de Hungría, Grecia, Chipre y Rumanía.

3 Desglose de la brecha salarial de género: mayores niveles de educación entre las mujeres

En el capítulo anterior se presentaron datos descriptivos sobre la magnitud de la brecha salarial de género, que se pone de manifiesto al comparar los niveles salariales medios de mujeres y hombres. No obstante, las mujeres y los hombres que forman parte de la población activa presentan diferencias en sus características demográficas, laborales y profesionales; es decir, no tienen necesariamente la misma edad, nivel de estudios o antigüedad laboral, ni trabajan en la misma medida en los mismos sectores u ocupaciones, entre otros factores. Estas diferencias pueden dar lugar a una brecha salarial de género que no se debe estrictamente al género, sino que podría deberse a que las mujeres presentan ciertas características de mercado que están estadísticamente asociadas a salarios más bajos.

Las diferencias salariales descriptivas que se han presentado hasta ahora se conocen generalmente como la **brecha salarial de género no ajustada**. Un desglose de esta brecha salarial de género permite diferenciar entre dos partes:

- la denominada **parte explicada**, que se debe a diferencias observables en las características demográficas, laborales y relacionadas con el empleo de mujeres y hombres;
- la denominada **parte inexplicada**, que se debe a las diferencias salariales entre mujeres y hombres que no pueden explicarse por sus diferentes características (al menos aquellas que pueden medirse en las encuestas). Esto se conoce habitualmente como la **brecha salarial de género ajustada**.

En trabajos anteriores de Eurofound se ha proporcionado dicho análisis de descomposición, basado en los microdatos de la Encuesta sobre la Estructura de los Salarios (SES) de 2018 (Eurofound et al., 2021). Se trataba de los microdatos más actualizados disponibles de la SES en el momento de redactar este estudio (otoño de 2025), ya que los microdatos de la SES de 2022 aún no se habían publicado. Los resultados de este análisis de descomposición de la brecha salarial de género en los Estados miembros se presentan

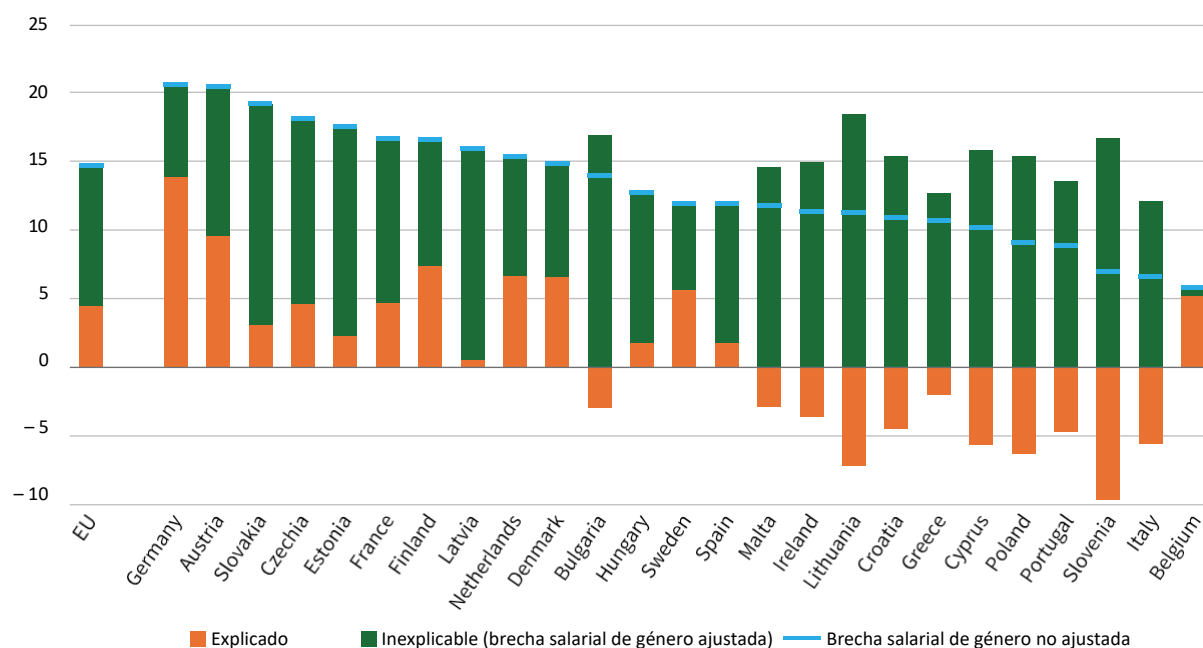
en la figura 4, tanto para la UE en su conjunto como para los 23 Estados miembros con microdatos disponibles en 2018 y para otros dos Estados miembros utilizando datos de otros estudios.

En el conjunto de la UE, la brecha salarial de género puede descomponerse en una parte explicada, que representa algo menos de un tercio (30,3 %) de la brecha, y una parte inexplicada, que representa algo más de dos tercios (69,7 %) de la brecha. Es decir, del 14,6 % de diferencia salarial a la baja entre las mujeres y los hombres estimado en 2018, 4,5 puntos porcentuales podrían atribuirse a características diferentes según el género, mientras que 10,1 puntos porcentuales no pueden explicarse por dichas características.

La figura 4 muestra cómo existe una brecha salarial de género ajustada (o inexplicada) en el conjunto de la UE y en todos los Estados miembros. Tradicionalmente, esta penalización salarial inexplicada para las mujeres se ha interpretado como un indicador de la discriminación contra las mujeres, tal y como ya se mencionó en el capítulo 1. No obstante, también puede haber otros factores no observados que contribuyan a explicar dicha brecha. Por ejemplo, la duración acumulada de la experiencia profesional no queda reflejada en los datos del SES, pero es relevante debido a que las mujeres son más propensas a sufrir interrupciones en su trayectoria profesional como consecuencia de permisos por cuidados o de su retirada del mercado laboral. Otros posibles factores apuntan a diferencias de género en las actitudes y los comportamientos, en relación con el valor que se otorga al dinero y a la carrera profesional, las actitudes ante la negociación salarial, las capacidades personales o las habilidades de negociación (Dittrich et al., 2014; Blau et al., 2017; Neumark, 2018). Sin embargo, estas características actitudinales tampoco quedan reflejadas en los datos del SES.

Si tienen un impacto en la brecha salarial de género, su contribución residirá en el componente inexplicado.

Figura 4: Descomposición de Oaxaca de la brecha salarial de género, explicada e inexplicada, 2018



Notas: La magnitud del efecto estimado es muy elevada en Rumanía y Luxemburgo, por lo que los resultados no se muestran, pero están disponibles previa solicitud. Las estimaciones para Austria e Irlanda se han extraído de Leythienne et al. (2021).

Fuentes: Cálculos de los autores basados en datos de Eurostat sobre el nivel socioeconómico (2018) y en Leythienne et al. (2021).

En cuanto a la parte de la brecha salarial de género que puede explicarse por las características cuantificables de la población activa, las diferencias salariales perjudican a las mujeres en

13 de los 25 Estados miembros con datos disponibles, principalmente en los Estados miembros de la UE-15 (que representan casi un tercio de la brecha salarial de género en Francia; casi la mitad en Austria, los Países Bajos y los Estados miembros escandinavos; y más de la mitad en Alemania y Bélgica).

Esto significa que, en estos casos, las mujeres presentan en mayor medida ciertas características más asociadas a salarios más bajos.

- Según los resultados empíricos previos de Eurofound, los factores más importantes que explican las brechas salariales de género son la actividad económica y la jornada laboral, ya que las mujeres tienden más a trabajar en sectores con salarios más bajos y también a trabajar a tiempo parcial, lo que se asocia con salarios por hora más bajos. Sin embargo, tal y como se señala en la sección de revisión bibliográfica, estas explicaciones estadísticas no sirven de justificación, ya que la concentración de mujeres en determinados sectores o en puestos a tiempo parcial suele estar determinada por barreras estructurales, la socialización de género y la carga desproporcionada del trabajo de cuidados no remunerado que realizan las mujeres.

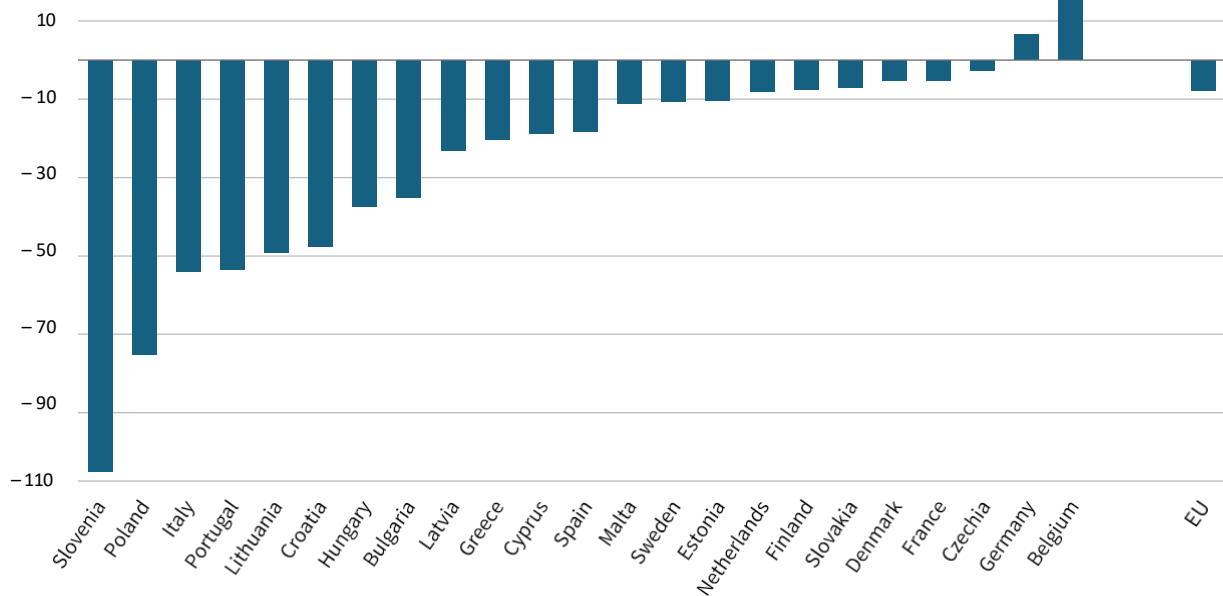
- Aunque menos significativo, un tercer factor principal es que las mujeres tienen menos probabilidades de ocupar puestos con responsabilidades de supervisión, lo que apunta a la existencia de techos de cristal que limitan el acceso de las mujeres a los niveles más altos de las jerarquías organizativas, donde se encuentran los puestos mejor remunerados.

Por otra parte, la parte explicada de las diferencias salariales favorece a las mujeres en los 12 Estados miembros restantes, principalmente los Estados miembros que se adhirieron después de 2004, así como Grecia, Italia, Luxemburgo y Portugal. Esto significa que, en estos Estados miembros, las mujeres se caracterizan, en general, por ciertas características del mercado laboral asociadas a salarios más elevados. Concretamente, entre las características personales, laborales y relacionadas con el puesto de trabajo que pueden observarse, aquella en la que las mujeres tienen una clara ventaja es el nivel de estudios, que resulta muy relevante a efectos del presente informe. Los niveles más altos de estudios entre las mujeres contribuyeron negativamente a la parte explicada de la brecha salarial de género en casi todos los Estados miembros ⁽⁴⁾.

Esto queda claramente reflejado en los resultados de la figura 5, donde cada barra muestra la contribución relativa del nivel de estudios a la parte explicada de la brecha salarial de género a nivel de los Estados miembros.

(4) Otro factor que contribuye negativamente a la parte explicada de la brecha salarial de género en el agregado de la UE es la categoría profesional, aunque en este caso los resultados entre los distintos países son mucho más dispares. También se observa una contribución negativa derivada del hecho de que las mujeres tienden más a trabajar en empresas de mayor tamaño y en empresas de titularidad pública, factores ambos asociados a unos ingresos más elevados, aunque el efecto es mucho menos significativo. No obstante, los resultados deben interpretarse con cautela: las categorías de la Clasificación Internacional Normalizada de Ocupaciones a nivel de dos dígitos no reflejan plenamente la heterogeneidad de género en la distribución ocupacional y no controlan adecuadamente la jerarquía vertical; además, las mujeres están sobrerrepresentadas en las empresas más pequeñas (con menos de 10 empleados), que en muchos Estados miembros no están incluidas en los datos del SES.

Figura 5: Contribución del nivel educativo a la parte explicada de la brecha salarial de género



Notas: Los resultados muestran la contribución del nivel educativo a la parte total explicada de la brecha salarial de género. El agregado de la UE no incluye datos de Austria e Irlanda. La magnitud del efecto estimado es muy elevada en Rumanía y Luxemburgo, por lo que los resultados no se muestran, pero están disponibles previa solicitud.

Fuente: Cálculos de los autores basados en datos de Eurostat sobre el nivel socioeconómico (SES), 2018.

Los niveles más altos de nivel educativo entre las mujeres contribuyeron negativamente a la parte explicada de la brecha salarial de género en casi todos los Estados miembros.

Los resultados deben interpretarse de la siguiente manera: en el conjunto de la UE, el 30,3 % de la brecha salarial de género no ajustada puede atribuirse a características medibles de la población activa, y los niveles de cualificación contribuyeron negativamente a la brecha salarial de género (concretamente, representando casi 8 puntos porcentuales del 30,3 %, pero de forma negativa, de modo que si se excluyera la cualificación del análisis empírico, la brecha salarial de género ajustada para el conjunto de la UE sería mayor).

Independientemente de si la parte explicada de la brecha salarial de género es positiva o negativa en cada Estado miembro, un valor negativo en el nivel de estudios refleja unos niveles de estudios más elevados entre las mujeres.

Los resultados son muy significativos, ya que se observan contribuciones negativas en prácticamente todos los Estados miembros, especialmente en los de Europa Central y Oriental, así como en Italia y Portugal. Los únicos Estados miembros en los que el nivel educativo contribuye positivamente a la parte explicada de la brecha salarial de género son Bélgica y Alemania (y Rumanía, que no aparece en la figura).

Los resultados son muy relevantes porque indican que los mayores niveles de nivel educativo entre las mujeres evitan que se produzca una brecha salarial de género no ajustada aún mayor en los Estados miembros. Al mismo tiempo, surge la pregunta de por qué los mayores niveles de nivel educativo entre las trabajadoras no han logrado reducir las brechas salariales de género de forma más rápida y significativa en los Estados miembros durante las últimas décadas. El siguiente capítulo arroja algo de luz sobre esta cuestión.

4 La brecha de género opuesta en el nivel educativo

Las trabajadoras siguen percibiendo, de media, un salario inferior al de sus homólogos masculinos en prácticamente todos los Estados miembros, aunque estas diferencias se están reduciendo gradualmente con el tiempo en la mayoría de ellos, tal y como se muestra en el capítulo 2. Los niveles educativos más elevados de las mujeres son un factor clave que contribuye a reducir las diferencias salariales de género, tal y como se muestra en el capítulo 3. El capítulo 4 ofrece más datos que reflejan los mayores niveles de formación de las mujeres, al tiempo que muestra que estas suelen especializarse en campos de estudio que, por lo general, se asocian a niveles salariales más bajos y, por lo tanto, tienen un potencial limitado para reducir aún más las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

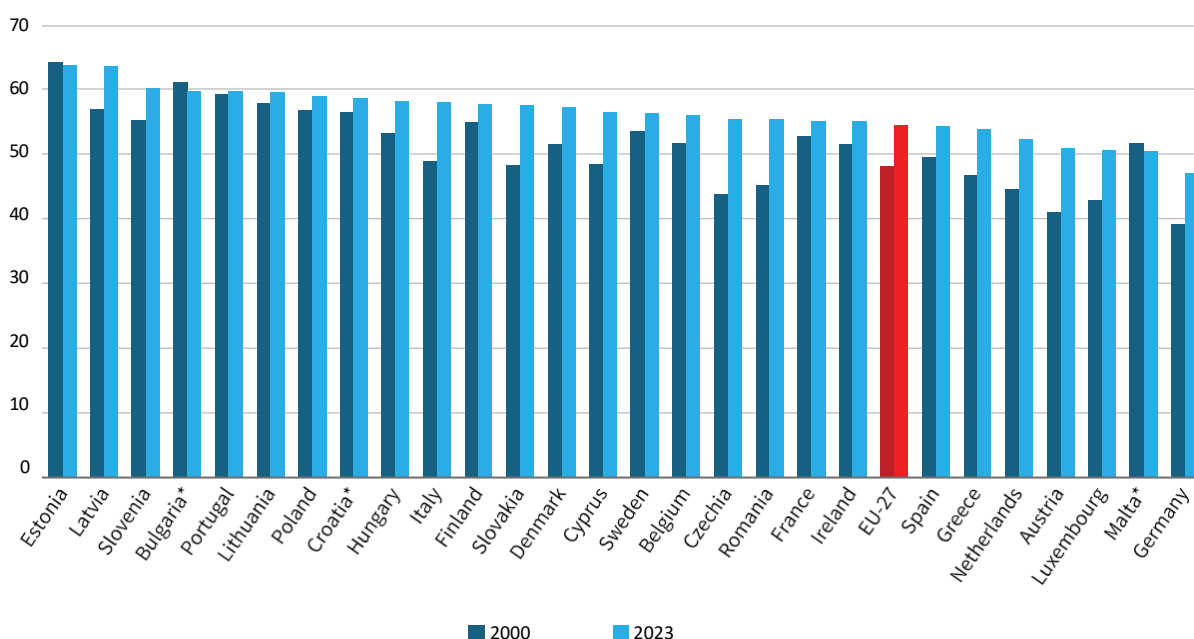
Nivel educativo: el mejor rendimiento de las mujeres

Según la economista Claudia Goldin (2006), el siglo pasado ha sido testigo de lo que ella denomina «una revolución silenciosa» en la que las mujeres han participado, con una creciente participación en la educación hasta el punto de superar a los hombres. Entre las principales razones de este fenómeno, cita la mayor disponibilidad de empleos mejor remunerados que requieren estudios superiores para las mujeres, los cambios en la formación de la familia y, en particular, la disponibilidad de la píldora anticonceptiva, que permitió a las mujeres un mayor control sobre su fertilidad y retrasar

el matrimonio y la maternidad (Goldin et al., 2002; Goldin, 2006; Goldin et al., 2006). Otros autores, más recientemente, señalan las habilidades no técnicas superiores de las chicas —entre las que se incluyen las habilidades sociales e interpersonales o rasgos como la conciencia— como explicación de su capacidad para superar a los chicos en la escuela y en la universidad y, por lo tanto, para resultar más deseables en los mercados laborales altamente cualificados (Cortes et al., 2017).

Las mujeres jóvenes están obteniendo mejores resultados que los hombres jóvenes en la educación superior, y esta tendencia ha dado lugar a una divergencia de género en los niveles de logro educativo entre las cohortes más jóvenes. Las mujeres alcanzaron la paridad en la proporción de titulados universitarios alrededor de 2010, y las mujeres de entre 30 y 34 años con estudios superiores completados superan actualmente en número a los hombres de esa misma franja de edad en 11 puntos porcentuales (EIGE, 2025). Si se tiene en cuenta el conjunto de la población titulada, había aproximadamente 87 millones de personas de entre 15 y 64 años con estudios superiores en toda la UE; el 54 % de ellas, es decir, unos 47,6 millones de personas, eran mujeres. Durante las dos últimas décadas, la proporción de mujeres tituladas no ha dejado de crecer, superando a la de los hombres titulados en la mayoría de los Estados miembros, como se muestra en la figura 6. El Estado miembro con la mayor proporción de mujeres tituladas es Estonia (63,7 % del total de titulados), mientras que el que presenta la más baja es Alemania (46,9 %). El aumento más significativo

Figura 6: Porcentaje de mujeres respecto al total de titulados en 2000 y 2023, por Estado miembro (%)



(*) El primer año del que se dispone de datos para Bulgaria, Croacia y Malta es 2009.

Notas: Los datos se han ponderado utilizando ponderaciones anuales. Esta muestra incluye a mujeres y hombres de entre 15 y 64 años con estudios superiores.

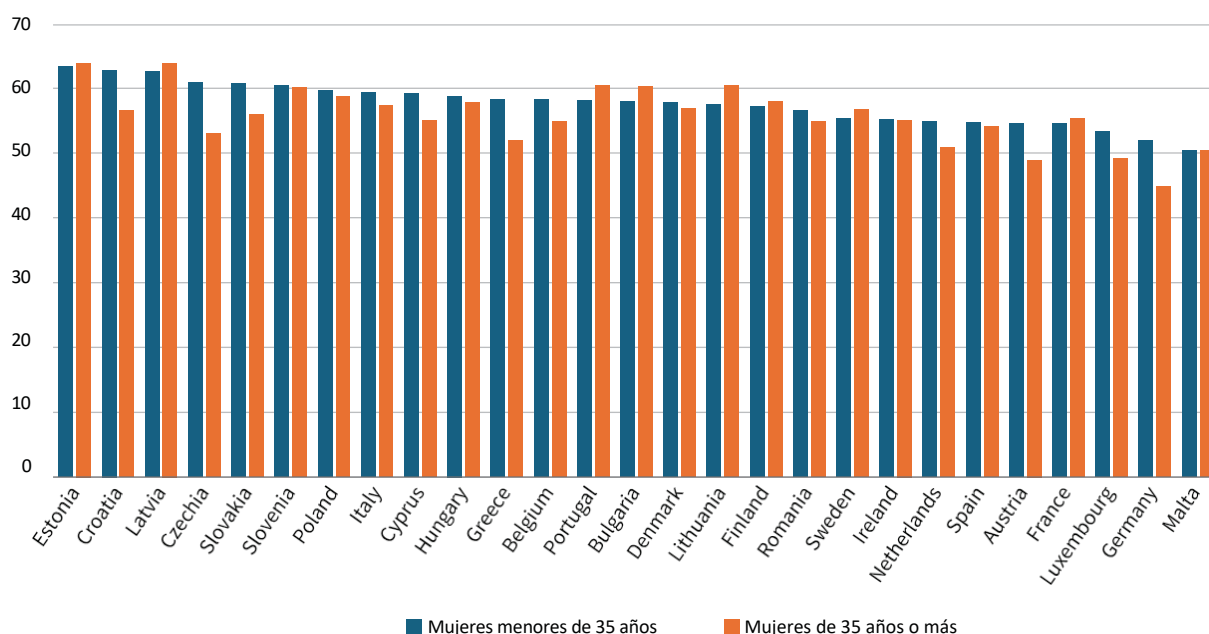
Fuente: Cálculos de los autores basados en los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) de Eurostat, 2000 y 2023.

Se registraron aumentos en Chequia (del 50,8 % al 55,4 %) y en Rumania (del 51,1 % al 55,3 %); por el contrario, la proporción de mujeres tituladas ha disminuido ligeramente en los Estados miembros en los que ya era muy elevada, como Bulgaria (del 61,7 % al 59,7 %).

En casi todos los Estados miembros, la proporción de tituladas es mayor entre las mujeres más jóvenes (menores de 35 años) que entre los grupos de mayor edad, como se muestra en la figura 7.

Esto confirma que la reducción (o inversión) de la brecha de género en materia de educación ha venido impulsada principalmente por las cohortes más jóvenes. Es interesante señalar que, si bien esto constituye una evolución positiva para las mujeres, las diferencias salariales de género son precisamente más elevadas entre los trabajadores con mayor nivel de estudios, tal y como se explica en el recuadro 2.

Figura 7: Proporción de mujeres jóvenes y de más edad con educación superior respecto al total de titulados en 2023, por Estado miembro (%)



Notas: Los datos se han ponderado utilizando ponderaciones anuales. La muestra incluye a hombres y mujeres de entre 15 y 64 años con estudios superiores.
Fuente: Cálculos de los autores basados en los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) de Eurostat, 2023.

Recuadro 2: La brecha salarial de género es mayor entre las personas con un nivel educativo más alto

La evolución del mercado laboral en las últimas décadas refleja una notable mejora para las mujeres, que acceden cada vez más al mercado laboral (con tasas de participación crecientes) y también superan a sus homólogos masculinos en términos de nivel educativo, tal y como se ha demostrado. Este último factor contribuye de forma positiva a la reducción de las brechas salariales de género, ya que los niveles educativos más altos se asocian con niveles salariales más elevados.

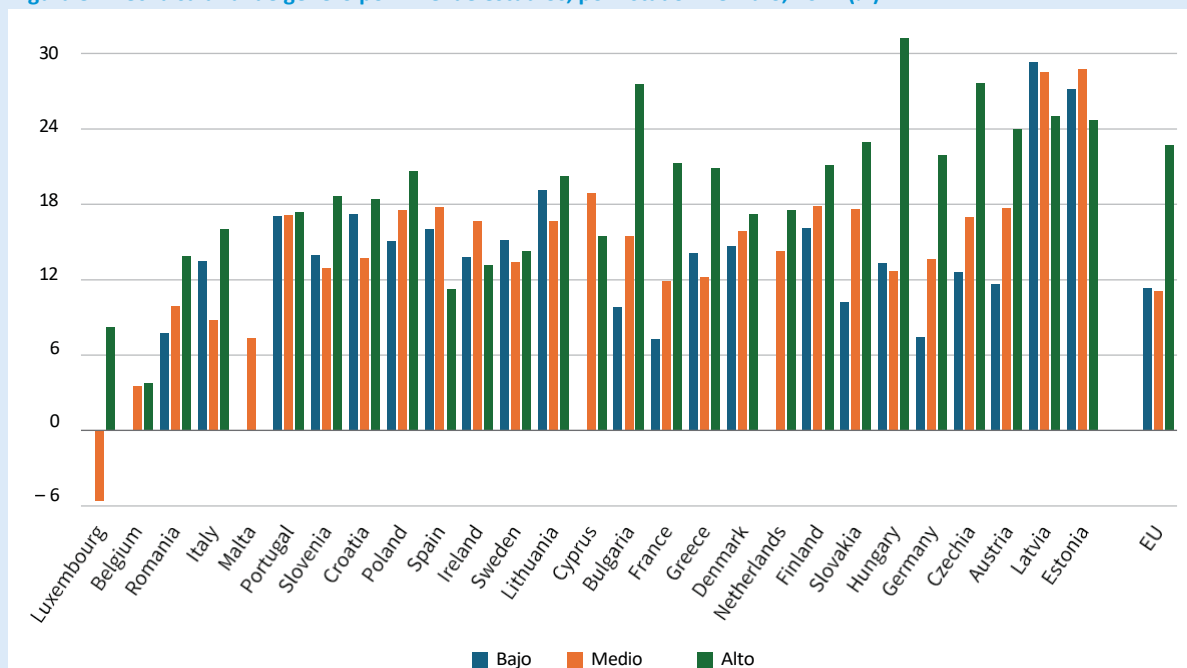
No obstante, aunque la integración de un número cada vez mayor de mujeres con un alto nivel educativo en el mercado laboral es un fenómeno positivo, también resulta interesante observar que las brechas salariales de género son de mayor magnitud precisamente entre los trabajadores con los niveles más altos de nivel educativo. En el conjunto de la UE, en 2022, la brecha salarial de género se situaba en torno al 11 % entre los trabajadores con niveles de formación bajos o medios, pero era el doble (22,7 %) entre los trabajadores con niveles de formación elevados.

La brecha salarial de género era mayor entre los trabajadores con un alto nivel de formación que entre los que tenían un nivel de formación más bajo en casi todos los Estados miembros, especialmente en países como Austria, Bulgaria, Chequia, Francia, Alemania, Hungría y Eslovaquia (con la excepción de España y, en menor medida, Irlanda y Suecia).

La razón de ello es que los niveles salariales, el rango y la varianza son mayores entre las personas con un alto nivel de estudios, lo que aumenta la posibilidad de que surjan disparidades más acusadas. Por otra parte, cuando los niveles salariales medios son relativamente bajos, como suele ocurrir entre las personas con un bajo nivel de estudios, el margen para que se produzcan diferencias salariales de género es más limitado. Esto está relacionado con el concepto de Goldin de «empleos codiciosos», ya que algunos

profesiones que requieren niveles de formación más elevados tienden a recompensar las largas jornadas laborales y la disponibilidad constante, lo que suele amplificar las diferencias de género en las trayectorias profesionales y traducirlas en mayores brechas salariales (Goldin, 2021).

Figura 8: Brecha salarial de género por nivel de estudios, por Estado miembro, 2022 (%)



Notas: Los Estados miembros se clasifican según la magnitud de la brecha salarial de género en 2022. Los datos se presentan para tres grupos educativos diferentes, y la brecha se ha calculado en cada uno de ellos por separado comparando los niveles salariales medios por género. Véase el recuadro A1 del anexo para conocer las consideraciones metodológicas relativas al uso de los datos del SES para calcular las brechas salariales de género.

Fuente: Cálculos de los autores basados en datos SES de Eurostat, 2022.

La Directiva de la UE sobre transparencia salarial de 2023 constituye una importante respuesta política a las brechas salariales de género para todos los trabajadores, aunque con un impacto potencialmente mayor para quienes ocupan puestos de trabajo bien remunerados que requieren cualificaciones de nivel superior. Si bien cabe destacar que la transparencia por sí sola no basta para abordar las brechas salariales de género mientras no se aborden paralelamente otros aspectos relacionados con el género (por ejemplo, la evaluación de los puestos de trabajo, la progresión profesional y las normas sobre la jornada laboral), la directiva obliga a los empleadores a utilizar criterios objetivos y neutros en materia de género para determinar los niveles salariales y la progresión profesional, y exige a las empresas más grandes (aquellas que emplean a 100 trabajadores o más) que informen periódicamente sobre sus brechas salariales de género. Asimismo, obliga a adoptar medidas correctoras en un plazo de seis meses si la brecha salarial de género supera el 5 % en cualquier categoría de trabajadores en la que no existan factores objetivos que justifiquen dicha brecha. La justificación económica de la directiva se basa en que los mercados laborales solo funcionan de manera óptima cuando ambas partes —empresarios y trabajadores— pueden negociar de forma e e basándose en el mismo conjunto completo de información, en este caso en lo que respecta a la remuneración (Eurofound, 2025a). En los puestos profesionales bien remunerados, es más probable que la remuneración se negocie de forma individual que se determine colectivamente. La falta de información pública o de transparencia en dicho contexto («secreto salarial») puede dar lugar a la aparición de diferencias injustificadas. A su vez, estas diferencias pueden verse agravadas por las «desventajas bien documentadas de las mujeres en las negociaciones salariales individuales» (véase Eurofound, 2025b, pp. 18-19, para un análisis).

La directiva debería incorporarse a la legislación nacional de todos los Estados miembros a lo largo de 2026.

Ámbito de estudios y diferencias de género en la UE: datos descriptivos

Como muestra la figura 8, las diferencias salariales entre mujeres y hombres son mayores entre los titulados universitarios que entre los que no lo son.

Para investigar por qué puede ser así, esta sección

analiza cómo la elección de un campo de estudio afecta a la brecha salarial de género en toda la UE. El primer aspecto que se investigará es si existe segregación tanto educativa como ocupacional en la UE.

El siguiente análisis se basa en la oleada de 2023 de la Encuesta Europea de Población Activa (EEP) y mide la segregación de género en los campos de estudio utilizando el índice de disimilitud (D), que refleja el grado en que las mujeres y los hombres se distribuyen de forma desigual entre las categorías educativas.

$$D = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^N \left| \frac{m_i}{M} - \frac{w_i}{W} \right|$$

donde:

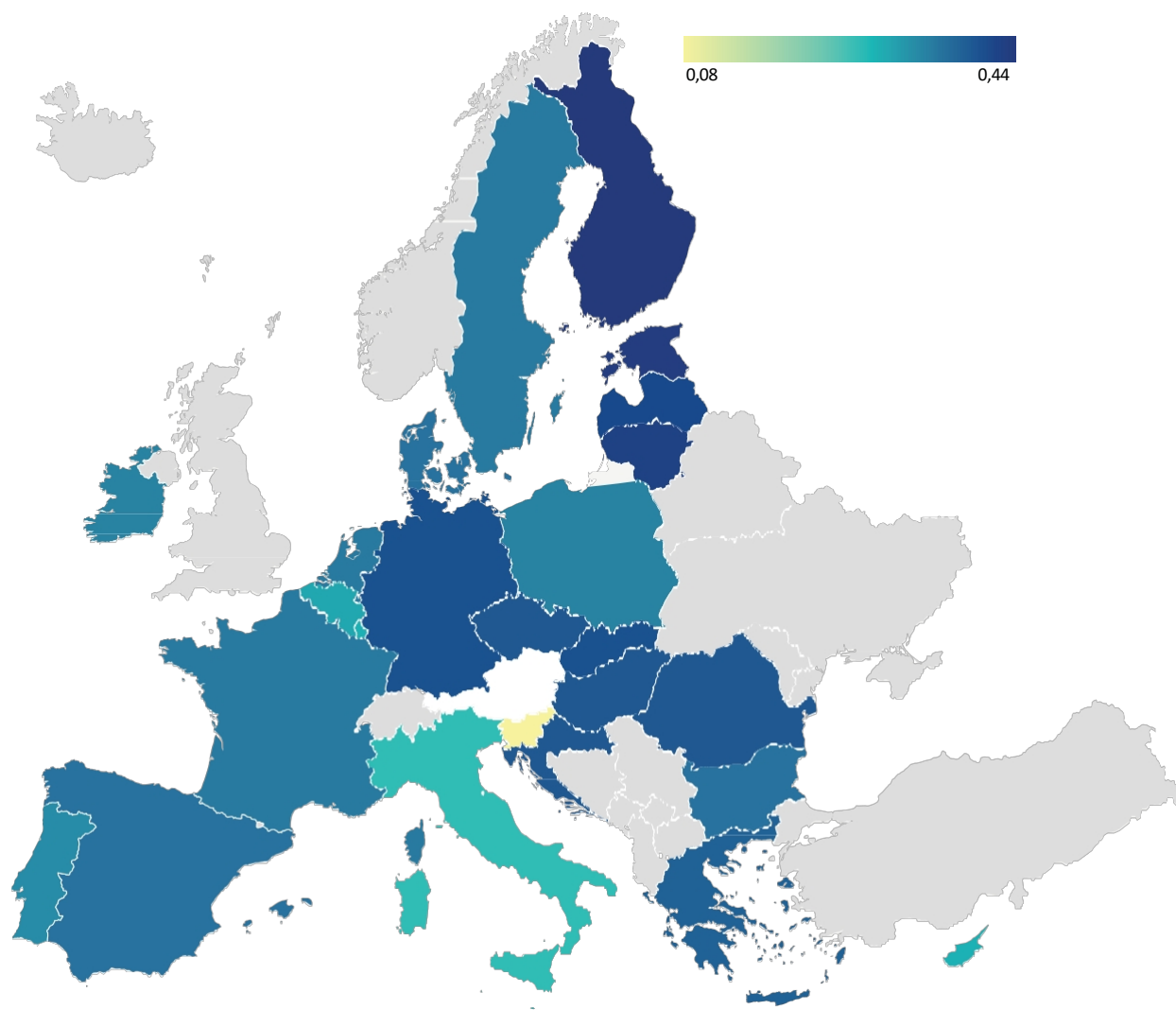
- N es el número total de campos de estudio;
- i representa cada campo de estudio específico;
- m_i es el número de hombres en el campo de estudio i ;
- w_i es el número de mujeres en el campo de estudio i ;
- M es el número total de hombres en todas las especialidades;
- W es el número total de mujeres en todas las especialidades.

Todas las medidas se calculan por separado para cada Estado miembro.

Este índice cuantifica directamente el nivel de segregación de género entre disciplinas, indicando el porcentaje de un género que tendría que cambiar de campo de estudio para lograr una distribución idéntica a la del otro. Las puntuaciones del índice de disimilitud oscilan entre 0, que significa una integración perfecta, y 1, que representa una segregación completa.

Las estimaciones resumidas en el mapa de la figura 9 confirman que, efectivamente, existe un nivel bastante elevado de segregación de género por campo de estudio en la mayoría de los Estados miembros, con el valor más bajo en Eslovenia (0,08), seguido de una serie de valores bajos en Italia (0,27), Chipre, Luxemburgo y Malta (0,29 cada uno) y Bélgica (0,30), y el más alto en Austria y Finlandia (0,44 cada uno), Austria (0,44) y Estonia (0,43). El valor medio para la UE-27 es de 0,36, lo que significa que algo más de un tercio de las mujeres o de los hombres tendrían que cambiar de campo de estudio para lograr una distribución equitativa.

Figura 9: Segregación de género por campo de estudio, UE-27, 2023



Nota: La muestra incluye a hombres y mujeres con educación superior (niveles 5-8 de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación, CINE) de entre 15 y 64 años.

Fuente: Cálculos de los autores basados en los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) de Eurostat, 2023.

Recuadro 3: Trayectorias educativas y resultados profesionales por campo d

No todas las elecciones de estudios de grado predeterminan los resultados profesionales. Muchas personas acaban trabajando en ámbitos con poca o ninguna relevancia para sus estudios. Para examinar la relación entre la elección del campo de estudio y el resultado profesional, el análisis que figura a continuación sigue un método en dos etapas: en primer lugar, se utiliza un índice de especialización (basado en el concepto de coeficiente de localización) para medir el grado de «cerrazón» o concentración de una ocupación concreta en comparación con el conjunto de la población activa.

El índice para un campo de estudio específico (i) dentro de una ocupación específica (j) se calcula de la siguiente manera:

$$SI_{ij} = \frac{s_{ij}}{S_i}$$

donde:

s_{ij} es la proporción de titulados del campo i que trabajan en la ocupación j (como porcentaje del total de la población activa en dicha ocupación);

S_i es la proporción de titulados del campo i en el total de la población activa del país.

Una puntuación alta del índice se asocia a trayectorias profesionales altamente especializadas, en las que casi siempre se requiere un título específico para acceder a una ocupación concreta (códigos de dos dígitos de la Clasificación Internacional Normalizada de Ocupaciones). Por el contrario, una puntuación baja del índice indica ocupaciones asociadas a titulaciones de carácter más generalista.

En la segunda etapa, las áreas de estudio se clasifican por frecuencia dentro de cada ocupación para identificar los títulos más comunes para cada categoría laboral.

Solo se incluyen en la muestra los titulados, las personas con empleo y aquellas de entre 25 y 64 años.

En primer lugar, solo unas pocas profesiones son altamente especializadas, lo que significa que obtienen una puntuación superior a 5 en el índice de especialización. Entre ellas, la más especializada es la profesión jurídica, seguida de los médicos y los profesionales de la enfermería y la obstetricia. Para acceder a estas profesiones, tanto los hombres como las mujeres suelen poseer títulos en los mismos campos: Derecho (94 % de los hombres, 93 % de las mujeres) y salud (99 % de los hombres, 98 % de las mujeres en el caso de los médicos; y 92 % de los hombres, 94 % de las mujeres en el caso de la enfermería).

Sin embargo, la mayoría de las profesiones están relativamente abiertas y contratan a titulados de diferentes campos. Cabe destacar que la elevada proporción de personas con una titulación en administración de empresas, que representa aproximadamente el 16 % de la muestra, se refleja en su presencia destacada en todas las profesiones, independientemente de los requisitos del puesto.

Se observan diferencias de género en las profesiones técnicas bien remuneradas, como el desarrollo de software, a las que accede una mayor proporción de hombres con títulos en TIC (54 %) en comparación con las mujeres (40 %). Por el contrario, una mayor proporción de mujeres en profesiones técnicas procede de formaciones generalistas, como la de administración de empresas (el 8 % de los hombres frente al 18 % de las mujeres).

En los puestos generalistas (con una puntuación inferior a 2 en el índice de especialización), la administración de empresas es sistemáticamente la formación académica más común entre todas las personas. Sin embargo, la segunda y tercera titulaciones más comunes suelen diferir según el género, ya que los hombres suelen proceder de la ingeniería y las mujeres de las ciencias sociales. Esto podría explicar, al menos en parte, las diferencias salariales incluso dentro de una misma ocupación, ya que las categorías generales de empleo suelen ocultar variaciones en la complejidad de las tareas, por lo que los titulados con estudios técnicos pueden desempeñar funciones más especializadas que aquellos con formación en ciencias sociales.

Los resultados completos se resumen en la Tabla 1.

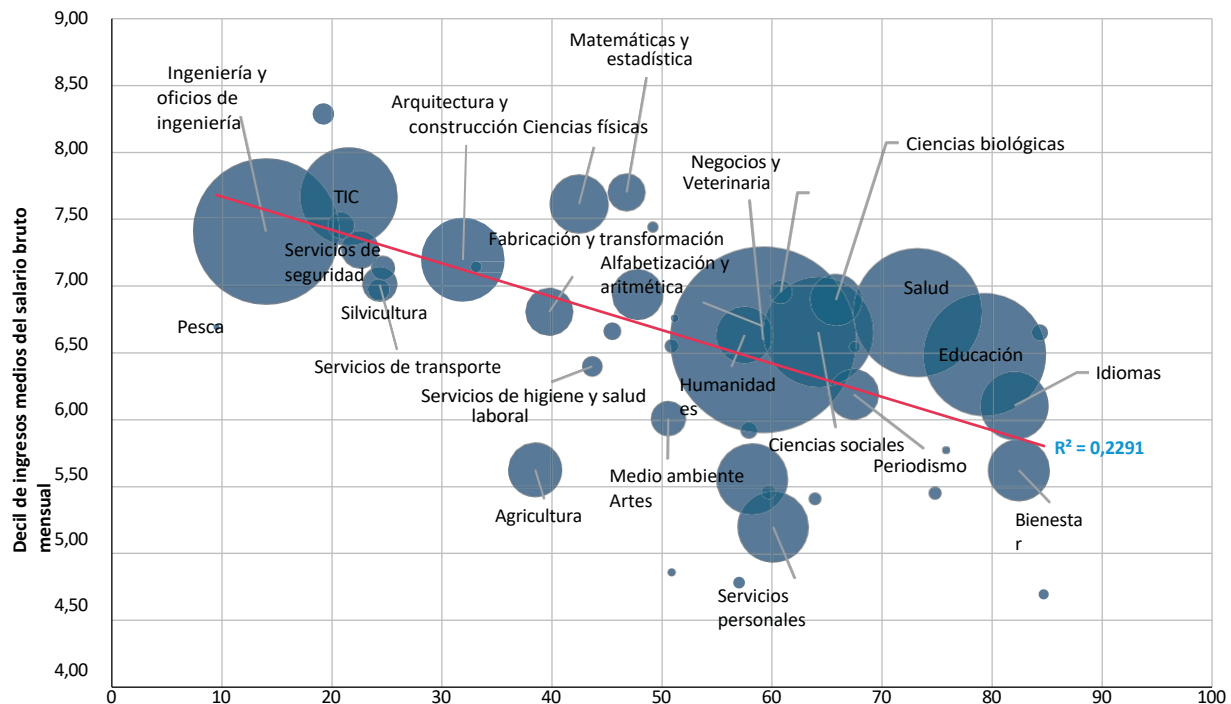
Tabla 1: Las tres principales áreas de estudio para determinadas profesiones, por género

	Índice de especialización	Hombres			Mujeres		
		Título superior (%)	Segundo título (%)	Tercer título (%)	Primer ciclo (%)	Segundo grado (%)	Tercer grado (%)
Profesionales del derecho	17,67	Derecho (94)	Empresariales (3)	Ciencias sociales (1)	Derecho (93,4)	Empresa (3,2)	Ciencias sociales (1,8)
Médicos	9,06	Salud (99)	Ingeniería (0,4)	Ciencias sociales (0,4)	Salud (98,4)	Ciencias sociales (1,0)	Empresa (0,2)
Profesionales de la enfermería y la obstetricia	7,97	Salud (91,5)	Empresa (3,7)	Ingeniería (1,8)	Salud (93,7)	Empresa (2,9)	Ciencias sociales (1,4)
Arquitectos, urbanistas, topógrafos y diseñadores	7,76	Arquitectura (65,7)	Artes (17,2)	Ingeniería (7,8)	Arquitectura (56,2)	Artes (28,9)	Empresariales (4,1)
Otros profesionales sanitarios	6,58	Salud (91,8)	Ingeniería (2,4)	Educación (1,6)	Salud (90,4)	Educación (3,4)	Ciencias sociales (3,1)
Profesores de primaria y de educación infantil	6,22	Educación (88,7)	Artes (2,6)	Empresa (2,5)	Educación (91,8)	Ciencias sociales (2,9)	Empresa (1,5)
Profesionales del ámbito social y religioso	5,14	Ciencias sociales (59,0)	Empresa (18,6)	Educación (8,2)	Ciencias sociales (64,8)	Educación (15,0)	Empresa (9,9)
Desarrolladores y analistas de software y aplicaciones	5,12	TIC (53,8)	Ingeniería (29,3)	Negocios (7,8)	TIC (40,4)	Empresariales (19,5)	Ingeniería (18,1)
Profesionales de la ingeniería (excluida la electrotecnología)	3,75	Ingeniería (64,8)	Arquitectura (27,0)	Empresariales (3,9)	Ingeniería (47,7)	Arquitectura (34,1)	Empresariales (8,1)
Profesores de educación secundaria	3,40	Educación (64,1)	Ingeniería (8,2)	Artes (7,7)	Educación (73,7)	Artes (6,4)	Ciencias sociales (5,5)
Técnicos en ciencias físicas e ingeniería	2,95	Ingeniería (64,6)	Arquitectura (22,5)	Empresariales (4,5)	Ingeniería (33,7)	Arquitectura (32,8)	Empresariales (10,4)
Otros profesionales de la enseñanza	2,88	Educación (43,2)	Artes (23,4)	Ciencias sociales (10,5)	Educación (65,4)	Ciencias sociales (8,9)	Ciencias sociales (8,9)
Profesionales de las finanzas	2,52	Empresa (64,0)	Ciencias sociales (21,7)	Derecho (5,0)	Empresariales (64,7)	Ciencias sociales (24,9)	Derecho (3,3)
Profesionales auxiliares del ámbito financiero y matemático	2,27	Empresa (58,6)	Ciencias sociales (22,3)	Derecho (6,2)	Empresariales (57,1)	Ciencias sociales (30,1)	Derecho (3,9)
Profesionales de ventas, marketing y relaciones públicas	1,69	Empresa (43,8)	Ingeniería (23,0)	Ciencias sociales (14,5)	Empresariales (51,2)	Ciencias sociales (20,7)	Artes (5,7)
Secretarios administrativos y especializados	1,60	Empresariales (31,5)	Ingeniería (27,6)	Ciencias sociales (13,2)	Empresariales (47,0)	Ciencias sociales (16,8)	Educación (9,8)
Agentes y corredores de ventas y compras	1,40	Empresa (41,3)	Ingeniería (25,8)	Ciencias sociales (13,3)	Empresariales (49,4)	Ciencias sociales (18,7)	Educación (7,1)
Empleados de oficina en general	1,40	Empresa (31,0)	Ciencias sociales (22,0)	Ingeniería (15,8)	Empresariales (39,4)	Ciencias sociales (23,7)	Derecho (11,0)
Profesionales de la administración	1,38	Empresa (37,2)	Ciencias sociales (18,6)	Ingeniería (16,5)	Empresariales (39,1)	Ciencias sociales (26,8)	Derecho (11,2)
Vendedores de tienda	1,23	Empresa (33,9)	Ingeniería (23,2)	Ciencias sociales (13,2)	Empresariales (37,0)	Ciencias sociales (19,5)	Educación (13,2)

Nota: La muestra incluye únicamente a titulados de entre 25 y 64 años.

Fuente: Cálculos de los autores basados en los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) de Eurostat, 2023.

Figura 10: Decil de ingresos medios y participación femenina por campo de estudio



Notas: Los datos se han ponderado utilizando ponderaciones anuales.

Fuente: Cálculos de los autores basados en los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) de Eurostat, 2023.

El siguiente paso consiste en examinar si la segregación educativa por género puede estar asociada a unos ingresos más bajos, tal y como sugiere la literatura. En esta sección se ofrece una aproximación de los niveles salariales asociados a los diferentes campos de estudio utilizando los deciles de ingresos recogidos en la EPA (dado que el campo de estudio no queda reflejado en el SES). En concreto, la figura 10 muestra la relación entre los ingresos —medidos por el decil de ingresos medios del salario bruto mensual de los trabajadores a tiempo completo— y la participación femenina por campo de estudio, donde el tamaño de las burbujas representa la población de trabajadores titulados en cada campo de estudio. Cabe señalar que, para el año 2023, la información sobre el decil de ingresos solo está disponible para una submuestra de 13 Estados miembros, a saber: Bulgaria, Croacia, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Irlanda, Grecia, Luxemburgo, Malta, Portugal, Eslovaquia y Suecia.

Aunque la medida de los ingresos laborales es aproximada, el gráfico puede aportar algunas ideas útiles para futuras investigaciones. Lo primero que llama la atención es que la correlación es, efectivamente, negativa: las mujeres están infrarrepresentadas (entre el 15 % y el 20 %) en los ámbitos con mayores ingresos (por ejemplo, ingeniería o TIC) y sobrerrepresentadas (entre el 60 % y el 80 %) en ámbitos donde los ingresos medios se sitúan por debajo de la mediana (por ejemplo, servicios personales o asistencia social).

Hay algunas excepciones notables: por ejemplo, en el ámbito de los estudios de Derecho, los ingresos medios se sitúan en el 30 % superior (séptimo decil) y casi el 60 % de los titulados con empleo a tiempo completo son mujeres; de manera similar, la salud y

la educación —que siguen figurando entre los campos de estudio más feminizados— se asocian a ingresos que se sitúan por encima de la mediana (entre el sexto y el séptimo decil).

Al comparar las áreas de estudio elegidas por las mujeres más jóvenes (menores de 35 años) y las mujeres de más edad (de 35 años o más) en 2023, se observa que las tendencias generales se mantuvieron similares (resultados recogidos en la tabla A1 del anexo). Las mujeres más jóvenes siguen estando sobrerrepresentadas en campos típicamente asociados a ingresos más bajos, como el bienestar social (el 85,6 % de las mujeres menores de 35 años frente al 85,2 % de las mujeres de 35 años o más), la salud (el 77,4 % frente al 79,3 %) y la educación (el 79,9 % frente al 79,3 %). Del mismo modo, siguen estando infrarrepresentadas en ingeniería —aunque la proporción de mujeres más jóvenes es mayor que la de las de más edad (17,2 % frente a 14,6 %)— o en las TIC, donde es incluso menor (18,5 % frente a 22,7 %).

Sin embargo, la proporción de mujeres tituladas más jóvenes es mayor en ciencias naturales, matemáticas y estadística (el 55,3 % de las mujeres menores de 35 años frente al 43,9 % de las mujeres de 35 años o más) y en ciencias veterinarias (el 74,0 % frente al 56,8 %). Aunque las mujeres más jóvenes se gradúan en mayor número que los hombres y, en su mayoría, siguen eligiendo campos asociados a ingresos más bajos, una minoría significativa se decanta por disciplinas científicas mejor remuneradas. Esto podría traducirse en menores diferencias salariales en el futuro.

5 Conclusiones

Una de las transformaciones más importantes en los mercados laborales europeos durante las últimas décadas ha sido el enorme aumento del empleo femenino. Este ha sido el principal factor que ha impulsado el aumento de las tasas de empleo globales, en consonancia con los objetivos cada vez más ambiciosos fijados por los responsables políticos de la UE, y del aumento de los niveles de empleo. Las mujeres han representado algo más de dos tercios del empleo neto de nueva creación en la UE-27 desde principios de siglo. En un contexto de mejora de la calidad del empleo desde 2011 —en el que es mucho más probable que el nuevo empleo neto se cree en puestos de trabajo bien remunerados—, las mujeres han representado la mayor parte de este aumento en los puestos de trabajo bien remunerados (Eurofound et al., 2021). Así pues, tanto cualitativa como cuantitativamente, la situación de las mujeres en el mercado laboral se ha fortalecido.

A pesar de ello, las brechas de género en materia de empleo y salarios se están reduciendo muy gradualmente en la mayoría de los Estados miembros, y la perspectiva de la igualdad sigue siendo lejana.

Una razón importante por la que la brecha salarial de género es tan persistente es que la rentabilidad de la educación en el mercado laboral es sistemáticamente menor para las mujeres que para los hombres. Tradicionalmente, los ingresos más elevados de los hombres se explicaban por una combinación de mayor experiencia en el mercado laboral y mayor capital humano, como se pone de manifiesto, en el primer caso, por la antigüedad en el empleo y, en el segundo, por la mayor probabilidad de haber obtenido titulaciones de nivel superior. Sin embargo, tal y como se señala en este informe, la primera hipótesis se ha visto cuestionada a medida que un mayor porcentaje de mujeres ha entrado en el mercado laboral y se ha mantenido en el empleo remunerado, y el segundo postulado se ha refutado en gran medida, ya que las mujeres superan a los hombres en la mayoría de los indicadores de educación formal. Las mujeres alcanzaron a los hombres y lograron la paridad con ellos en cuanto a la proporción de titulados universitarios en el empleo alrededor de 2010 y, posteriormente, han abierto una brecha en la gran mayoría de las economías avanzadas, incluidos casi todos los Estados miembros. Esta brecha no da señales de reducirse.

La brecha salarial de género tiende a ser mayor entre los titulados universitarios que entre las personas con niveles de formación más bajos. Esto concuerda con conclusiones anteriores de Eurofound según las cuales las brechas salariales son mucho mayores en los puestos de trabajo del quintil salarial más alto (Eurofound, 2021). Una de las implicaciones es que, a pesar de los avances logrados por las mujeres en el mercado laboral de la UE-27 —y a pesar de los cambios en los sesgos en la demanda de tareas que pueden favorecer a las mujeres, por ejemplo, el abandono de tareas que requieren fuerza física o «músculos» en favor de tareas que exigen interacción social y habilidades interpersonales, en las que se considera que las mujeres tienen una ventaja comparativa—, existen mecanismos salariales compensatorios que limitan el ritmo de reducción de la brecha salarial de género.

Una conclusión importante de este informe es que el mayor nivel educativo de las mujeres en comparación con el de los hombres contribuye negativamente a la brecha salarial de género en casi todos los Estados miembros, lo que significa que reduce la brecha global. Sin embargo, la brecha salarial de género entre mujeres y hombres con un nivel educativo equivalente es mayor que la brecha salarial de género no ajustada, y esto es especialmente cierto en el caso de quienes cuentan con educación superior.

Esto se debe posiblemente a las diferentes elecciones educativas que realizan hombres y mujeres: antes de la segregación ocupacional, existe una segregación educativa. A la hora de especializarse, las mujeres y los hombres tienden a optar por estudios diferentes, lo que se refleja en parte en sus posteriores elecciones profesionales. Las elecciones de estudios de los hombres —que se inclinan, por ejemplo, hacia las disciplinas STEM y las finanzas— se asocian con ocupaciones mejor remuneradas; las elecciones de estudios de las mujeres —que se inclinan hacia los cuidados, la educación y las ciencias sociales, entre otras— se asocian con ocupaciones peor remuneradas. Estas formas de segregación también persisten a lo largo del tiempo.

El análisis de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) puso de manifiesto que la segregación de género también es evidente en la educación. Más de un tercio de los titulados de la UE tendrían que cambiar su campo de estudio para lograr una distribución equilibrada por género. Esta segregación se refleja en patrones salariales distintos, ya que la participación femenina por campo de estudio está correlacionada negativamente con los deciles de ingresos laborales medios en la mayoría de las disciplinas. Mientras que las mujeres están infrarrepresentadas en campos con altos ingresos, como la ingeniería y las TIC, siguen concentrándose en gran medida en sectores con ingresos medianos más bajos, como el bienestar y los servicios personales.

Aunque las cohortes más jóvenes muestran ligeros cambios, con una mayor representación femenina en las ciencias naturales y los estudios veterinarios, los patrones tradicionales de segregación en los ámbitos de la salud, la educación y los campos técnicos persisten en gran medida en todas las cohortes de edad.

Cuando las mujeres se gradúan en materias relacionadas con profesiones más especializadas —aquellas que requieren una titulación específica, como el Derecho—, también tienen un camino más claro hacia unos ingresos más elevados. Sin embargo, los campos de estudio más generalistas, como la administración de empresas o las ciencias sociales, conllevan una mayor incertidumbre, ya que no están asociados a una trayectoria profesional clara y, por lo tanto, pueden conducir tanto a profesiones mejor remuneradas, por ejemplo en el sector financiero, como a ocupaciones peor remuneradas, como las de dependiente.

Además, pueden existir diferencias salariales incluso dentro de una misma ocupación. En puestos de carácter generalista, como los de ventas o administrativos, los hombres suelen tener títulos de ingeniería, mientras que las mujeres suelen tener títulos en ciencias sociales. Es plausible que los hombres que ocupan estos puestos ganen más porque realizan tareas que requieren competencias técnicas que se

Sin embargo, es probable que la evaluación de las tareas sea en sí misma un constructo de género y, por lo tanto, sigue siendo una cuestión fundamental determinar si estas tareas son intrínsecamente más valiosas o si lo que está en juego es la infravaloración sistemática de las funciones que tradicionalmente desempeñan las mujeres. El grado en que estas trayectorias educativas divergentes explican plenamente las diferencias salariales internas sigue siendo objeto de futuras investigaciones empíricas.

El aumento de la participación femenina en el mercado laboral de la UE durante las últimas décadas ha contribuido a sostener el crecimiento económico en un contexto de declive demográfico y estancamiento del crecimiento de la productividad. Sin ella, en lugar del crecimiento marginal que se ha registrado a nivel de la UE desde el año 2000, se habría producido una contracción.

Sin embargo, nuestro análisis también revela que el desempleo entre los titulados universitarios es mucho mayor entre las mujeres que entre los hombres. La mayor parte de este desempleo se debe a la inactividad más que al desempleo propiamente dicho y está relacionado con períodos temporales, aunque a menudo prolongados, de alejamiento del mercado laboral, vinculados a la formación de una familia y a las responsabilidades asociadas que siguen afectando más a las mujeres que a sus parejas masculinas. Si la UE quiere cumplir los objetivos de igualdad de género y del mercado laboral fijados para 2030, será necesario realizar un esfuerzo aún mayor para facilitar el acceso y la permanencia en el empleo remunerado de una generación cada vez más numerosa de mujeres jóvenes con un alto nivel de formación.

Referencias

Todas las publicaciones de Eurofound están disponibles en www.eurofound.europa.eu

- Anderson, D. J., Binder, M. y Krause, K. (2003), «The motherhood wage penalty revisited: Experience, heterogeneity, work effort, and work-schedule flexibility», *ILR Review*, vol. 56, n.º 2, pp. 273-294.
- Anelli, M. y Peri, G. (2015), «La brecha de género en Italia: el papel de las especialidades universitarias», en: Boeri, T., Patacchini, E. y Peri, G. (eds.), *Dimensiones inexploradas de la discriminación*, Oxford University Press, Oxford, pp. 79-109.
- Barone, C., Schizzerotto, A., Abbiati, G. y Assirelli, G. (2017), «Género, barreras de información y elección de campo de estudios: un experimento de campo», *LIEPP Working Papers*, Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques, París.
- Becker, G. S. (1957), **The economics of discrimination**, University of Chicago Press, Chicago.
- Becker, G. S. (1985), «Capital humano, esfuerzo y división sexual del trabajo», *Journal of Labor Economics*, vol. 3, n.º 1, parte 2, pp. S33-S58.
- Bergmann, B. R. (1974), «Segregación ocupacional, salarios y beneficios cuando los empleadores discriminan por raza o sexo», *Eastern Economic Journal*, vol. 1, pp. 103-110.
- Bertrand, M. (2011), «New perspectives on gender», en: Ashenfelter, O. y Card, D. (eds.), *Handbook of labor economics*, vol. 4B, Elsevier, pp. 1543-1590.
- Blau, F. D. (1977), *«Equal pay in the office»*, Lexington Books, Lexington, Estados Unidos.
- Blau, F. D. y Hendricks, W. E. (1979), «Segregación ocupacional por sexo: tendencias y perspectivas», *Journal of Human Resources*, vol. 14, pp. 197-210.
- Blau, F. D. y Kahn, L. M. (2000), «Diferencias salariales entre hombres y mujeres», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, n.º 4, pp. 75-99.
- Blau, F. D. y Kahn, L. M. (2017), «La brecha salarial de género: alcance, tendencias y explicaciones», *Journal of Economic Literature*, vol. 55, n.º 3, pp. 789-865.
- Budig, M. y England, P. (2001), «La penalización salarial por la maternidad», *American Sociological Review*, vol. 66, n.º 2, pp. 204-224.
- Budig, M. y Hodges, M. J. (2010), «Diferencias en la desventaja: variación de la penalización por maternidad en la distribución de los ingresos de las mujeres blancas», *American Sociological Review*, vol. 75, n.º 5, pp. 705-728.
- Callado Muñoz, F. J. y Utrero-González, N. (2025), «Brecha salarial de género por titulación universitaria: una evaluación empírica a partir de datos españoles», *Applied Economic Analysis*, vol. 33, n.º 98, pp. 140-161.
- Checchi, D. y Flabbi, L. (2013), «Movilidad intergeneracional y decisiones educativas en Alemania e Italia: el impacto de las ramas de la enseñanza secundaria», *Rivista di Politica Economica*, n.º 3, pp. 7-57.
- Chevalier, A. (2007), «Educación, ocupación y expectativas profesionales: determinantes de la brecha salarial de género entre los titulados universitarios del Reino Unido», *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 69, n.º 6, pp. 819-842.
- Choi, K., Renna, F. y Choe, C. (2023), «El impacto del campo de estudio en la brecha salarial de género: Evidencia a partir de la primera oferta de trabajo tras la universidad», *Applied Economics*, vol. 56, n.º 53, pp. 6713-6729.
- Correll, S., Benard, S. y Paik, I. (2007), «Conseguir un empleo: ¿existe una penalización por la maternidad?», *American Journal of Sociology*, vol. 112, n.º 5, pp. 1297-1338.
- Cortes, G. M., Jaimovich, N. y Siu, H. E. (2018), «El “fin de los hombres” y el auge de las mujeres en el mercado laboral altamente cualificado», *Documentos de trabajo del NBER*, n.º 24274, Oficina Nacional de Investigación Económica, Cambridge, Estados Unidos.
- Cortes, P. y Pan, J. (2017), «Ocupación y género», *Serie de documentos de debate del IZA*, Instituto de Economía Laboral, Bonn, Alemania.
- Cukrowska-Torzewska, E. y Matysiak, A. (2020), «La penalización salarial por la maternidad: un metaanálisis», *Social Science Research*, vol. 88-89, e102416.
- Delaney, J. y Devereux, P. (2019), «¡No es solo para chicos! Comprender las diferencias de género en las disciplinas STEM», *Documentos de trabajo del ESRI*, n.º 617, Instituto de Investigación Económica y Social, Dublín.
- Delaney, J. M. y Devereux, P. J. (2025), «Diferencias de género en la elección de titulaciones de posgrado», *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 230, e106882.
- Dittrich, M., Knabe, A. y Leipold, K. (2014), «Diferencias de género en las negociaciones salariales experimentales», *Economic Inquiry*, vol. 52, n.º 2, pp. 862-873.
- EIGE (Instituto Europeo para la Igualdad de Género) (2017), *El trabajo en la UE: mujeres y hombres en polos opuestos*, Vilna.
- EIGE (2018), *«Estudios y trabajo en la UE: una diferencia marcada por el género»*, Vilna.

- EIGE (2021), «Desigualdades de género en el ámbito de los cuidados y sus consecuencias para el mercado laboral», Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- EIGE (2023), *Índice de Igualdad de Género 2023: Hacia una transición ecológica en el transporte y la energía*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- EIGE (2025), *Índice de Igualdad de Género 2025: datos más precisos para un mundo en transformación*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Eurofound (2021), «Comprender la brecha salarial de género: ¿qué papel desempeñan el sector y la ocupación?», Serie «European Jobs Monitor», Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Eurofound (2025a), «Igual valor, igual salario: conceptos, mecanismos y aplicación para alcanzar la igualdad salarial entre hombres y mujeres», Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Eurofound (2025b), «Balance: nuevas experiencias en la aplicación y la eficacia de la transparencia salarial de género», Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Eurofound y Comisión Europea: Centro Común de Investigación (2021), *European Jobs Monitor 2021: Brechas de género y estructura del empleo*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Goldin, C. (2002), «Una teoría de la contaminación de la discriminación: diferencias entre hombres y mujeres en las ocupaciones y los ingresos», Serie de documentos de trabajo del NBER, Oficina Nacional de Investigación Económica, Cambridge, Estados Unidos.
- Goldin, C. (2006), «La revolución silenciosa que transformó el empleo, la educación y la familia de las mujeres», *American Economic Review*, vol. 96, n.º 2, pp. 1-21.
- Goldin, C. (2014), «Una gran convergencia de género: su último capítulo», *American Economic Review*, vol. 104, n.º 4, pp. 1091-1119.
- Goldin, C. (2021), «Carrera y familia: el viaje de un siglo de las mujeres hacia la igualdad», Princeton University Press.
- Goldin, C. y Katz, L. F. (2002), «El poder de la píldora: los anticonceptivos orales y las decisiones de las mujeres sobre su carrera profesional y su matrimonio», *Journal of Political Economy*, vol. 110, n.º 4, pp. 730-770.
- Goldin, C., Katz, L. F. y Kuziemko, I. (2006), «El regreso a casa de las universitarias estadounidenses: la inversión de la brecha de género en la universidad», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 20, n.º 4, pp. 133-156.
- Grimshaw, D. y Rubery, G. (2015), *La brecha salarial por maternidad: un análisis de los problemas, la teoría y la evidencia internacional*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Groshen, E. L. (1991), «La estructura de la diferencia salarial entre mujeres y hombres: ¿depende de quién eres, de lo que haces o de dónde trabajas?», *Journal of Human Resources*, vol. 26, n.º 3, pp. 457-472.
- Leythienne, D. y Pérez-Julian, M. (2021), «Las brechas salariales de género en la Unión Europea: un análisis estadístico», Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Livanos, I. y Pouliakas, K. (2009), «La brecha salarial de género en función de la elección de titulaciones académicas en un país de la UE con segregación ocupacional», *IZA Discussion Paper Series*, n.º 4636, Instituto para el Estudio del Trabajo, Bonn, Alemania.
- Machin, S. y Puhani, P. A. (2003), «La titulación universitaria y la diferencia salarial de género: datos del Reino Unido y Alemania», *Economic Letters*, vol. 79, n.º 3, pp. 393-400.
- Mincer, J. y Polachek, S. (1974), «Inversiones familiares en capital humano: los ingresos de las mujeres», *Journal of Political Economy*, vol. 82, n.º 2, pp. 76-108.
- Montmarquette, C., Cannings, K. y Mahseredjian, S. (2002), «¿Cómo eligen los jóvenes sus carreras universitarias?», *Economics of Education Review*, vol. 21, n.º 6, pp. 543-556.
- Neumark, D. (2018), «Investigación experimental sobre la discriminación en el mercado laboral», *Journal of Economic Literature*, vol. 56, n.º 3, pp. 799-866.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) (2023), *Resultados de PISA 2022 (Volumen 1): El estado del aprendizaje y la equidad en la educación*, Ediciones de la OCDE, París.
- Olivetti, C. y Petrongolo, B. (2008), «¿Desigualdad salarial o desigualdad en el empleo? Un análisis transnacional de las brechas de género», *Journal of Labor Economics*, vol. 26, n.º 4, pp. 621-654.
- Peterson, T. y Morgan, L. A. (1995), «Separados y desiguales: la segregación por sexo en las profesiones y las empresas y la brecha salarial de género», *American Journal of Sociology*, vol. 101, n.º 2, pp. 329-365.
- Phelps, E. (1972), «La teoría estadística del racismo y el sexismo», *American Economic Review*, vol. 62, n.º 4, pp. 659-661.
- Rosen, S. (1986), «La teoría de la igualación de las diferencias», en: Ashenfelter, O. y Card, D. (eds.), *Handbook of labor economics*, vol. 1, Elsevier, pp. 641-692.
- Sloane, C., Hurst, E. y Black, D. (2019), «Un análisis entre cohortes de la especialización del capital humano y la brecha salarial de género entre titulados universitarios», Serie de documentos de trabajo del NBER, Oficina Nacional de Investigación Económica, Cambridge, Estados Unidos.

Waldfogel, J. (1997), «El efecto de los hijos en los salarios de las mujeres», *American Sociological Review*, vol. 62, n.º 2, pp. 209-217.

Weichselbaumer, D. y Winter-Ebmer, R. (2005), «Un metaanálisis de la brecha salarial de género a nivel internacional», *Journal of Economic Surveys*, vol. 19, n.º 3, pp. 479-511.

Zajac, T., Magda, I., Bożykowski, M., Chłoń-Domińczak, A. y Jasiński, M. (2025), «Brechas salariales de género en los campos de estudio STEM», *Studies in Higher Education*, vol. 50, n.º 1, pp. 126-139.

Anexo

Recuadro A1: Cálculo de la brecha salarial de género: consideraciones metodológicas y escenarios alternativos

La magnitud de la brecha salarial de género se calcula comparando las medias aritméticas de los niveles salariales de mujeres y hombres por separado, según la siguiente fórmula (que luego se multiplica por 100 para expresar la magnitud en forma de porcentaje).

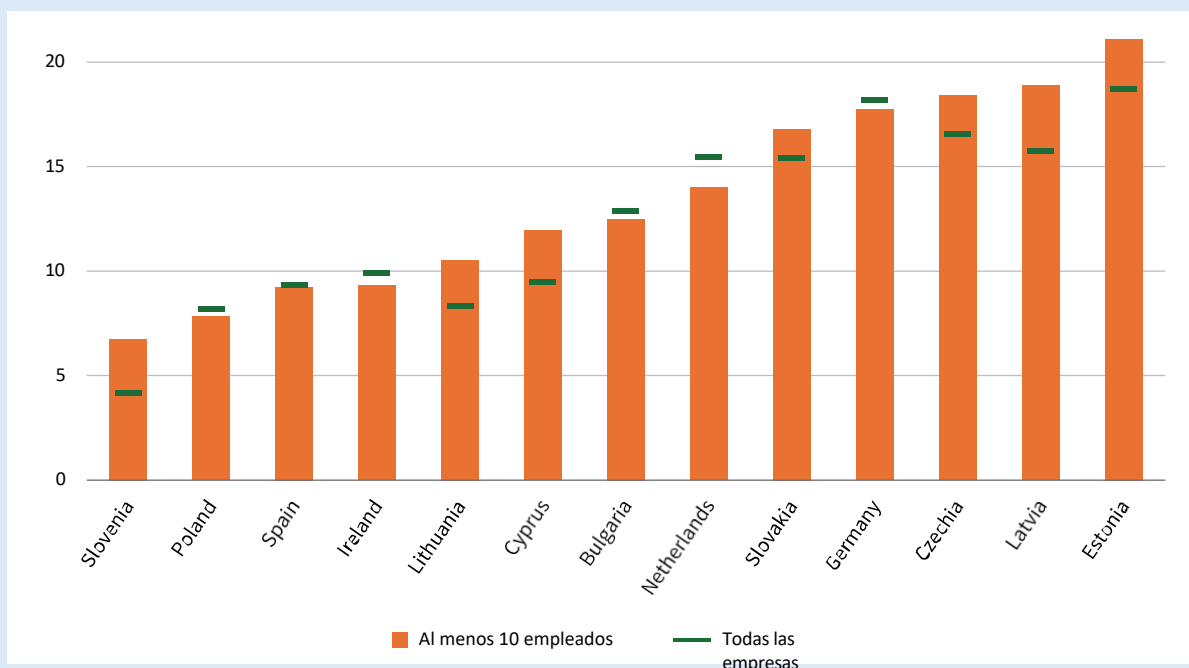
$$\text{Brecha salarial de género} = \frac{\text{Average gross hourly earnings of male paid employees} - \text{average gross hourly earnings of female paid employees}}{\text{Average gross hourly earnings of male paid employees}}$$

Los datos sobre la brecha salarial de género difundidos por Eurostat se calculan a partir de los datos de la Encuesta sobre la Situación Económica y Social (SES), que se realiza cada cuatro años (2002, 2006, 2010, 2014, 2018 y 2022). En esta sección se omiten las oleadas de 2002 y 2006 debido a algunos problemas iniciales de calidad de los datos y se centra en los años 2010, 2014, 2018 y 2022 (la página web de Eurostat ya ha publicado datos sobre la brecha salarial de género en 2022, aunque los microdatos de la oleada de la SES de 2022 no estaban a disposición de los investigadores en el momento de redactar este estudio).

En cuanto a la cobertura de la muestra, es importante señalar los siguientes puntos.

- La SES se centra únicamente en los asalariados, excluyendo a otros tipos de trabajadores, como los autónomos y los trabajadores familiares.
- La SES incluye tanto a los trabajadores a tiempo completo como a los de tiempo parcial y se refiere a los ingresos brutos por hora, incluidas las horas extras remuneradas y excluidos los pagos no regulares.
- La SES abarca la economía empresarial, entendida como los sectores B a S de la NACE (Clasificación General de Actividades Económicas de la Unión Europea) Revisión 2, excluyendo la agricultura, la silvicultura y la pesca (A) y el sector público casi en su totalidad. La inclusión de la administración pública, la defensa y la seguridad social obligatoria es meramente voluntaria, por lo que algunos Estados miembros la incluyen y otros no, mientras que se excluyen la educación (P), la sanidad (Q) y el resto de sectores hasta las actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales (U).
- La SES solo abarca las empresas con 10 o más empleados, mientras que la inclusión de establecimientos más pequeños es opcional. Esto significa que la mayor parte de los datos que ofrece Eurostat sobre la brecha salarial de género se refieren a la muestra que excluye a las empresas más pequeñas, aunque también se facilitan algunos datos correspondientes a aquellos Estados miembros que decidieron incluir también a las empresas más pequeñas. Se trata de una exclusión muy significativa, ya que las empresas más pequeñas, con menos de 10 empleados, representan una gran parte de la economía y de la población activa en todos los Estados miembros. La figura A1 compara la magnitud de la brecha salarial de género en los Estados miembros con datos disponibles para estas dos muestras diferentes. Aunque no de forma drástica, la magnitud de la brecha salarial de género cambia una vez que se tienen en cuenta todas las empresas: la brecha salarial de género se amplía en cinco casos (especialmente en los Países Bajos), se mantiene igual en España y se reduce en siete casos (especialmente en Eslovenia y en los Estados miembros bálticos). Los cambios son más significativos en aquellos Estados miembros en los que la brecha salarial de género se reduce al incluir en la muestra a las empresas más pequeñas, lo que indicaría que las disparidades salariales por género son más moderadas en estos establecimientos más pequeños que en las empresas de mayor tamaño.

Figura A1: Magnitud de la brecha salarial de género con y sin las empresas más pequeñas (%)



Notas: Los Estados miembros se clasifican de menor a mayor magnitud de la brecha salarial de género en 2022, utilizando la muestra de empresas con al menos 10 empleados.

Fuente: Cálculos de los autores basados en datos del SES de Eurostat.

Recuadro A2: Desempleo entre los titulados universitarios en edad de

Las personas con titulaciones de grado o posgrado poseen habilidades y competencias que los empleadores suelen valorar, por lo que los títulos ofrecen una mayor protección frente al desempleo involuntario o voluntario. En la figura A2, el análisis se centra en la situación en el mercado laboral, según la clasificación de la Organización Internacional del Trabajo, de las personas en «edad activa» (25-54 años), el grupo en el que, para una gran mayoría de personas, los estudios a tiempo completo han concluido y en el que aún no ha comenzado la retirada de la actividad laboral por motivos de edad. Se trata del grupo en el que las tasas de participación en el mercado laboral suelen ser más elevadas.

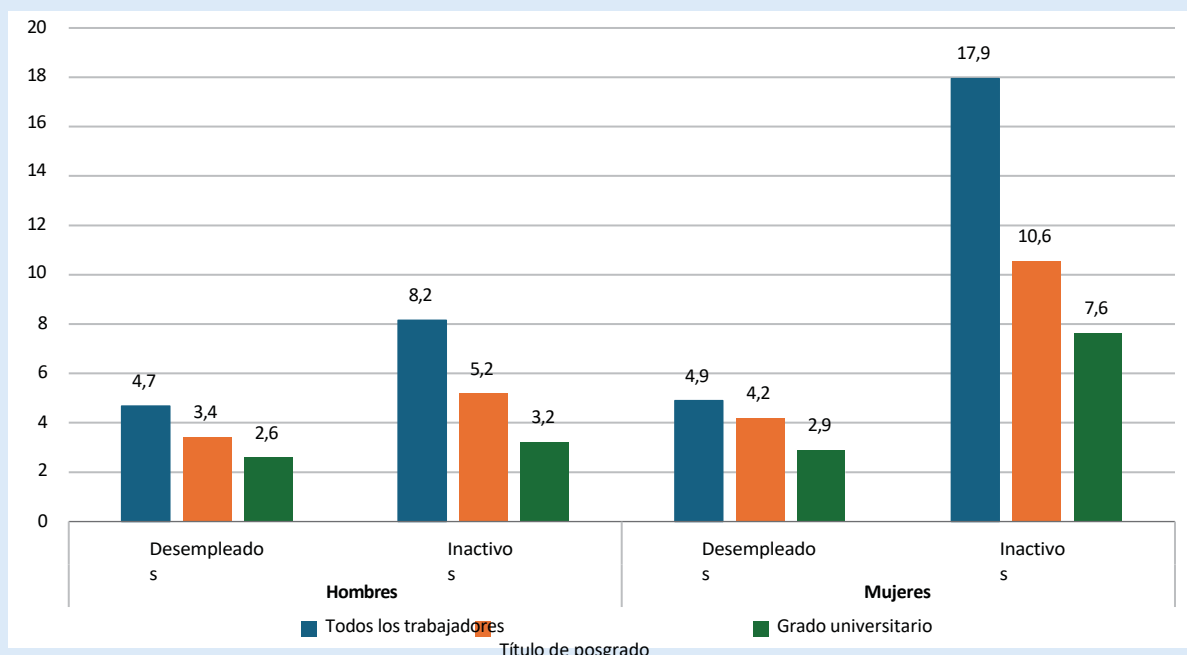
Lo primero que cabe observar es el efecto protector de las cualificaciones más elevadas. La proporción tanto de desempleo como de inactividad es mayor en el conjunto de la población en edad activa (tanto entre mujeres como entre hombres) que en el subgrupo de titulados universitarios. A su vez, quienes poseen títulos de posgrado (CINE 7+) presentan niveles de desempleo más bajos que sus homólogos con un título de grado, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres.

Las tasas de desempleo no difieren notablemente entre mujeres y hombres, y siguen el mismo gradiente educativo ya señalado, con los niveles más bajos entre quienes poseen titulaciones de posgrado (< 3 %). Se observan diferencias de género mucho mayores en la tasa de inactividad, es decir, entre quienes se encuentran totalmente fuera del mercado laboral. La gran diferencia entre mujeres y hombres radica en la tasa de inactividad, que es mucho más elevada en el caso de las mujeres en edad de trabajar (17,9 % frente a 8,2 %). Esto se debe principalmente a la mayor probabilidad de que las madres trabajadoras se retiren del mercado laboral para asumir tareas domésticas no remuneradas. Como resultado, en 2023 había

4,7 millones de mujeres tituladas (de posgrado) en paro en la UE-27, frente a 2,2 millones de hombres titulados (de posgrado) en paro. Aunque no todo este desempleo es involuntario, representa, no obstante, una importante reserva de mano de obra cualificada a la que las políticas podrían dirigirse para hacer frente a la escasez de personal en el mercado laboral en ámbitos como la sanidad y las TIC.

La tasa de desempleo es mayor entre las mujeres en edad de trabajar en su conjunto que entre aquellas con titulaciones de educación superior. También es notablemente más elevada entre las mujeres cuyas titulaciones corresponden a áreas de estudio tradicionalmente dominadas por los hombres, como

Figura A2: Porcentaje de desempleados entre la población en edad activa, UE-27, por sexo (%)

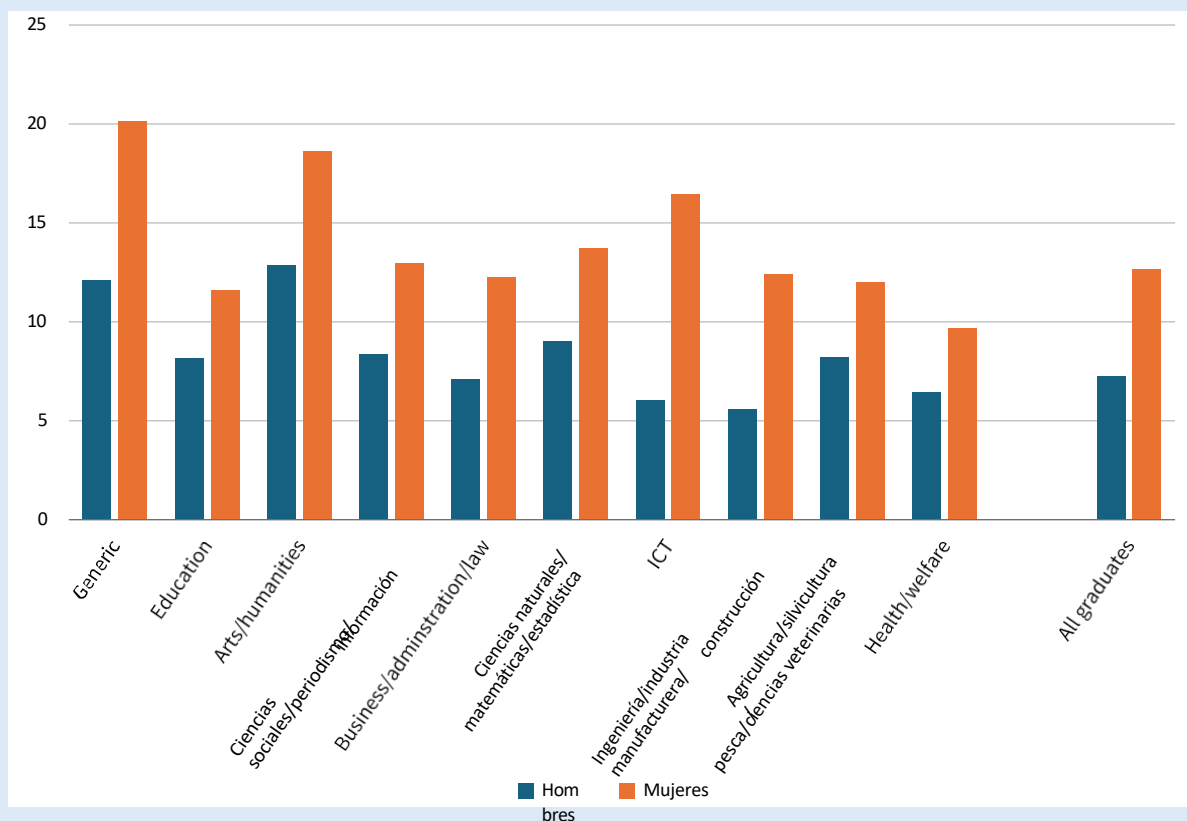


Notas: El denominador en todos los casos es la población total en edad activa. Por este motivo, las barras correspondientes a los títulos de grado y de posgrado son aditivas; es decir, la tasa de desempleo total = inactivos + desempleados.

Fuente: Cálculos de los autores basados en los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) de Eurostat, 2023.

Las TIC y la ingeniería, la industria manufacturera y la construcción que en el caso de los hombres con titulación en las mismas materias (Figura A3). En consecuencia, la diferencia en la tasa de desempleo entre mujeres y hombres tiende a ser mucho menor entre quienes se han titulado en materias relacionadas con la educación y la salud o el bienestar, sectores tradicionalmente dominados por las mujeres

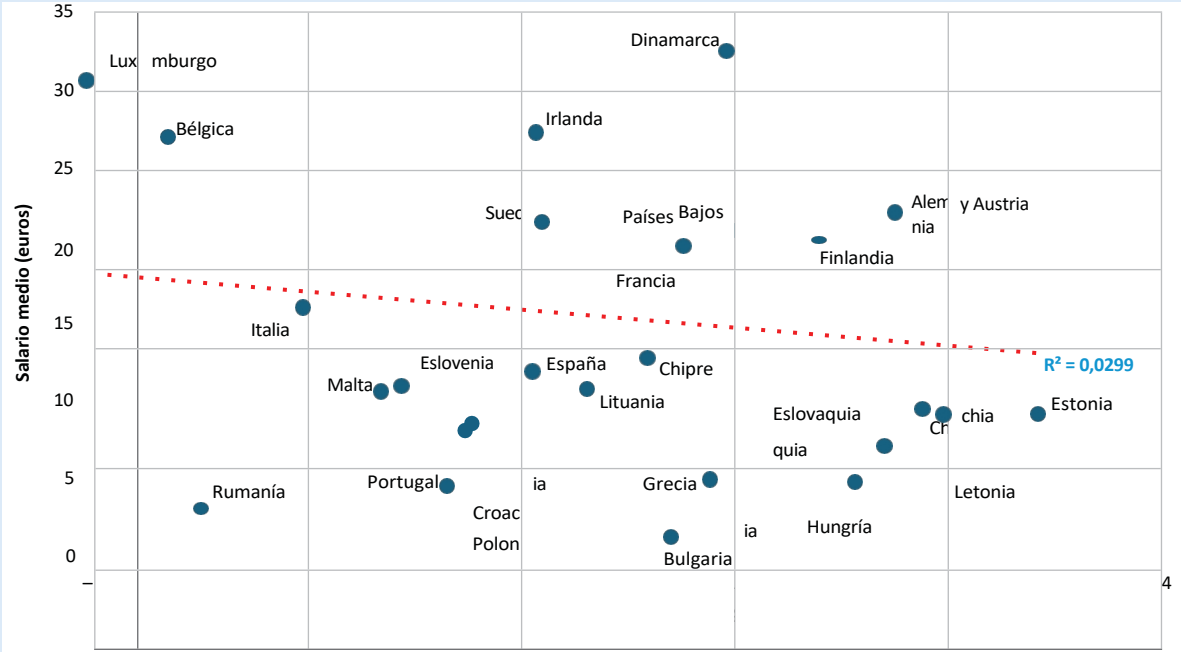
Figura A3: Porcentaje de titulados en edad activa en situación de desempleo por género y campo de estudio, UE-27 (%)



Fuente: Cálculos de los autores basados en los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) de Eurostat, 2023.

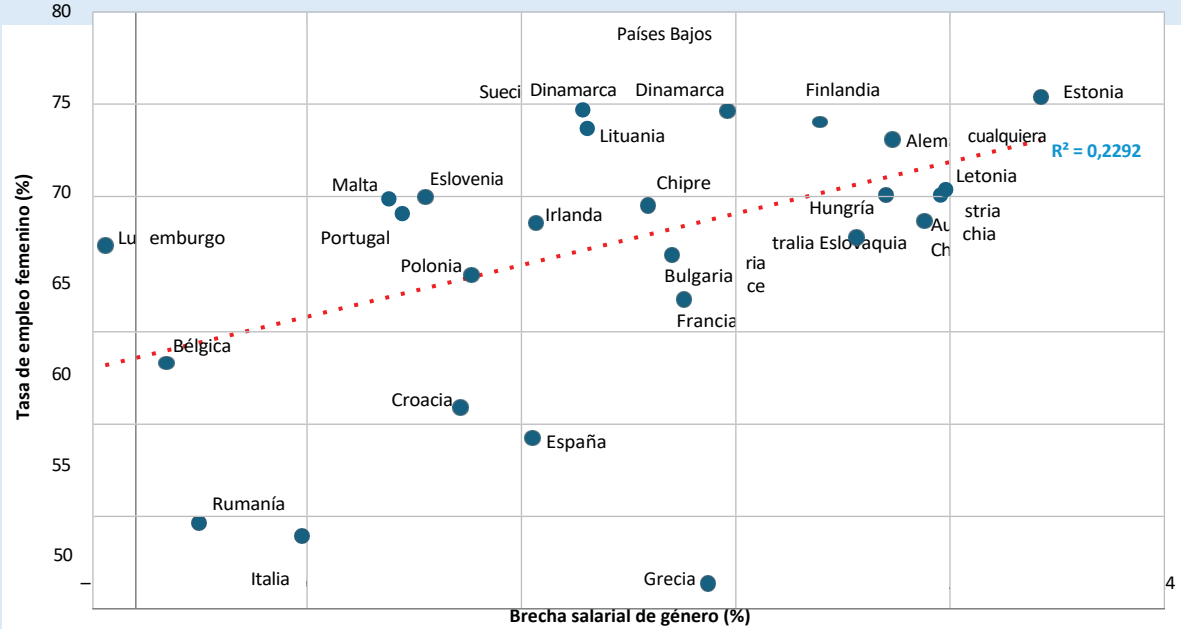
ámbitos laborales. Esto puede deberse a que, en comparación con las empresas del sector privado, los sectores financiados con fondos públicos ofrecen mayores posibilidades de mantener el empleo durante las etapas de formación de una familia.

Figura A4: Brecha salarial de género y salario medio por hora en la UE-27, 2022



Fuente: Cálculos de los autores basados en datos del SES de Eurostat.

Figura A5: Brecha salarial de género y tasa de empleo femenino en la UE-27, 2022



Nota: La tasa de empleo femenino es la proporción de mujeres que trabajan respecto al número total de mujeres (de entre 15 y 64 años).
Fuente: Cálculos de los autores basados en datos de Eurostat (SES y LFS).

Tabla A1: Decil de ingresos y porcentaje de mujeres tituladas por campo de estudio y grupo de edad

Campo de estudio	Porcentaje de mujeres menores de 35 años (%)	Porcentaje de mujeres de 35 años o más (%)	Decil de renta
Ingeniería, industria manufacturera y construcción sin especificar	17,2	14,6	7,8
TIC	18,5	22,7	7,4
Derecho	65,1	58,2	7,0
Matemáticas y estadística	42,7	47,9	6,8
Ciencias físicas	47,9	43,8	6,8
Ciencias biológicas y afines	66,5	65,1	6,7
Ingeniería y oficios de ingeniería	10,6	9,8	6,6
Servicios de seguridad	30,8	17,4	6,6
Ciencias naturales, matemáticas y estadística sin especificar	55,3	43,9	6,5
Habilidades personales y desarrollo personal	73,1	65,1	6,5
Educación	79,9	79,3	6,4
Humanidades (excepto idiomas)	58,6	58,1	6,3
Servicios de transporte	22,6	22,5	6,3
Ciencias veterinarias	74,0	56,8	6,3
Servicios de higiene y salud laboral	48,0	45,9	6,2
Ciencias sociales y del comportamiento	65,8	65,2	6,2
Medio ambiente	48,1	50,2	6,1
Silvicultura	19,9	14,7	6,1
Sanidad	77,4	79,3	6,1
Periodismo e información	67,2	67,7	6,1
Arquitectura y construcción	19,9	15,4	6,0
Empresa, administración y derecho sin especificar	54,5	59,7	6,0
Empresa y administración	59,8	69,2	5,8
Pesca	0,9	7,4	5,8
Alfabetización y aritmética	45,9	67,6	5,7
Idiomas	77,5	81,6	5,5
Ciencias sociales, periodismo e información sin especificar	57,2	51,3	5,5
Salud y bienestar sin especificar	71,2	83,6	5,2
Artes y humanidades sin especificar	64,4	56,4	5,1
Agricultura	35,1	38,5	5,0
Agricultura, silvicultura, pesca y ciencias veterinarias sin especificar	36,0	46,1	5,0
Artes	57,4	56,8	5,0
Programas y titulaciones genéricos no definidos con mayor detalle	43,6	45,3	5,0

Campo de estudio	Porcentaje de mujeres menores de 35 años (%)	Porcentaje de mujeres de 35 años o más (%)	Decil de renta
Fabricación y transformación	39,9	52,5	4,9
Servicios no especificados	43,3	41,3	4,6
Bienestar social	85,6	85,2	4,6
Programas básicos y titulaciones	52,7	55,5	4,5
Servicios personales	62,1	68,6	4,3

Nota: Los datos se ponderan utilizando ponderaciones anuales. Los resultados se ordenan por deciles de renta y, para simplificar, se excluyen los campos de estudio interdisciplinarios.

Fuente: Cálculos de los autores basados en los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) de Eurostat, 2023.

Cómo ponerse en contacto con la UE

En persona

En toda la Unión Europea hay cientos de centros Europe Direct. Puede encontrar la dirección del centro más cercano a usted en Internet (https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_en).

Por teléfono o por escrito

Europe Direct es un servicio que responde a tus preguntas sobre la Unión Europea. Puedes ponerte en contacto con este servicio:

- a través del número gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (algunos operadores pueden cobrar por estas llamadas),
- al siguiente número estándar: +32 22999696,
- a través del siguiente formulario: https://european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_en.

Cómo encontrar información sobre la UE

En línea

La información sobre la Unión Europea está disponible en todas las lenguas oficiales de la UE en el sitio web Europa (<https://europa.eu>).

Publicaciones de la UE

Puedes consultar o solicitar publicaciones de la UE en <https://op.europa.eu/en/publications>. Se pueden obtener varios ejemplares de las publicaciones gratuitas poniéndose en contacto con Europe Direct o con tu centro de documentación local (https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_en).

Legislación de la UE y documentos relacionados

Para acceder a la información jurídica de la UE, incluida toda la legislación de la UE desde 1951 en todas las versiones lingüísticas oficiales, visita EUR-Lex (<https://eur-lex.europa.eu>).

Datos abiertos de la UE

El portal <https://data.europa.eu> ofrece acceso a conjuntos de datos abiertos de las instituciones, órganos y agencias de la UE. Estos pueden descargarse y reutilizarse de forma gratuita, tanto con fines comerciales como no comerciales. El portal también ofrece acceso a una gran cantidad de conjuntos de datos de los países europeos.

La brecha salarial de género se ha reducido gradualmente a lo largo de las dos últimas décadas. Las explicaciones tradicionales de la brecha salarial de género basadas en el capital humano están cada vez más en contradicción con los datos sobre los ingresos. Se ha observado una brecha cada vez mayor en el rendimiento educativo a favor de las mujeres más jóvenes en la mayoría de los Estados miembros de la UE y en muchos otros países. El nivel educativo suele presentar una fuerte correlación positiva con los ingresos. El presente informe expone los datos sobre las brechas de género relevantes para el mercado laboral (brechas en el empleo, los salarios y la educación) y analiza en qué medida otros factores educativos, como la elección del campo de estudio, pueden explicar en parte la persistencia de las brechas salariales de género.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea creada en 1975. Su función consiste en aportar conocimientos en el ámbito de las políticas sociales, de empleo y relacionadas con el trabajo, de conformidad con el Reglamento (UE) 2019/127.

