

ESTUDIO UP SOBRE LAS BRECHAS SALARIALES Y LABORALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS PROFESIONES

NOVENA EDICIÓN, 2022



MARZO, 2022

UNIÓN PROFESIONAL



SERIE ESTUDIOS UNIÓN PROFESIONAL

ESTUDIO UP SOBRE LAS BRECHAS SALARIALES Y LABORALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS PROFESIONES. NOVENA EDICIÓN, 2022.

Unión Profesional:
C/Lagasca, 50-3ºB; 28001
91 578 42 38/9

Web:
www.unionprofesional.com

Revista Profesiones:
<http://www.unionprofesional.com/revista-profesiones/>

Laboratorio de profesiones:
<http://www.unionprofesional.com/laboratorio-de-profesiones/>

Visión Profesional:
<http://www.unionprofesional.com/vision-profesional/>

Linkedin
<https://www.linkedin.com/company/unionprofesional/>

Youtube UP:
<https://www.youtube.com/user/UnionProfesional>

Twitter: [@UProfesional](https://twitter.com/UProfesional)

Este estudio fue elaborado por el departamento de Economía de Unión Profesional.

La Serie Estudios de Unión Profesional tiene una doble finalidad: por un lado, ofrecer modelos de referencia a las organizaciones colegiales enfocados a mejorar su gestión en distintas materias y, por otro lado, contribuir a divulgar la cultura colegial y profesional a nivel nacional e internacional.

Unión Profesional publica sus principales estudios e informes a través de su página web en el siguiente apartado: <http://www.unionprofesional.com/estudios/>

Se permite la reproducción del documento con fines divulgativos y no comerciales siempre que se cite la fuente de forma correcta y se remita una copia al editor, Unión Profesional, a estudios@unionprofesional.com

Unión Profesional. Madrid, marzo del 2022



Se permite la generación de obras derivadas siempre que no se haga un uso comercial. Tampoco se puede utilizar la obra original con finalidades comerciales.



RESUMEN EJECUTIVO

LAS BRECHAS SALARIALES Y LABORALES EXPERIMENTAN UN CIERTO DETERIORO EN LAS PROFESIONES DURANTE LA PANDEMIA

Novena edición del estudio anual de Unión Profesional sobre la situación salarial y laboral de los y las profesionales

El impacto de la pandemia durante el 2020 y el 2021 muestra algunas señales de ralentización y empeoramiento de las condiciones salariales y laborales de las mujeres en comparación con las de los hombres en el ejercicio de las profesiones colegiadas. Con todo, los datos oficiales muestran carencias significativas dos años después del inicio de esta emergencia sanitaria. Esta sería la síntesis principal del estudio anual que publica Unión Profesional en el marco del Día Internacional de la Mujer.

Unión Profesional (UP) publica la novena edición de su **Estudio UP: Sobre las brechas salariales y laborales entre hombres y mujeres en las profesiones**. Un análisis anual realizado desde el 2014 que aborda la situación de desempeño de los y las profesionales con objeto de detectar los avances y retrocesos en materia de brecha económica y condiciones laborales en el ejercicio profesional.

Además, cabe recordar que este trabajo se encuentra en el compromiso de esta asociación con la **promoción de la igualdad de género** recogida en su **Plan Estratégico** en sintonía con la **Agenda 2030 de Naciones Unidas** y la **Estrategia de la Comisión Europea 2020-2024** sobre esta materia.

En esta edición, **continúa el foco para evaluar los posibles impactos de la pandemia de COVID sobre las variables abordadas en el estudio**.

Entre las principales conclusiones que extraemos, cabe destacar:

- **BRECHA SALARIAL:** la brecha salarial en el subsector de servicios profesionales se **situó en el 13,78%** frente al 15,01% anterior. Estos datos son referidos al año 2019, justo antes de la pandemia. **En la dirección esta brecha es más elevada y se encuentra en el 20,82%**, aunque se redujo en dos puntos respecto al 2018. A ello se añade que **las mujeres solo suponen el 36,5% en los puestos de dirección y mandos intermedios en España**. Señales claras del fenómeno conocido como **techo de cristal**.

En cualquier caso, hay que subrayar que **los datos oficiales muestran carencias significativas dos años después del inicio de la pandemia**.

Como se apunta en algunas fuentes oficiales y nuestras estimaciones, **estas diferencias encontrarían explicación en dos factores principales: los complementos salariales** que, en función de la antigüedad, la formación académica, pluses de nocturnidad, trabajos en días festivos o de peligrosidad, son habitualmente



mayores en los hombres; y las **condiciones laborales** en torno a la frecuencia de rotación del empleo, la temporalidad contractual o la jornada parcial.

- **CONDICIONES LABORALES:** el análisis del periodo 2021-2020 muestra que las mujeres profesionales aumentaron su presencia en el mercado laboral con una **mayor ocupación inferior a un año en su empleo actual**. Esta ocupación estuvo ligada en buena medida a un **incremento en la contratación temporal inferior a un año**. En ambos casos, estos crecimientos fueron superiores a los de sus compañeros. Además, se observó que las profesionales **redujeron su representación en la ocupación con jornada parcial** en mayor medida que sus homólogos.

Otras **causas relevantes** que podrían explicar esta mayor representación de las mujeres en la ocupación con jornada parcial en algunos ámbitos serían la **menor demanda de empleo a tiempo completo** de una parte de las mismas con el fin de **destinar su tiempo restante a tareas como los cuidados de su entorno o a su realización personal en otras esferas**.

A tal efecto, es posible señalar que **la mayor presencia de la ocupación inferior a un año y de carácter temporal puede suponer en muchos casos una menor retribución inicial por lo que podría afectar a la futura convergencia de la brecha salarial**. Esta circunstancia solo podría ser mitigada en la medida que la ocupación con jornada parcial se redujo con algo de más fuerza en las profesionales.

En esta línea, **el patrón principal de la creación de empleo durante el 2021 en las mujeres profesionales se localizó en la sanidad** para cubrir la demanda de personal y la cobertura de bajas laborales debido a la pandemia.

- **OCUPACIÓN Y PARO:** el año 2021 finalizó con un **crecimiento de la ocupación de las profesionales del 6,14% anual respecto al 3,78% anual de sus compañeros**. Producto de ello, el porcentaje de ocupación de las profesionales en el subsector se alzó medio punto porcentual hasta suponer el 66,91%, el dato más elevado en la serie histórica iniciada en el 2008. Esto es, se mantiene que **dos de cada tres ocupados en el subsector de servicios profesionales son mujeres**.

Por su parte, **se evidenció un ascenso entre el 2021 y el 2020 de las horas trabajadas en las profesionales que fue ligeramente menor en comparación con sus compañeros**. La excepción se produjo en las profesiones sanitarias, sociales y en el sector de la educación donde ellas sumaron más horas, particularmente, en el ámbito asalariado en los sectores público y privado.

Además, las tasas de paro en las profesiones quedaron muy similares entre hombres y mujeres en torno al 4%, un desempleo considerado friccional o cercano al pleno empleo. No obstante, **entre las catorce divisiones pertenecientes o relacionadas con las profesiones en ocho la tasa de paro fue superior en ellas**.

También se contempla **que las mujeres con educación superior es el grupo mayoritario en el mercado laboral con un 24,25% del total de la ocupación**. Esto



es, uno de cada cuatro ocupados en España es una mujer con educación superior. Sin embargo, cuando atendemos a los datos de sobrecualificación España se encuentra entre los países de la Unión Europea con un mayor porcentaje siendo del 35,8% en el 2020, aunque no diferencia por sexo.

Al mismo tiempo, **las mujeres con educación superior representan el 22,75% de las personas que se encuentran en subempleo** (desearían trabajar más horas de las que realizan), diez puntos más que sus homólogos.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. CUESTIÓN SALARIAL.....	6
1.1. CONTEXTO NACIONAL Y EUROPEO	6
1.2. SÍNTESIS DEL ANÁLISIS SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO EN LA ESFERA SALARIAL.....	7
1.3. ESTIMACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN LAS PROFESIONES.....	8
1.4. LA BRECHA SALARIAL EN LA DIRECCIÓN.....	10
1.5. APROXIMACIÓN A LAS CAUSAS PRINCIPALES DE LA BRECHA SALARIAL	11
1.6. LA BRECHA SALARIAL DESDE EL ÁMBITO INTERNACIONAL.....	11
2. PERFIL DE LA OCUPACIÓN Y EL PARO	13
2.1. OCUPACIÓN Y HORAS TRABAJADAS.....	13
2.2. OCUPACIÓN POR DIVISIONES DE ACTIVIDAD.....	14
2.3. OCUPACIÓN POR NIVEL DE FORMACIÓN.....	18
2.4. TASAS DE PARO.....	20
3. CONDICIONES LABORALES	22
3.1. TIEMPO INFERIOR A UN AÑO EN LA OCUPACIÓN ACTUAL	22
3.2. CONTRATOS TEMPORALES	24
3.3. TIPO DE JORNADA	25
METODOLOGÍA Y FUENTES PRINCIPALES.....	28



1. CUESTIÓN SALARIAL

La novena edición del *Estudio UP sobre las brechas salariales y laborales entre hombres y mujeres en las profesiones* pone de nuevo el **foco esencial** en **calibrar los impactos directos e indirectos producidos por la pandemia de COVID** en esta materia en su segundo año.

Para ello, además del **seguimiento habitual sobre diferentes variables de los capítulos retributivos y del mercado laboral**, empleamos diferentes estadísticas e informes oficiales para abordar del modo más específico y genuino nuestro análisis y conclusiones.

1.1. CONTEXTO NACIONAL Y EUROPEO

Antes de entrar en el análisis, referimos brevemente el contexto en el que se publica este estudio. En primer lugar, el 22 de febrero fue el **Día Europeo para la Igualdad Salarial** y Unión Profesional ya ofreció un adelanto del balance sobre las brechas salariales y laborales entre hombres y mujeres en las profesiones.

Precisamente, en el entorno europeo cabe señalar el **compromiso común de los 27 Estados miembros** al que llegaron el pasado 6 de diciembre del 2021 en el **Consejo Europeo** para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres. De forma particular, se producirá a través de un **proyecto de acto legislativo en materia de transparencia retributiva que contribuirá a luchar contra esta discriminación**. Una temática sobre la que la Comisión Europea ya presentó una propuesta de Directiva en marzo del 2021 y que, actualmente, se debate en el Parlamento Europeo.

En el plano nacional, la entrada en vigor de la **nueva reforma laboral** este año, la subida del **Salario Mínimo Interprofesional**, o la aplicación de los **planes de igualdad** —en el marco del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo—, seguirán siendo claves para la evolución de las condiciones retributivas y laborales de las mujeres.

Con todo, el contexto de fondo viene dado por la continuidad de la pandemia de COVID-19 y sus múltiples impactos sobre el mercado laboral. Unos efectos que, por el momento, son difíciles de calibrar de forma precisa y deseable en términos de género en la medida que **los datos oficiales muestran carencias significativas dos años después del inicio de esta emergencia sanitaria**.

LOS DATOS OFICIALES MUESTRAN CARENCIAS SIGNIFICATIVAS DOS AÑOS DESPUÉS DEL INICIO DE ESTA EMERGENCIA SANITARIA

Estas limitaciones se observan claramente en las estadísticas oficiales más relevantes: la **Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES)** publicada por el **Instituto Nacional de Estadística (INE)** y que nos ofrece mayor detalle sobre las profesiones, y la **Estadística del Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias** que publica la **Agencia Tributaria**, aunque con menor desagregación. La primera, nos ofrece los últimos datos



referentes al 2019, mientras que la segunda sobre los del 2020. Para conocer las estadísticas relativas al 2021 habrá que esperar a junio del 2023 y al mes de noviembre del 2022, respectivamente. **El empleo de estas estadísticas oficiales está soportado en la precisión y la posibilidad de analizar las características principales y con cierta desagregación entre las profesiones.**

Por todo ello, se presenta esta nueva edición del *Estudio UP: Sobre las brechas salariales y laborales entre hombres y mujeres en las profesiones*.

1.2. SÍNTESIS DEL ANÁLISIS SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO EN LA ESFERA SALARIAL

Algunas de las nuevas señales parecen indicar una **ralentización y empeoramiento de las condiciones salariales y laborales de las mujeres en comparación con las de los hombres en conjunto**. En esta dirección se habría manifestado el **Foro Económico Mundial** en su último informe publicado en el 2021, *Global Gender Gap Report*, al sostener que, **debido a la pandemia a nivel global, «la brecha económica de género puede encontrarse entre un 1% y un 4% mayor de lo que se ha informado».**

A su vez, **la evolución de las condiciones laborales en la economía y las profesiones nos muestra resultados mixtos** en los datos del 2021 comparados con los del 2020, pues en algunas ramas las profesionales incrementaron su representación en la ocupación con jornada parcial, en la temporalidad contractual inferior a un año, y en la ocupación actual con menos de un año en relación con sus compañeros según los datos de la **Encuesta de Población Activa (EPA)** del Instituto Nacional de Estadística (INE).

SE RECOGEN SEÑALES DE RALENTIZACIÓN Y EMPEORAMIENTO DE LAS CONDICIONES SALARIALES Y LABORALES DE LAS MUJERES EN COMPARACIÓN CON LAS DE LOS HOMBRES EN CONJUNTO

En esta línea, el examen de la **Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES)** del INE que nos ofrece datos entre el 2008 y el 2019 evidencia que la brecha salarial en las profesiones — diferencia porcentual de la ganancia media anual de las mujeres respecto a la de sus compañeros— se acrecentó tras la Gran Recesión hasta rozar el 20%, por lo que no es descartable, a la luz de los primeros análisis y pese a los diferencias entre ambas crisis, que esta brecha vuelva a repuntar en los próximos años si no se toman medidas más precisas a tal efecto.

Con los últimos datos disponibles que se dieron a conocer en junio del 2021, **la brecha salarial en las profesiones en el 2019 se redujo al 13,78% según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11), la más precisa, que supone su mínimo histórico en el periodo que arranca en el 2008. No obstante, todavía hemos de ser prudentes si atendemos a otras fuentes oficiales nacionales de datos más actualizados.**

Encontramos que las mujeres percibieron un salario medio anual en el 2020 un 20,29% inferior respecto al que recibieron los hombres conforme a la estadística denominada **Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias** que publica la Agencia Tributaria. Un dato

que, en todo caso, sería mejor que el registrado en el 2019 con un 21,63%. Es decir, el salario medio anual de las mujeres en el 2020 fue el 79,71% del que percibieron los hombres. Un resultado que se debe a una subida del 0,67% anual del salario medio anual en las mujeres por una caída del 1,03% anual en el caso de los hombres.

EN LOS SERVICIOS A EMPRESAS LA BRECHA SALARIAL SUBIÓ TRES DÉCIMAS HASTA EL 29,99%, Y EN LOS SERVICIOS SOCIALES TAMBIÉN REPUNTÓ MEDIO PUNTO PORCENTUAL HASTA EL 19,45%.

Entretanto, en las siguientes categorías de esta estadística que incluyen el ejercicio de las profesiones el balance no fue especialmente concluyente por su escasa desagregación y resultados. Como ejemplo, **en los servicios a empresas la brecha salarial subió tres décimas hasta el 29,99%, y en los servicios sociales también repuntó medio punto porcentual hasta el 19,45%.**

En ambos epígrafes, por un mayor incremento en el salario medio anual de las mujeres frente al registrado por sus compañeros. Si bien, en las entidades financieras y de seguros la brecha disminuyó casi un punto porcentual hasta el 30,72% como causa de un mayor crecimiento del salario medio anual de los hombres respecto al de sus compañeras.

1.3. ESTIMACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN LAS PROFESIONES

Según la EAES, la referencia principal que hemos de considerar para nuestro estudio y más reconocida en el ámbito académico, la brecha salarial estimada en las profesiones se redujo por tercer año consecutivo en el 2019 hasta el 13,78% frente al 15,01% del año anterior, el dato más bajo desde que se tienen registros a partir del año 2008 como se puede **observar en la Figura 1.**

En este comportamiento sobresalió la mayor elevación de la ganancia media anual en el caso de las profesionales con un 2,52% frente al 1,05% de sus compañeros. Es decir, **las profesionales con una ganancia media anual de 32.812,64 euros/año representa el 86,22% de lo que ganan sus compañeros.**

En el caso de la brecha general en el conjunto de la economía disminuyó por sexto año seguido hasta el 19,50%, y también se trata del dato más contenido en la serie histórica iniciada en el 2008. O lo que es lo mismo, **la ganancia media anual de las mujeres de 21.682,02 euros/años es el 80,50% de la que perciben los hombres como calcula el INE.** De nuevo, el aumento de la ganancia media anual de las mujeres en un 3,19% frente al 0,73% de los hombres se encontraría detrás de esta caída.

LA BRECHA SALARIAL ESTIMADA EN LAS PROFESIONES SE REDUJO POR TERCER AÑO CONSECUTIVO EN EL 2019 HASTA EL 13,78% FRENTE AL 15,01% DEL AÑO ANTERIOR

En las profesiones hallamos algunas diferencias significativas. Según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) en la EAES, la categoría de *Técnicos y profesionales científicos e*

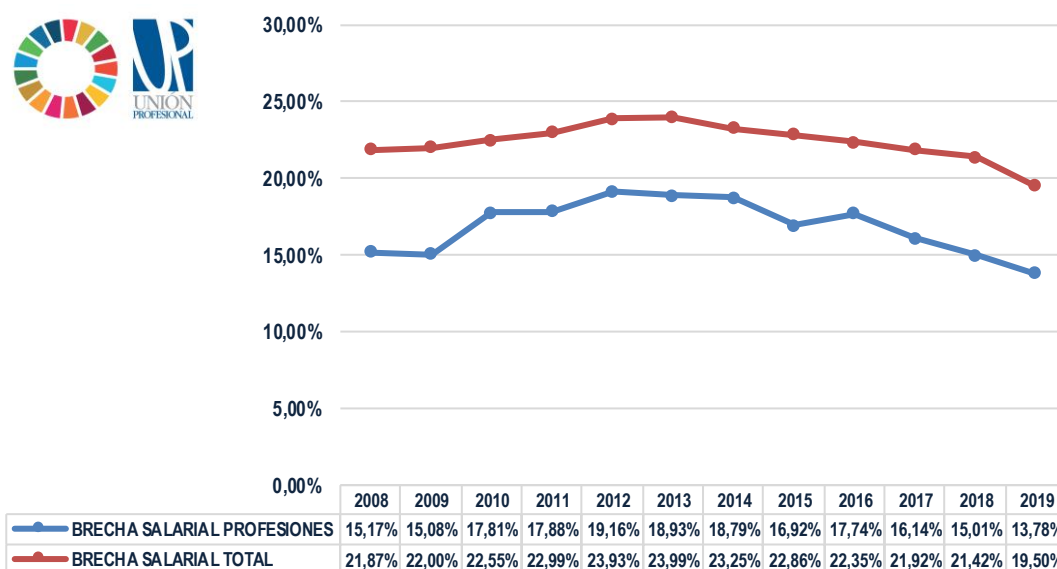
intelectuales de la salud y la enseñanza, anotó un leve aumento de la brecha salarial hasta el 9,44% respecto al 8,11% previo. En esta categoría se incluye de manera esencial a los profesionales del ámbito sanitario y educativo.

LA CATEGORÍA DE TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES DE LA SALUD Y LA ENSEÑANZA, ANOTÓ UN LEVE AUMENTO DE LA BRECHA SALARIAL HASTA EL 9,44% RESPECTO AL 8,11% PREVIO

Mientras, en la categoría que incluye a los profesionales de los ámbitos científicos, de arquitectura, ingeniería, jurídico, económico y social denominada *Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales* la brecha descendió desde el 17,65% al 15,91%.

FIGURA 1. BRECHA SALARIAL 2008-2019 SEGÚN LA ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL

BRECHA SALARIAL 2008-2019 SEGÚN LA ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL (INE)



Otra estadística relevante es la **Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (ECES)**, también publicada por el INE en conexión con la EAES y que analizamos en la anterior edición de este estudio de Unión Profesional con los datos relativos al 2018, los últimos disponibles que fueron revelados en septiembre del 2020. Desafortunadamente, **la próxima publicación de esta estadística se producirá a finales del 2024 con los datos correspondientes al año 2022.**

El interés de esta estadística reside en ofrecer un mayor detalle aún sobre el curso de los salarios con una mayor desagregación entre profesiones y de la composición de los mismos. Por ello, **sería deseable y recomendable que esta estadística también se ofreciera con una mayor frecuencia a medida que los avances tecnológicos en la recopilación de datos sean suficientes y diferenciadores.**



Brevemente, recordamos que conforme a esta última ECES con datos del 2018 sobre el concepto de salario bruto, la brecha salarial en las profesiones de la salud se situó en el 20,83%; en las de ciencias físicas, químicas, matemáticas, de las ingenierías y la arquitectura en el 15,52%; en las ciencias sociales en el 12,86%; en las del derecho en el 10,76%; y en las de tecnologías de la información en el 9,18%.

CON DATOS DEL 2018, LA BRECHA SALARIAL EN LAS PROFESIONES DE LA SALUD SE SITUÓ EN EL 20,83%; EN LAS DE CIENCIAS FÍSICAS, QUÍMICAS, MATEMÁTICAS, DE LAS INGENIERÍAS Y LA ARQUITECTURA EN EL 15,52%; EN LAS CIENCIAS SOCIALES EN EL 12,86%; EN LAS DEL DERECHO EN EL 10,76%; Y EN LAS DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN EN EL 9,18%.

Por otro lado, **también se puede medir la brecha salarial por secciones de actividad**. Sin embargo, el cómputo es más agregado y no nos permite calibrar de forma más ajustada por grupos de profesiones como en el caso de las ocupaciones descritas arriba. Bajo este esquema, la brecha en la sección de actividades profesionales, científicas y técnicas se redujo en el 2019 al 29,66%. En el mismo sentido, en la sección de actividades sanitarias y servicios sociales la brecha salarial disminuyó al 26,86% en el mismo periodo anual.

1.4. LA BRECHA SALARIAL EN LA DIRECCIÓN

Cuando analizamos el espacio de la dirección, advertimos que **la brecha salarial en la categoría de *Directores y gerentes* se moderó al 19,93% en el 2019**, casi un punto porcentual menos que el año anterior, la cual supone la diferencia más contenida desde el 2016.

El contexto más reciente refiere que **el porcentaje de mujeres en los puestos de dirección y mandos intermedios en España cerró en el 2020 en el 36,5%, frente al 33,7% del 2019** y sigue en progresión creciente en los últimos años, pero aún lejos de la paridad. Todo ello, se puede observar en la [base de datos ILOSTAT](#) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) soportada también en la **Labour Force Survey** de la Unión Europea.

LOS DATOS MANTIENEN EL AUMENTO DE LA BRECHA SALARIAL A MEDIDA QUE CRECE EL GRADO DE RESPONSABILIDAD Y LA DIFERENCIA EN EL PORCENTAJE DE OCUPACIÓN, FENÓMENO TAMBIÉN CONOCIDO COMO ‘TECHO DE CRISTAL’

Cabe citar que, según la estadística ECES, la brecha en la dirección general era del 27,88% en la industria, centros sanitarios y sociales, área financiera, tecnologías de la información y las comunicaciones, o educación. En contraste, la brecha en la dirección de departamentos o mandos intermedios dentro de la I+D, los recursos humanos, o el terreno financiero se situaba en el 10,47%.



Con estos datos, se manifiesta que **el aumento de la brecha salarial a medida que crece el grado de responsabilidad y la diferencia en el porcentaje de ocupación está relacionado con el fenómeno denominado techo de cristal.**

1.5. APROXIMACIÓN A LAS CAUSAS PRINCIPALES DE LA BRECHA SALARIAL

De acuerdo a la ECES, los **complementos salariales** en función de la antigüedad, la formación académica, pluses de nocturnidad, trabajo en días festivo o de peligrosidad son significativos al ser **habitualmente mayores en los hombres.**

Asimismo, observamos **resultados mixtos en el terreno de las profesionales**, pues incrementaron su presencia en la ocupación a jornada parcial, en la temporalidad contractual inferior a un año, y en la ocupación actual con menos de un año de duración, en relación con sus compañeros durante el 2021 en comparación con el 2020 según los datos de la Encuesta de Población Activa del INE, lo que suele estar relacionado con los cuidados y otra de las brechas a analizar, la que atañe a la jubilación.

1.6. LA BRECHA SALARIAL DESDE EL ÁMBITO INTERNACIONAL

En el plano europeo, la estadística **Gender Pay Gap**, actualizada el 11 de febrero de este año y desarrollada por la Oficina Europea de Estadística (Eurostat), nos muestra la diferencia en los ingresos brutos medios por hora entre hombres y mujeres que reciben remuneración. **Los datos provisionales para España en el 2020 sitúan esta brecha general en el 9,4%, igual que en el 2019**, lo que supondría mantener su tendencia descendente desde el 2014. Los datos de la Unión Europea y de la eurozona aún no están disponibles para el 2020, aunque cerraron el 2019 con datos más elevados del 14,1% y del 14,9%, respectivamente.

Otro informe significativo es el citado **Global Gender Gap Report 2021** realizado por el Foro Económico Mundial, cuya última edición fue publicada el 30 de marzo del 2021. Entre sus conclusiones esenciales apunta que **la emergencia sanitaria y la recesión económica provocada por la pandemia ha afectado más a las mujeres que a los hombres, reabriendo parcialmente las brechas.** Si bien, añadía que los datos disponibles aún son preliminares y no reflejan de forma plena el impacto de la pandemia. En consecuencia, apunta que «la brecha económica de género puede ser, por tanto, entre un 1% y un 4% mayor de lo que se ha informado».

LA EMERGENCIA SANITARIA Y LA RECESIÓN ECONÓMICA PROVOCADA POR LA PANDEMIA HA AFECTADO MÁS A LAS MUJERES QUE A LOS HOMBRES, REABRIENDO PARCIALMENTE LAS BRECHAS

Además, añadía que la lentitud de los avances en la brecha de participación y oportunidades económicas es resultado de dos tendencias opuestas. De un lado, **la proporción de las mujeres en las profesiones cualificadas sigue aumentando, así como los avances en igualdad salarial, pero de forma más ralentizada.** Y, de otro lado, subraya la persistente



falta de mujeres en los puestos de liderazgo al suponer solo el 27,5% de todos los puestos directivos a nivel global.

Y nuevamente, como el año anterior, aludimos al [Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19](#), que publica de forma bianual la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y en el que se recogía que «las mujeres se han visto afectadas de manera desproporcionada de muchas maneras, lo que podría ampliar las brechas de género en el mercado laboral y posiblemente acabar con los avances logrados en los últimos años».

2. PERFIL DE LA OCUPACIÓN Y EL PARO

2.1. OCUPACIÓN Y HORAS TRABAJADAS

En este análisis de la ocupación y el paro es imprescindible recordar una serie de **consideraciones señaladas por el INE**. De acuerdo a la metodología de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat) aquellas personas en situación de Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) o afectados por un ERTE con reducción de jornada son considerados en las estadísticas como ocupados siempre y cuando exista cierta garantía de reincorporación a su empleo.

Afortunadamente, durante todo el 2021 el volumen de personas en ERTE se ha reducido de manera ostensible hasta solo suponer menos del 1% de la afiliación media. No fue así en el caso del volumen de parados que podría haber sido más afectado en términos estadísticos debido al fuerte impacto que causó la variante Ómicron de la pandemia. Si bien, es preciso indicar todas estas cuestiones.

Bajo este escenario, en primer lugar, señalamos que la ocupación media en el subsector de servicios profesionales registró un crecimiento anual del 5,35% anual en el 2021, más dos puntos por encima del conjunto del mercado laboral. Pese a este avance, se observó una clara diferencia entre hombres y mujeres pues **en ellas la ocupación creció 6,14% anual mientras que en sus compañeros se quedó en el 3,78% anual**.

ES PROBABLE QUE EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA, LA CONTRATACIÓN SE HAYA PRODUCIDO DE MANERA MÁS CLARA ENTRE UNA OFERTA MÁS ABUNDANTE DE MUJERES EN LAS PROFESIONES SANITARIAS, SOCIALES Y DE EDUCACIÓN DONDE SUPERAN EL 70% DE LA OCUPACIÓN

Así, el porcentaje medio de ocupación durante el 2021 de las mujeres en el subsector de servicios profesionales fue del 66,91%, medio punto porcentual más que en el 2020, y el dato anual más elevado en la serie histórica iniciada en el 2008. En definitiva, se mantiene que **dos de cada tres ocupados en el subsector de servicios profesionales son mujeres**.

Cuando examinamos el **número total de horas efectivas semanales trabajadas** por todos los ocupados el dato para la economía arrojó una subida del 8,24% en el 2021 respecto al 2020. **En el caso de los hombres este dato fue del 8,10% y del 8,44% en las mujeres**. No obstante, si comparamos los datos del 2021 con los del 2019, este indicador de horas presenta una caída ligeramente más acusada para los hombres pues es un 3,88% inferior frente al 3,67% que registran las mujeres.

En términos generales, el subsector de servicios profesionales registró un 7,87% anual más de horas trabajadas en trabajadas entre el 2021 y el 2020, y también anotó un crecimiento del 6,93% entre el 2021 y el 2019. Como contrapunto, **el crecimiento de las horas trabajadas por las profesionales fue ligeramente inferior al de sus compañeros al mostrar un avance del**

7,58% entre el 2021 y el 2020 y del 6,76% entre el 2021 y el 2019, frente al 8,40% y el 7,23% de los profesionales en los mismos periodos.

Al descender a las principales secciones pertenecientes o relacionadas con el subsector de servicios profesionales hay algunas diferencias notables. Esencialmente, **las mujeres destacaron con más horas trabajadas en el sector de la educación, y las profesiones sanitarias y sociales** con crecimientos en estas últimas de casi el doble en comparación con sus compañeros respecto al 2019. Mientras, en la sección de actividades profesionales, científicas y técnicas, la situación fue casi inversa puesto que los hombres registraron un crecimiento que fueron prácticamente el doble que sus compañeras en los periodos analizados.

EL INCREMENTO DE ESTAS HORAS TRABAJADAS POR LAS PROFESIONALES SE PRODUJO EN EL ÁMBITO ASALARIADO DEL SECTOR PÚBLICO Y DEL SECTOR PRIVADO

En esta línea, **el incremento de estas horas trabajadas por las profesionales se produjo en el ámbito asalariado del sector público y del sector privado** debido, principalmente, a una mayor demanda de ocupación en las mujeres. En consecuencia, es probable que en el contexto de la pandemia que precisaba mayor personal, la contratación se haya producido de manera más clara entre una oferta más abundante de mujeres en las profesiones sanitarias, sociales y de educación donde superan el 70% de la ocupación.

2.2. OCUPACIÓN POR DIVISIONES DE ACTIVIDAD

En este apartado profundizamos en el comportamiento de la ocupación en las divisiones de actividad pertenecientes o relacionadas con el subsector de servicios profesionales con el fin de analizar con mayor exactitud la **evolución de la representación de las profesionales en el empleo.**

Los datos de este año vuelven a denotar una relativa estabilidad en el peso de las mujeres en la ocupación. Sin embargo, la diferencia más amplia entre las diferentes divisiones se acrecentó en el 2021. Tanto es así que **las profesionales solo representan el 26,58% en la programación, consultoría y otras actividades informáticas, frente al 85,24% que suponen en las actividades de servicios sociales sin alojamiento.**

LAS PROFESIONALES SOLO REPRESENTAN EL 26,58% DE LA OCUPACIÓN EN LA PROGRAMACIÓN, CONSULTORÍA Y OTRAS ACTIVIDADES INFORMÁTICAS, FRENTE AL 85,24% QUE SUPONEN EN LAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO

En términos generales, en las profesiones relacionadas con el terreno científico, de la arquitectura y la ingeniería las mujeres se mantienen por debajo del 50% de la ocupación. De manera inversa, en los ámbitos de la consultoría económica, la esfera jurídica, y del sector de la educación las mujeres se mueven de forma clara por encima del 50%. Mientras, en el sector sanitario y social las mujeres se sitúan por encima del 70% y el 80% en muchos casos.

Esta distribución y los fenómenos asociados fueron abordados también en el [conversatorio online Profesionales en pie de ciencia. Divulgadoras STEAM](#) que Unión Profesional celebró el 11 de febrero por el **Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia**. Una actividad llevada a cabo en el marco de la *Alianza STEAM por el talento femenino. Niñas en pie de ciencia*, proyecto del Ministerio de Educación y Formación Profesional, de la que Unión Profesional también forma parte.

De tal manera, **se pretende impulsar el empoderamiento de niñas y mujeres en las disciplinas STEAM** —ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas con las artes y humanidades— desde edades tempranas de la educación con el objetivo de eliminar la brecha de género en el acceso a estas disciplinas.

Situación que también es extrapolable en el caso de los hombres respecto al acceso a las profesiones sanitarias y sociales, o profesiones, en definitiva, más vinculadas a los cuidados. Un fenómeno que también se debería abordar con el fin de deshacer los prejuicios y brechas de género existentes en el imaginario popular.

A continuación, el análisis por divisiones:

>> ACTIVIDADES AUXILIARES A LOS SERVICIOS FINANCIEROS Y A LOS SEGUROS

Durante el 2021, **las profesionales se mantuvieron por encima del 50% de la ocupación al finalizar en el 51,89%** en el cuarto trimestre con una media anual del 51,60%. Ello supone más de un punto porcentual por encima del dato del 2019, previo a la pandemia. Si comparamos el volumen de ocupación entre el segundo trimestre del 2020, justo antes de la pandemia, y el cuarto trimestre del 2021, la ocupación de los profesionales descendió un 3,11%, mientras que la de sus compañeras se incrementó un 36,65%. En cualquier caso, los datos trimestrales desde el 2008 siempre han estado en valores alrededor del 50%.

>> ACTIVIDADES JURÍDICAS Y DE CONTABILIDAD

Pese a que las profesionales superan el 50% de la ocupación en esta división, **estuvo entre las que anotaron una caída de la representación de estas en la ocupación en el 2021 con una media del 56,90% frente al 59,04% del 2020** e incluso por debajo del 57,71% del 2019. Esta caída se ha producido por un descenso de la ocupación de las mujeres del 1,53% entre el cuarto trimestre del 2021 y el segundo trimestre del 2020, por un incremento del 10,14% de sus compañeros en el mismo periodo. El recorrido trimestral desde el 2008 se ha situado habitualmente con un peso de las mujeres en la ocupación en torno al 55-60%.

>> ACTIVIDADES DE LAS SEDES CENTRALES Y CONSULTORÍA EMPRESARIAL

Las profesionales finalizaron el 2021 representando el 55,08% de la ocupación media, prácticamente igual que en el 2020, y casi 4 puntos por encima de lo registrado en el 2019. Se trata del dato más elevado desde el 2012 cuando finalizaron por encima del 57%. Aún así, la ocupación en los hombres creció un 40,55% entre el cuarto trimestre del 2021 y el segundo trimestre del 2020, el aumento más notable dentro del subsector de servicios profesionales. Mientras, sus compañeras incrementaron su ocupación un 27,78% en el mismo periodo.

>> SERVICIOS TÉCNICOS DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA

En las profesiones del ámbito de la arquitectura, la ingeniería, y algunas científicas, **las mujeres subieron su peso medio en la ocupación casi medio punto porcentual hasta el 32,86% respecto al 2020**. No obstante, es un dato inferior al que registraron en el 2019 cuando estuvo en el 34,51%. El comportamiento de estos datos se explicaría por un crecimiento mayor de la ocupación de los hombres en estas profesiones que fue del 10,85% entre el cuarto trimestre del 2021 y el segundo trimestre del 2020, por un 4,67% de sus compañeras en el mismo periodo.

>> INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

Las profesionales redujeron su peso en la ocupación total de esta división por debajo del 50% con un 49,59% de media en el 2021. Ello supone un dato inferior al del 2020 cuando cerró en el 51,96% pero se mantiene por encima del 48,26% que fue el balance del 2019. Durante los últimos años, el campo de la I+D ha fluctuado en torno al 50% de la ocupación. Esta vez, observamos que la ocupación de las mujeres creció un 22,73% entre el cuarto trimestre del 2021 y el segundo trimestre del 2020, por un 25,43% de sus compañeros en el mismo periodo.

>> PUBLICIDAD Y ESTUDIOS DE MERCADO

Concluyó 2021 con un 54,09% de la ocupación representada por las profesionales, dos puntos y medio porcentuales más que en el 2020 y por encima del 52,74% con el que se saldó el 2019. Se mantiene por encima del 50% en los últimos años. Si observamos el impacto de la pandemia, las mujeres sumaron un 13,24% más de ocupación entre el cuarto trimestre del 2021 y el segundo trimestre del 2020, por una caída del 35,67% de sus compañeros en el mismo periodo.

>> OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS

Con un 50,88% media, **las mujeres se mantienen por encima en la distribución de la ocupación en esta división al finalizar el 2021**. Si bien, es un dato inferior en casi un punto porcentual respecto al 2020, pero superior al del 2019 que fue del 49,88%. En cualquier caso, en esta división parece estabilizarse el equilibrio entre hombres y mujeres. Entre el cuarto trimestre del 2021 y el segundo trimestre del 2020 los profesionales sumaron un 14,64% más de ocupación, por un 9,54% de sus compañeras.

>> ACTIVIDADES VETERINARIAS

Como en el resto de divisiones de profesiones sanitarias donde las mujeres son mayoría en la ocupación, **finalizaron el 2021 con una ocupación media del 72,16%**. Sin embargo, en el recorrido histórico desde el 2008 en que se tienen datos, aunque siempre han sido mayoría, sus porcentajes han fluctuado entre el 55% y el 70%. De hecho, en el 2020 finalizaron en el 57,57% y en el 2019 en el 70,82%. Entre el cuarto trimestre del 2021 y el segundo trimestre del 2020 la ocupación de las profesionales creció un 64,67% por una reducción del 36,67% de sus compañeros.

>> ACTIVIDADES SANITARIAS

Esta división que recoge el grueso de la ocupación sanitaria **cerró el 2021 con una ocupación media de las mujeres del 73,87%, algo más de un punto y medio porcentual que en el 2020 y el 2019**. En términos anuales, siempre se ha movido en el entorno del 72-73%. Entre el cuarto trimestre del 2021 y el segundo trimestre del 2020 la ocupación de las profesionales aumentó un 14,62% por una reducción del 4,04% de sus compañeros.

>> ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES

En esta división **la ocupación media de las profesionales cerró de nuevo por encima del 80% del total, con un 83,19%, casi un punto porcentual menos que en el 2020**, pero cuatro décimas por debajo del 2019. La progresión en los últimos años se muestra con relativa estabilidad siempre con porcentajes superiores al 80%. Entre el cuarto trimestre del 2021 y el segundo trimestre del 2020 la ocupación de los profesionales sumó 13,27% por un 11,89% de sus compañeras.

>> ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO

De nuevo, **fue la división con un mayor porcentaje de las profesionales en la ocupación media al cerrar el 2021 con un 85,24% sobre el total**. Un porcentaje casi un punto por encima del registrado en el 2020 y del 2019, justo antes de la pandemia. En el panorama de los últimos años siempre se ha movido en un porcentaje en torno al 85%. Entre el cuarto trimestre del 2021 y el segundo trimestre del 2020 la ocupación de las profesionales se incrementó en un 10,09% por solo un 0,52% de sus compañeros.

>> EDUCACIÓN

El sector de la educación finalizó 2021 con un **peso de las profesionales en la ocupación media del 68,05%, más de dos puntos por encima del 2020 y un punto por encima del 2019**, ante de la pandemia. Se trata del dato medio anual más elevado en la serie histórica que arranca en el 2008. Entre el cuarto trimestre del 2021 y el segundo trimestre del 2020 la ocupación de las mujeres subió un 19,78% por un 7,64% de sus compañeros.

>> PROGRAMACIÓN, CONSULTORÍA Y OTRAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA INFORMÁTICA

De nuevo, **anotó el registro de mujeres profesionales más reducido en la ocupación en el subsector de servicios profesionales con un solo 26,58%**. Se trata de un punto y medio porcentual menos que el dato medio del 2020, aunque está prácticamente un punto por encima del dato del 2019. Los datos en el periodo recogido del 2008-2021 siempre se han movido en el entorno del 25% del peso de las profesionales sobre el volumen de la ocupación. Entre el cuarto trimestre del 2021 y el segundo trimestre del 2020 las mujeres redujeron su ocupación un 6,30% por un incremento del 23,87% de sus compañeros.

>> ACTIVIDADES INMOBILIARIAS

En esta división, **las profesionales concluyeron el 2021 con peso sobre la ocupación media del 50,54%**. Ello supone casi seis puntos porcentuales menos que en el 2020

y más de tres respecto al 2019. Se trata del dato más contenido desde el 2010 pues, habitualmente, se ha encontrado con porcentajes en el entorno del 55%. Entre el cuarto trimestre del 2021 y el segundo trimestre del 2020, la ocupación de las profesionales se redujo un 8,85% por un aumento del 20,43% de sus compañeros.

FIGURA 2. DISTRIBUCIÓN DE OCUPACIÓN Y PARO POR SEXO. AÑO 2021

FIGURA 2. DISTRIBUCIÓN DE OCUPACIÓN Y PARO POR SEXO. AÑO 2021			
DIVISIONES DE ACTIVIDAD CON PROFESIONES (CNAE-2009)	% MUJERES SOBRE OCUPACIÓN	% PARO MUJERES	% PARO HOMBRES
(88) ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO	85,24%	6,04%	10,67%
(87) ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES	83,19%	6,77%	6,36%
(86) ACTIVIDADES SANITARIAS	73,87%	2,82%	3,63%
(75) ACTIVIDADES VETERINARIAS	72,16%	2,76%	2,56%
(85) EDUCACIÓN	68,05%	3,20%	1,70%
(69) ACTIVIDADES JURÍDICAS Y DE CONTABILIDAD	56,90%	2,27%	1,48%
(70) ACTIVIDADES DE CONSULTORÍA DE GESTIÓN EMPRESARIAL	55,08%	5,59%	2,57%
(73) PUBLICIDAD Y ESTUDIOS DE MERCADO	54,09%	4,02%	11,08%
(66) ACTIVIDADES AUXILIARES A LOS SERVICIOS FINANCIEROS Y SEGUROS	51,60%	0,66%	5,41%
(74) OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	50,88%	4,86%	6,74%
(68) ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	50,54%	3,66%	1,18%
(72) INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	49,59%	3,82%	3,18%
(71) SERVICIOS TÉCNICOS DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA	32,86%	4,27%	2,67%
(62) PROGRAMACIÓN, CONSULTORÍA Y OTRAS ACTIVIDADES INFORMÁTICAS	26,58%	1,93%	2,02%
SUBSECTOR DE SERVICIOS PROFESIONALES	66,91%	3,97%	3,99%
TOTAL ECONOMÍA	46,13%	15,04%	11,79%

ELABORACION PROPIA POR EL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA DE UNIÓN PROFESIONAL A PARTIR DE LOS DATOS QUE OFRECE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN DE ACTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). LOS DATOS REFIEREN LA OCUPACIÓN MEDIA ANUAL EN EL 2021 Y EL PARO ES RELATIVO AL CUARTO TRIMESTRE DEL 2021

2.3. OCUPACIÓN POR NIVEL DE FORMACIÓN

Desde otra perspectiva, es relevante analizar la ocupación por nivel de formación alcanzado al ofrecernos detalles de carácter ilustrativo. En esta dirección contemplamos que **las mujeres con educación superior, donde estaría el grueso de aquellas que ejercen como profesionales, registró un incremento de su ocupación media del 5,90% anual en el 2021 respecto al 2020**. Un crecimiento que superó de forma clara al registrado por los hombres con esta formación al quedarse en el 3,90% anual.

Este volumen de mujeres con educación superior continúa como el mayoritario en el mercado laboral con un 24,25% del total. Por tanto, prácticamente, **uno de cada cuatro ocupados en España es una mujer con educación superior**. Un porcentaje que supera en algo más de dos puntos al de sus compañeros con esta formación al situarse en un 21,99%.

ESTE CRECIMIENTO DE LAS MUJERES CON EL MAYOR NIVEL DE FORMACIÓN EN EL MERCADO LABORAL EN LOS ÚLTIMOS AÑOS NO SE HABRÍA VISTO AFECTADO POR LA PANDEMIA

Este crecimiento de las mujeres con el mayor nivel de formación en el mercado laboral en los últimos años no se habría visto afectado por la pandemia, y tampoco en el caso de los hombres. No obstante, aquellas personas con educación primaria redujeron drásticamente su participación en la ocupación. Por ende, se observa que **acumular formación es un indicador que predice de nuevo una mayor resistencia y capacidad de mantenerse en el mercado laboral**.

Dentro de la masa de ocupación de las mujeres, las que poseen mayor formación, suponen el 52,57% en el 2021, un dato superior en un punto porcentual al registrado en el 2020. Entretanto, en los hombres este porcentaje se queda en el 40,82% y solo avanzó medio punto porcentual en el mismo periodo.

Asimismo, se puede comprobar como **las mujeres con educación superior superan en número en cada grupo de edad a los hombres con esta misma formación hasta los 55 años**, un porcentaje mayor sobre el montante de la ocupación en el mercado laboral. Un dato que vuelve a incidir en el cambio generacional que se ha producido en las últimas décadas en el que las mujeres con mayor formación cada vez tienen un mayor peso en la ocupación.

ES PRECISO PONER ESTOS DATOS EN PERSPECTIVA PUES AQUELLAS PERSONAS CON FORMACIÓN SUPERIOR NO NECESARIAMENTE PUEDEN TENER UNA OCUPACIÓN ACORDE A SU TITULACIÓN O ESPECIALIZACIÓN

No obstante, **es preciso poner estos datos en perspectiva pues aquellas personas con formación superior no necesariamente pueden tener una ocupación acorde a su titulación o especialización.** Por ello, exploramos la **estadística de sobrecualificación** de Eurostat con los datos más recientes relativos al 2020, y nos muestra que **en España estaban en esta situación el 35,8% de los ocupados entre 20 y 64 años**, casi un punto porcentual menos que en el 2019. Un dato que sigue siendo muy elevado en comparación con el de la Unión Europea (UE) de los 27 situado en el 21,5%, y que solo descendió cuatro décimas sobre el 2019.

En cambio, en el espacio de las **actividades profesionales, científicas y técnicas la sobrecualificación repuntó casi un punto hasta el 14,4% en España** en comparación con el 8,7% de la UE de los 27. Hecho que también aconteció **en la sanidad donde el porcentaje de sobrecualificación en España creció cuatro décimas hasta el 18,3%** frente al 10,9% de la UE de los 27.

Como resultado, se observa de nuevo un **gran desajuste de nuestro mercado laboral para reasignar el talento de manera adecuada.** En este sentido, **aunque no se ofrece desagregación por sexo, es probable que las mujeres sean más afectadas por esta situación dado que suponen un mayor porcentaje de tituladas superiores en la ocupación.**

A ello podemos añadir que **según los datos de subempleo¹, las mujeres con educación superior representan el 22,75% de las personas que se encuentran esta situación en el mercado laboral. Casi diez puntos más que sus compañeros con la misma formación superior.** Asimismo, entre las 406.600 mujeres con educación superior en situación de

¹ Según el INE, los subempleados, son ocupados que desearían trabajar más horas, que están disponible para hacerlo y cuyas horas de trabajo en la semana de referencia son inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan los ocupados a tiempo completo en la rama de actividad en la que el subempleado tiene su empleo principal.

subempleo a finales del cuarto trimestre del 2021, aquellas de 25 a 34 años fueron las que más acusan este fenómeno con el 30,69% del total.

SEGÚN LOS DATOS DE SUBEMPLEO, LAS MUJERES CON EDUCACIÓN SUPERIOR REPRESENTAN EL 22,75% DE LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN ESTA SITUACIÓN EN EL MERCADO LABORAL. CASI DIEZ PUNTOS MÁS QUE SUS COMPAÑEROS CON LA MISMA FORMACIÓN SUPERIOR

Un porcentaje que se reduce a medida que avanza la edad y que podría denotar una menor demanda de más horas de trabajo de estas mujeres como resultado un cambio hacia una dedicación mayor para acciones como los cuidados de su entorno familiar o personal. En cualquier, ello supone también una merma del talento en la fuerza laboral.

2.4. TASAS DE PARO

El subsector de servicios profesionales concluyó el año 2021 con una tasa de paro del 3,98% en el cuarto trimestre, medio punto porcentual menos que justo hace un año. Si bien, es un dato de paro muy por debajo del 13,33% con el que cerró la economía y se sitúa en el espacio más propio del desempleo friccional o cercano al pleno empleo en muchos casos.

Antes de continuar, en el análisis de estos datos hay que recordar que, según el Instituto Nacional de Estadística, muchas personas no están consideradas como paradas, sino como inactivas. Más en concreto, nos referimos a las personas que, durante el pasado año, con el cese de muchas actividades y el confinamiento de la población durante algunos periodos, perdieron su empleo y vieron reducidas o restringidas sus oportunidades de búsqueda de otra ocupación; o bien no se habrían podido incorporar a un hipotético trabajo que les fuera ofrecido al tener que permanecer en casa cuidando de personas dependientes. **Una situación que afecta en buena medida más a las mujeres en la medida que suelen asumir habitualmente, y de forma general, esta labor de los cuidados.**

ENTRE LAS CATORCE DIVISIONES ANALIZADAS PERTENECIENTES O RELACIONADAS CON EL SUBSECTOR DE SERVICIOS PROFESIONALES, EN OCHO LA TASA DE PARO EN LAS PROFESIONES FUE SUPERIOR A LA DE SUS COMPAÑEROS

Este año la situación entre sexos fue más equilibrada dado que el paro en las profesionales se redujo casi un punto porcentual en un año hasta el 3,97% y en el caso de sus compañeros añadido casi medio punto porcentual hasta el 3,99%. **No obstante, entre las catorce divisiones analizadas pertenecientes o relacionadas con el subsector de servicios profesionales, en ocho la tasa de paro en las profesiones fue superior a la de sus compañeros.**

Las divisiones que mostraron una tasa de paro por encima del 5% en las mujeres fueron tres: la consultoría y gestión empresarial, la asistencia en establecimientos residenciales y las



actividades de servicios sociales. **En estas últimas dos, los hombres también presentaron tasas de paro superiores al 5%, junto con otras tres divisiones:** publicidad y estudios de mercado, en las actividades auxiliares a los servicios financieros y de seguros, y en la de otras actividades profesionales, científicas y técnicas.

Como se puede comprobar, **al observar la Figura 2, no parece haber un patrón claro que relacione divisiones de ocupación de las mujeres estén por encima o debajo del 50% y ello conlleve una mayor tasa de paro.**

3. CONDICIONES LABORALES

3.1. TIEMPO INFERIOR A UN AÑO EN LA OCUPACIÓN ACTUAL

Entre las variables estudiadas que nos suministran señales sobre la estabilidad laboral, en primer lugar, nos centramos en las **estadísticas de ocupación con una duración en el empleo actual inferior a un año**. Una variable que debe interpretarse con prudencia y en conjunción con otras que veremos a continuación.

El porcentaje de la ocupación en España durante el 2021 que presentó una duración en su empleo inferior a un año fue del 16,21%, casi un punto y medio porcentual más que en el 2020, que fue uno de los más bajos en los últimos años. En el caso de los hombres, este porcentaje se situó en el 15,39%, un punto porcentual más que en el 2020, mientras que para las mujeres lo hizo en el 17,16%, un punto y medio porcentual superior al año anterior.

En las profesiones estos porcentajes se mantuvieron ligeramente por debajo, de forma general, en comparación con el dato agregado del mercado laboral, pero **se mantienen superiores en las mujeres profesionales como ilustra la Figura 3**. Además, ellas también registraron crecimientos más elevados de esta ocupación actual inferior a un año sobre el total que los de sus compañeros.

En consecuencia, **la panorámica general nos conduce a señalar que el mayor incremento del volumen de ocupación de las profesionales en relación con sus compañeros explicará buena parte de este aumento de aquellas con un empleo inferior a un año.**

EN ESTE CRECIMIENTO DE LA OCUPACIÓN INFERIOR A UN AÑO, DESTACADO EN LAS MUJERES, TAMBIÉN PODRÍA ESCONDERSE UNA MAYOR CONTRATACIÓN LABORAL PARA CUBRIR EL ELEVADO VOLUMEN DE BAJAS LABORALES QUE SE PRODUJO POR LA PANDEMIA

En principio, **este aumento de la ocupación inferior a un año sobre el agregado total de empleo habría de ser considerado favorable, siempre que el total de la ocupación haya crecido**, y también signo de cierta recuperación económica tras los periodos más intensos de destrucción de empleo y extensión de las restricciones de actividad debido a la pandemia.

Sin embargo, en este crecimiento de la ocupación inferior a un año, destacado en las mujeres, también podría esconderse una mayor contratación laboral para cubrir el elevado volumen de bajas laborales que se produjo por la pandemia, sobre todo a final de año, con la variante Ómicron.

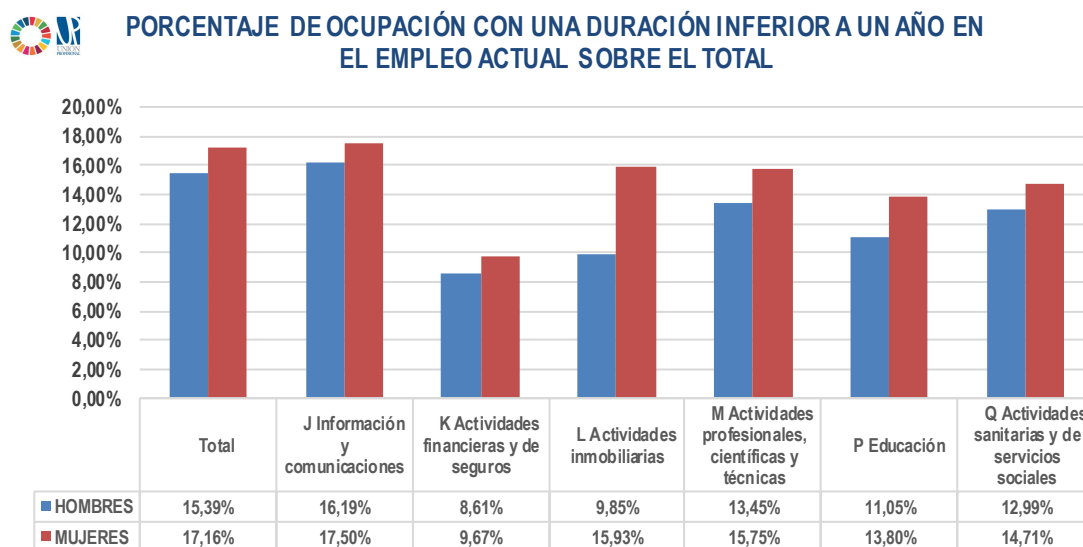
En cualquier caso, **si la ocupación inferior a uno año es superior en las mujeres, ello conllevará una menor retribución media que podría abundar en la brecha salarial** en la medida que la retribución crece cuando se suma experiencia y antigüedad, entre otros factores.

Tampoco habríamos de olvidar que la caída del porcentaje de ocupación con una duración en su empleo inferior a un año en el 2020 se habría debido, de manera esencial, a la destrucción de este empleo cuyos costes de despido serían inferiores.

Si descendemos a las principales secciones de actividad relacionadas con el subsector de servicios profesionales encontramos algunas variaciones significativas. En las actividades sanitarias y de servicios sociales el porcentaje de ocupación con una duración actual en su empleo inferior a un año creció más de un punto porcentual en el 2021 en las mujeres hasta situarse en el 14,71%. Un dato que fue del 12,99% en sus compañeros que también subió más de un punto porcentual en el mismo periodo.

En la sección de actividades profesionales científicas y técnicas, las profesionales subieron dos puntos porcentuales su peso sobre la ocupación inferior a un año hasta el 15,75% por un 13,45% de sus compañeros donde subieron casi tres puntos porcentuales entre el 2021 y el 2020.

FIGURA 3. PORCENTAJE DE OCUPACIÓN CON UNA DURACIÓN INFERIOR A UN AÑO EN EL EMPLEO ACTUAL SOBRE EL TOTAL



La diferencia entre sexos más acusada se produjo en la sección de actividades inmobiliarias donde las mujeres representan el 15,93% de la ocupación inferior a un año sobre el total de su ocupación frente al 9,85% de los hombres.

Al mismo tiempo, los datos más reducidos se hallaron en la sección de actividades financieras y de seguros donde, a pesar de crecer, se mantienen por debajo del 10% entre hombres y mujeres. Una situación que podría revelar el ajuste que vive el sector en la reducción sucursales, fusiones y camino hacia la digitalización que precisa menos personal.

En el resto de secciones, destaca que en la de información y comunicaciones, que recoge la programación y consultoría informática, mujeres y hombres sobresalen con los porcentajes más elevados de ocupación inferior a un año, lo que sería señal de la creación

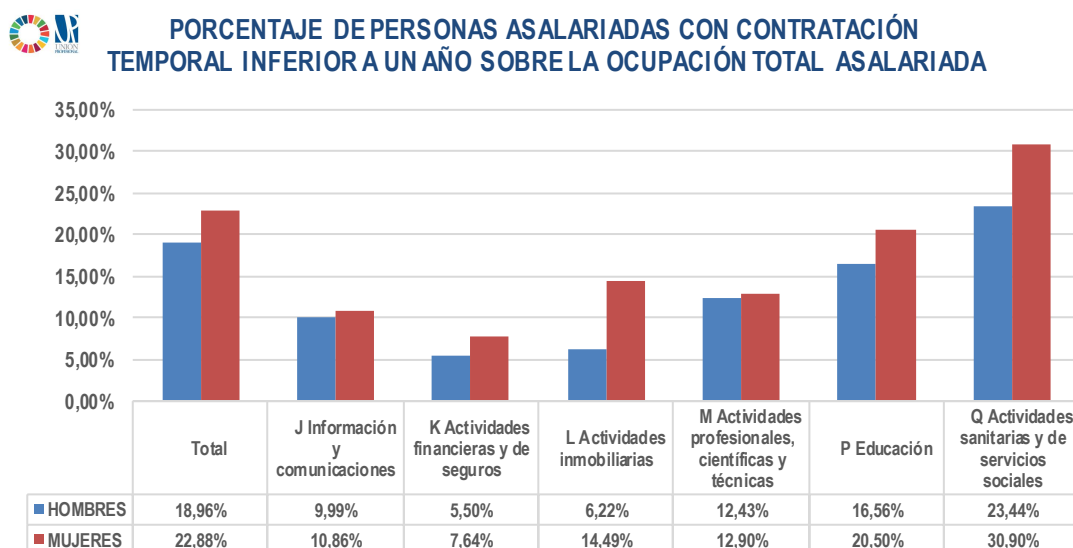
generalizada de empleo en el 2021. Finalmente, en el sector de la educación, las mujeres suponen un 13,80% de la ocupación inferior a un año por un 11,05% de sus compañeros, en ambos casos con ligeros repuntes sobre el 2020.

3.2. CONTRATOS TEMPORALES

Otra variable de interés analizada que está en relación con la calidad y estructura del mercado laboral es la contratación temporal inferior a un año. Para ello, **nos centramos en la comparativa anual entre el 2021 y el 2020 de volumen de personas ocupados con contratos de diferente duración, pero siempre inferior a un año.**

Comprobamos un incremento generalizado de esta contratación, aunque de forma más subrayada en el caso de las mujeres. Como muestra la Figura 4, ellas supusieron de media en el 2021 el 22,88% de su ocupación asalariada con una contratación temporal inferior a un año, dos puntos porcentuales por encima del dato del 2020. En el caso de los hombres su porcentaje también creció a una menor intensidad y suponen el 18,96% de su ocupación asalariada, medio punto porcentual más que hace un año.

FIGURA 4. PORCENTAJE DE PERSONAS ASALARIADAS CON CONTRATACIÓN TEMPORAL INFERIOR A UN AÑO SOBRE LA OCUPACIÓN TOTAL ASALARIADA



En las profesiones, nuevamente **hay que poner la atención en la sección de actividades sanitarias y servicios sociales que experimentó los mayores aumentos de este tipo de contratación en su masa de personas asalariadas.** En esta línea, las profesiones con un contrato inferior a un año representaron el 30,90% de su ocupación asalariada respecto al 27,22% del 2020. Ello supone siete puntos porcentuales más que sus compañeros que finalizaron en el 23,44%, solo dos décimas por encima de su dato en el 2020.



Estos crecimientos encajarían con la variable anterior de ocupación inferior a un año mayoritaria en el caso de las mujeres y en la esfera sanitaria. Por ello, la explicación que se ajusta más a estos datos refiere que **las profesionales sanitarias y sociales experimentaron un crecimiento notable de su contratación inferior a un año para cubrir la demanda de personal y la cobertura de bajas laborales a causa de la pandemia.**

LAS PROFESIONALES SANITARIAS Y SOCIALES EXPERIMENTARON UN CRECIMIENTO NOTABLE DE SU CONTRATACIÓN INFERIOR A UN AÑO PARA CUBRIR LA DEMANDA DE PERSONAL Y LA COBERTURA DE BAJAS LABORALES A CAUSA DE LA PANDEMIA

También hay que detenerse en el sector de la educación que muestra porcentajes elevados de contratación temporal inferior a un año en ambos sexos. Con todo, solo creció en las mujeres en el 2021 respecto al 2020 al registrar el 20,50%, por una reducción incluso de sus compañeros al 16,56%.

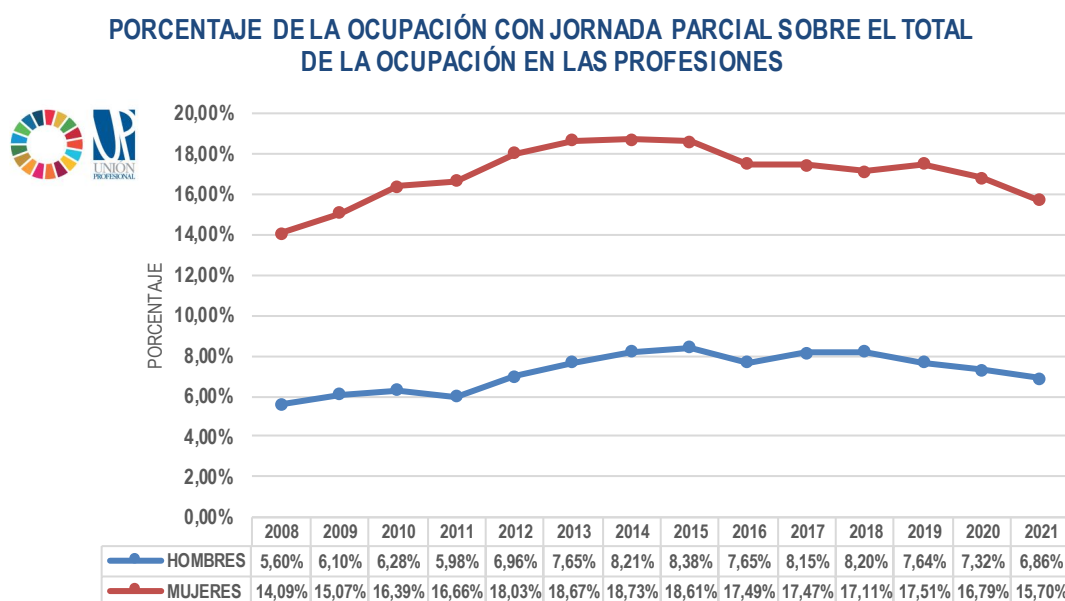
En el resto de sectores, los porcentajes fueron relativamente menores y más estables en torno al 10-15% de contratación inferior a un año entre la ocupación asalariada como en la sección de actividades profesionales, científicas y técnicas, la sección de información y comunicaciones, y las actividades inmobiliarias. Solo la sección de actividades financieras y de seguros cerró con un porcentaje de contratación asalariada inferior a un año por debajo del 10% de la ocupación asalariada.

3.3. TIPO DE JORNADA

Las mujeres finalizaron el 2021 con una representación media en la ocupación con jornada parcial del 22,45%, casi tres décimas menos que en el año 2020. Entretanto, los hombres cerraron con un porcentaje medio de esta modalidad de jornada en el 6,52%, dos décimas menos que el año anterior.

En consecuencia, parece que la tendencia iniciada con la recuperación económica a partir del 2014 fundamentada en una reducción de la ocupación a tiempo parcial tanto en la economía, como en el conjunto general de las profesiones se habría acentuado con la pandemia.

FIGURA 5. PORCENTAJE DE LA OCUPACIÓN CON JORNADA PARCIAL SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN LAS PROFESIONES



Como se observa en la Figura 5, **el porcentaje de las profesionales ocupadas con jornada parcial en el subsector de servicios profesionales se redujo al 15,70% de media en el 2021, un punto porcentual menos que en el 2020.** Con todo, este porcentaje sigue siendo más del doble del que registraron sus compañeros con un 6,86%, dato que se redujo medio punto porcentual sobre el año previo.

En este balance hubo algunas diferencias significativas entre secciones de actividad. **En la correspondiente a las actividades sanitarias y servicios sociales se registró una reducción del porcentaje de mujeres con jornada parcial sobre el grueso de su ocupación casi un punto porcentual hasta el 16,38%.** Sus compañeros, con un porcentaje de esta modalidad en el 8,23%, prácticamente se mantuvieron con una reducción menor. De tal modo, **se puede afirmar que la demanda de personal en sanidad debido a la pandemia requirió, además de una contratación temporal, también una menor tendencia hacia la jornada parcial, como se observa en las profesionales.**

Situación que también podría haber sucedido en la sección de actividades profesionales, científicas y técnicas donde el porcentaje de mujeres con jornada parcial sobre el total de su ocupación se redujo casi dos puntos porcentuales en un año al cerrar en el 13,90%. Un dato sensiblemente elevado cuando se compara con sus compañeros en esta sección que fue del 5,79% pese a caer ligeramente. Una tendencia muy similar anotada por la sección de información y comunicaciones con una caída de medio punto porcentual en el peso de la ocupación con jornada parcial de las mujeres al situarse en el 11,59% en comparación con el 4,10% de sus compañeros.

LA DEMANDA DE PERSONAL EN SANIDAD DEBIDO A LA PANDEMIA REQUIRIÓ, ADEMÁS DE UNA CONTRATACIÓN TEMPORAL, UNA MENOR TENDENCIA HACIA LA JORNADA PARCIAL, COMO SE OBSERVA EN LAS PROFESIONALES



En cambio, en el sector de la educación que recoge los porcentajes más elevados de empleados con jornada parcial en la ocupación, apenas experimentó un ligero repunte entre hombres y mujeres que se quedaron en el 14,05% y en el 19,38%, respectivamente.

También creció en la sección de actividades inmobiliarias donde las mujeres registraron una subida de casi un punto hasta el 22,19% en contraste con el 7,19% de sus compañeros, que incluso redujeron su dato casi dos puntos. Los datos más reducidos se hallaron en la sección de actividades financieras y de seguros con porcentajes por debajo del 10% en ambos sexos pese a registrar tímidos avances.

ENTRE LAS CAUSAS RELEVANTES QUE TAMBIÉN PODRÍAN EXPLICAR ESTA MAYOR PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA OCUPACIÓN CON JORNADA PARCIAL SE ENCONTRARÍA DESTINAR EL TIEMPO RESTANTE A TAREAS COMO LOS CUIDADOS DE SU ENTORNO O A SU REALIZACIÓN PERSONAL EN OTRAS ESFERAS

Entre las causas relevantes que también podrían explicar esta mayor presencia de las mujeres en la ocupación con jornada parcial en algunos ámbitos serían la menor demanda de empleo a tiempo completo de una parte de las mismas con el fin de destinar su tiempo restante a tareas como los cuidados de su entorno o a su realización personal en otras esferas.

Además, la pandemia puso de manifiesto también durante el 2021 la necesidad de una mayor atención al cuidado de los ascendientes y descendientes en el terreno de la salud mental por lo que no es descartable que esta situación haya producido algún incentivo mayor en algunas mujeres a reducir su demanda de empleo a tiempo completo.

Con todo, ante esta última variable de la jornada, no se debe olvidar que el porcentaje de subempleo en las mujeres con educación superior, aquellas que desearían trabajar más horas de las que realizan, es superior al que registran los hombres.



METODOLOGÍA Y FUENTES PRINCIPALES

Este estudio se ha realizado con base en **estadísticas nacionales e internacionales** que abordan datos sobre hombres y mujeres en términos de ocupación y retribuciones, y permiten, a su vez, cierta desagregación sobre sectores de actividad que comprenden el ejercicio de las profesiones colegiadas.

Para ello, en primer lugar, **definimos la dimensión del subsector de servicios profesionales** con el fin de lograr una mayor precisión y utilidad de comparación. En esta línea, nos centramos en los grupos A, B y C de la **Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11)**, y en las secciones J, K, L, M, P y Q de la **Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009)** que emanan de la **Nomenclatura de Actividades Económicas de la Comunidad Europea (NACE. Rev. 2)**.

En cuanto a las estadísticas, en el ámbito nacional se ha considerado la **Encuesta de Población de Activa (EPA)**, la **Encuesta Anual de Estructural Salarial** que incluye la **Encuesta Cuatrienal de Estructural Salarial**, todas ellas publicadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Igualmente, también se ha consultado la estadística denominada **Mercado de Trabajo y Pensiones** en las Fuentes Tributarias que pone a disposición la Agencia Tributaria.

Mientras, en el contexto internacional se cuenta con la estadística **Gender Pay Gap** y la estadística **Over Qualification Rate** de la Oficina Europea de Estadística (Eurostat). También se ha consultado la **base datos ILOSTAT** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al igual que su **Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19**, y el estudio Foro Económico Mundial, **Global Gender Gap 2021**.