

ESTUDIO UP:

Sobre las brechas  
salariales y laborales entre  
hombres y mujeres en las  
profesiones

8ª edición  
Día Internacional de las Mujeres



MARZO, 2021

UNIÓN PROFESIONAL





**SERIE ESTUDIOS UNIÓN PROFESIONAL**

***ESTUDIO UP SOBRE LAS BRECHAS SALARIALES Y LABORALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS PROFESIONES. OCTAVA EDICIÓN, 2021.***

**Coordinador:** Gonzalo Múzquiz Vicente-Arche. Secretario técnico de Unión Profesional

**Autor:** Eugenio Sánchez Gallego. Economista. Responsable del Departamento de Economía de Unión Profesional

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

Web:  
[www.unionprofesional.com](http://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: [@UPProfesional](https://twitter.com/UPProfesional)

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 divulgarla 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](mailto:estudios@unionprofesional.com)

**Unión Profesional. Madrid, marzo del 2021**



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

### LA REDUCCIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES Y LABORALES SE RALENTIZÓ EN EL 2020 POR LA PANDEMIA DE COVID-19

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

**La brechas salariales y laborales mostraban un curso favorable de reducción y convergencia para las profesionales justo antes de la pandemia. Con la llegada de la pandemia por COVID-19, las primeras estimaciones apuntan un posible nuevo incremento de la brecha salarial y cierto retroceso en las condiciones laborales según los últimos datos. Todo ello según el extracto principal del estudio anual que publica Unión Profesional en el marco del Día Internacional de las Mujeres.**

Unión Profesional (UP) publica la **octava 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 por el departamento de Economía de UP 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, en esta edición, **cobra especial interés capturar las primeras señales del impacto de la crisis producida por el impacto de la pandemia de COVID-19** sobre la materia de este estudio.

**Entre las principales conclusiones que extraemos, cabe destacar:**

- **BRECHA SALARIAL:** La brecha salarial en el subsector de servicios profesionales justo antes de la pandemia bajó un punto porcentual hasta el 15,01% frente al 21,42% general de la economía, medio punto porcentual menos que el dato previo. En el ámbito de la dirección la brecha también cayó dos puntos, pero es del 20,82%, y es superior a medida que crece el nivel de responsabilidad.

Entre las causas principales de la brecha se aprecian las diferencias en los complementos salariales y las condiciones laborales. La experiencia de crisis anteriores hace que no pueda descartarse un repunte de la brecha salarial en las profesiones a valores cercanos al 20% en los próximos años si no se aplican políticas y medidas más adecuadas.



- **CONDICIONES LABORALES:** A lo largo del 2020 se observa que las profesionales han incrementado su peso en la ocupación inferior a un año, la contratación temporal de menos de un año y en el de la jornada parcial. Esta tendencia se ha contemplado esencialmente en las profesiones sanitarias y sociales, y en el sector de la educación, lo que respondería a una mayor demanda de personal en refuerzos y sustituciones para cubrir la situación provocada por la pandemia.

Este crecimiento en sus compañeros fue más tenue. Estas condiciones también explicarían buena parte de los niveles más elevados de subempleo en las mujeres con educación superior y de la brecha salarial. Con todo, otra causa compatible podría ser la menor demanda de empleo a tiempo completo por algunas mujeres para dedicarse a otros asuntos, como podrían ser los cuidados.

- **OCUPACIÓN Y PARO:** En el 2020 destacó una subida anual de las horas trabajadas por las profesionales del 1,73% por un 4,08% de sus compañeros. La demanda de profesionales en el ámbito sociosanitario y socioeconómico por la pandemia explican este aumento. Por otro lado, las profesionales acusaron un ligero descenso en el peso de la ocupación de las profesiones de arquitectura e ingeniería, aunque permanecen en el entorno del 30%. Mientras, en las profesiones sanitarias y sociales se mantiene que tres de cada cuatro ocupados son mujeres.

Ello refleja los posibles sesgos en la elección de las mujeres hacia las profesiones STEM y de los hombres hacia las profesiones de cuidados. Aún así, no cambia que dos de cada tres personas ocupadas en el subsector de servicios profesionales son mujeres. Entretanto, las tasas de paro para las profesionales repuntaron, y a pesar de ser algo mayores en general que las de sus compañeros, se mantuvieron por debajo del 10%.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>1. CUESTIÓN SALARIAL</b>	<b>5</b>
1.1. ESTIMACIÓN DEL IMPACTO DE LA CRISIS SOBRE LA BRECHA EN EL 2020	5
1.2. LA BRECHA SALARIAL JUSTO ANTES DE LA PANDEMIA	6
1.3. LA BRECHA SALARIAL EN LA DIRECCIÓN	7
1.4. PRINCIPALES CAUSAS DE LA BRECHA SALARIAL	8
1.5. LA BRECHA SALARIAL SEGÚN OTRAS ESTADÍSTICAS	8
<b>2. PERFIL DE LA OCUPACIÓN Y EL PARO</b>	<b>10</b>
2.1. OCUPACIÓN Y HORAS TRABAJADAS EN EL SUBSECTOR DE SERVICIOS PROFESIONALES	10
2.2. OCUPACIÓN POR DIVISIONES DE ACTIVIDAD	11
2.3. OCUPACIÓN POR NIVEL DE FORMACIÓN	14
2.4. TASAS DE PARO	16
<b>3. CONDICIONES LABORALES</b>	<b>18</b>
3.1. TIEMPO INFERIOR A UN AÑO EN LA OCUPACIÓN	18
3.2. CONTRATOS TEMPORALES	19
3.3. TIPO DE JORNADA	20
<b>METODOLOGÍA Y FUENTES PRINCIPALES</b>	<b>21</b>



## 1. CUESTIÓN SALARIAL

El análisis de la brecha salarial en términos brutos entre los y las profesionales se ha enfocado en esta edición, a parte del seguimiento habitual, en diferentes informes y estadísticas oficiales para intentar aproximar cómo ha podido impactar la crisis producida por la pandemia de COVID-19.

En primer lugar, hemos de partir de una serie de limitaciones respecto a los datos disponibles sobre el 2020. Las estadísticas oficiales más relevantes son la **Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES)** que elabora 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 2018, mientras que la segunda sobre los del 2019. Para conocer las estadísticas más fidedignas que ha dejado el 2020 habrá que esperar a junio del 2022 y al 7 de noviembre del 2021, respectivamente.

De este modo, los valores que nos otorgan estas estadísticas oficiales son la precisión y la posibilidad de analizar, como veremos a continuación, el punto de partida de la brecha salarial justo antes de la pandemia.

### 1.1. ESTIMACIÓN DEL IMPACTO DE LA CRISIS SOBRE LA BRECHA EN EL 2020

Cuando acudimos a los estudios más recientes realizados sobre el grado de afectación al mercado laboral y las retribuciones podemos señalar algunos aspectos sustanciales e ilustrativos.

La **Organización Mundial del Trabajo (OIT)** publicaba el 2 de diciembre del 2020 su [Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19](#). En él, asume que no hay datos publicados ni suficientes para calibrar el impacto exacto sobre los salarios en el 2020 pero advierte de 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».

Como respuesta, propone que «las políticas salariales también son un medio esencial para limitar los efectos de la crisis en la brecha salarial de género». Como ejemplo, sitúa a España como uno de los países más afectados en este sentido, junto con Portugal e Irlanda. De hecho, solo entre el segundo y el primer trimestre del 2020, la caída de las mujeres en la masa de asalariados del país fue del 14,9% frente al 11,3% de los hombres.

#### **SE ESTIMA QUE LA BRECHA SALARIAL EN LAS PROFESIONES PODRÍA HABER SUBIDO EN EL 2020**

Un diagnóstico que encaja también con la estimación realizada por la [Central Sindical Independiente y de Funcionarios \(CSIF\)](#) pues consideran que la brecha en el 2020 podría haber

subido del 22% que registró la Agencia Tributaria en el 2019 al 23% debido a la mayor precariedad laboral.

Con todo, conviene ser prudentes como señala la OIT pues la mayor destrucción de los empleos más vulnerables y con menor remuneración podría, por el efecto composición, incrementar el salario medio en un primer momento. Una situación que podría mitigar el verdadero impacto en el mercado laboral.

Desde **Unión Profesional**, y en lo relativo a la evolución de la brecha salarial en el subsector de servicios profesionales la primera aproximación debería ser observar lo ocurrido en crisis precedentes. De este modo, según los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística (INE) podemos afirmar **que la brecha salarial por ocupaciones en las profesiones aumentó a partir de la Gran Recesión del 2008 pues escaló del 15,17% en ese año a bordear el 18-19% en el periodo 2010-2014 y volver a aplanarse desde entonces hasta situarse en el 15,01% más reciente** (Ver Gráfico 1).

En consecuencia, **no es descartable que la crisis derivada de la pandemia de COVID-19 genere un impacto sobre la brecha salarial en las profesiones que podría volver a repuntar y aproximarse a valores cercanos al 20% en los próximos años**. Especialmente, si no aplican políticas económicas y laborales más adecuadas.

## 1.2. LA BRECHA SALARIAL JUSTO ANTES DE LA PANDEMIA

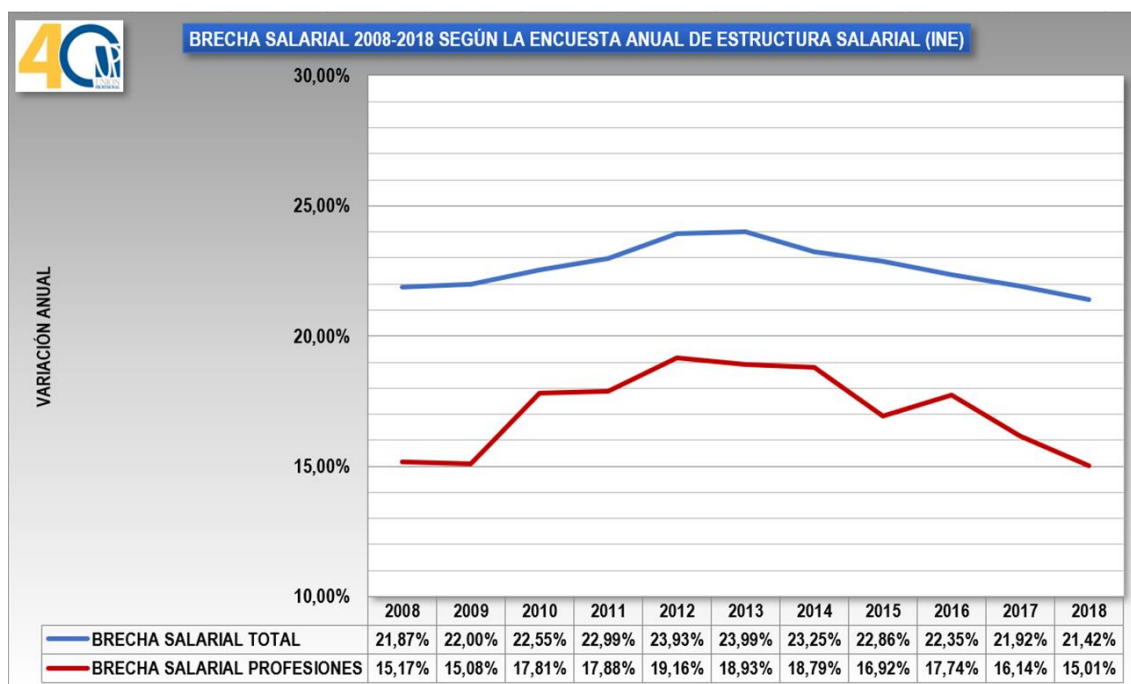
En este sentido, conforme a la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) en la (EAES) **el primer dato de referencia y más relevante en este análisis nos muestra que antes de la pandemia la brecha salarial en las profesiones se situó en el 15,01% frente al 16,14%** previo, la menor brecha desde el 2009 al observar los datos por grupos principales de ocupación. Un cálculo que para esta edición ha sido fruto de una mayor afinación para minorar el efecto composición. **Estos datos contrastan con el dato general de la economía, pues se encontraba en el 21,42%, solo medio punto porcentual menos que el dato anterior**.

Si descendemos, se aprecia la menor brecha salarial en la categoría de *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza* que registró un 8,11%, la menor desde el 2009. Una categoría que engloba, fundamentalmente, a profesionales del ámbito sanitario, y del sector educativo. En cambio, la categoría de *Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales* anotó una brecha del 17,65%, un punto porcentual más que el año anterior en el agregado de profesiones en el ámbito científico, de la ingeniería, la arquitectura, jurídico, económico y social.

### LA BRECHA SALARIAL EN LAS PROFESIONES SE REDUJO JUSTO ANTES DE LA PANDEMIA

En otra aproximación, al centramos en la composición del salario bruto anual por subgrupos de ocupación según el formato de **Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (ECES)** del 2018 (vinculada con la EAES y publicada solo cada cuatro años), sobresale que la mayor brecha salarial se encuentra en los *Profesionales de la salud* con el 20,83%, mientras que las más bajas

serían el 9,83% en los *Profesionales de las tecnologías de la información*, y el 6,83% de *Otros profesionales de la enseñanza*, principalmente, de la educación especial.



Entre medias, el subgrupo 26 que engloba las profesiones del ámbito financiero, de gestión en el sector público y de ventas técnicas la brecha es del 17,76%, y en los profesionales de las ciencias físicas, químicas, matemáticas, de las ingenierías y arquitectura, la brecha salarial es del 15,52%. A su vez, en los profesionales del derecho se registra un 10,76% de brecha salarial e incluso en el subgrupo de profesionales de la enseñanza desde infantil hasta postsecundaria las mujeres percibieron un 2,42% anual más que sus compañeros. Si bien, estos dos últimos datos deben ser tomados con precaución al tener un muestreo menor.

Otra forma de medir la brecha salarial es hacerlo por secciones de actividad. No obstante, su aproximación es más agregada y no permite calibrar de manera más precisa grupos de profesiones como en el caso de las ocupaciones. En esta línea, podemos señalar que la brecha salarial en las actividades profesionales, científicas y técnicas fue del 30,70%, medio punto porcentual menos que el dato previo, y en las actividades sanitarias y sociales fue el 28,02%, más de un punto porcentual inferior que el año anterior.

### 1.3. LA BRECHA SALARIAL EN LA DIRECCIÓN

Esta misma estadística, la EAES y la ECES, bajo el enfoque de las ocupaciones apunta en la categoría de *Directores y Gerentes* una brecha del 20,82%, casi dos puntos porcentuales menos que el dato anterior siendo el mejor registro también desde el 2009.

#### LA BRECHA CAYÓ EN LA DIRECCIÓN, PERO ES MÁS ELEVADA A MAYOR RESPONSABILIDAD



Igualmente, si enfocamos en los subgrupos de ocupación de esta categoría más relacionados con las profesiones advertimos que en el más relacionado con la dirección en departamentos o mandos intermedios como en el ámbito financiero, recursos humanos, o en investigación y desarrollo, la brecha es del 10,47%. Mientras, en el subgrupo de la dirección general en la industria, centros sanitarios y sociales, ámbito bancario, tecnologías de la información y las comunicaciones, o servicios de educación, la brecha se sitúa en el 27,88%.

Una situación que podría tener cierta relación también con el fenómeno conocido del techo de cristal pues la brecha salarial parece crecer también con el grado de responsabilidad adquirido.

#### 1.4. PRINCIPALES CAUSAS DE LA BRECHA SALARIAL

Dentro de las causas que explicarían parte de esta brecha desde la perspectiva anual en las profesiones se encuentra que los pagos extraordinarios (pagas extra y por incentivos) y de valoración en especie acusan una mayor brecha porcentual entre hombres y mujeres.

Al mismo tiempo, en los componentes del salario mensual, observamos que los complementos salariales, que están vinculados con la antigüedad, la formación académica o pluses de nocturnidad, trabajo en días festivos o de peligrosidad tienen un peso específico en la brecha pues suelen ser mayores para los hombres.

#### LOS COMPLEMENTOS SALARIALES Y CONDICIONES LABORALES, PRINCIPALES CAUSAS

En ambas perspectivas, las brechas en estos factores son superiores o incluso doblan a la resultante en el salario bruto anual para las categorías de ocupaciones analizadas. En esta línea, son circunstancias y factores que se encuentran relacionados, en cierta medida como veremos, con las condiciones laborales.

#### 1.5. LA BRECHA SALARIAL SEGÚN OTRAS ESTADÍSTICAS

Otras referencias que nos hablan sobre la brecha salarial también coincidían en una cierta mejoraría justo antes de la pandemia. Una de las referencias principales en el seguimiento de esta cuestión es la estadística [Gender Pay Gap](#) que elabora la Oficina Europea de Estadística (Eurostat). Con los datos consolidados del 2018 y algunos del 2019 actualizados en febrero del 2021, la brecha salarial entre los ingresos brutos por hora en la Unión Europea era del 14,1% y en la eurozona del 15,0%. En progresión descendente desde el 2014. Mientras, en España este dato registraba el 11,9% frente al 13,5% del 2017 y se avanza que en el 2019 también habría cerrado en esta magnitud del 11,9%.

A nivel global, el informe del Foro Económico Mundial, [Global Gender Gap Report](#), también ha de considerarse. La última edición publicada fue correspondiente para el 2020 y puesta a disposición el 16 de diciembre del 2019. En ella, se reconoce que la brecha salarial a nivel global en promedio se situó en el 31,4%, todavía elevada pero que «suponía una mejora adicional



desde la última edición», pues 101 de los 149 países cubiertos habían mejorado sus indicadores hacia la paridad de género.

### **LA BRECHA TAMBIÉN SE APLANÓ SEGÚN OTRAS ESTADÍSTICAS ANTES DE LA PANDEMIA**

Por otro lado, volviendo a España, según la [Estadística del Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias](#) con datos relativos al 2019, se desprende que la brecha salarial general se situó en el 21,63%, medio punto porcentual menos que en el 2018. Mientras, la categoría de servicios a empresas cerró con un 29,61% y en los servicios sociales con un 18,99%. En ambos casos también con ligeros descensos. En cualquier caso, como se ha descrito, no conoceremos sus datos oficiales correspondientes al 2020 hasta el 17 de noviembre del 2021.

## 2. PERFIL DE LA OCUPACIÓN Y EL PARO

### 2.1. OCUPACIÓN Y HORAS TRABAJADAS EN EL SUBSECTOR DE SERVICIOS PROFESIONALES

Antes de entrar en el análisis de la ocupación y el paro es preciso realizar una serie de consideraciones como advierte el INE conforme a la metodología de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat). Esencialmente, se apunta que aquellas personas en situación de Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) o afectados por un ERTE solo con reducción de jornada permanecen como ocupados a efectos estadísticos puesto que existe cierta garantía de reincorporación a su empleo.

Igualmente, en la medida que las restricciones o el cuidado de las personas dependientes imposibilitó la búsqueda de empleo para muchas personas durante la pandemia produjo que estas fueran incluidas en la categoría estadística de inactivas en lugar de paradas, una situación que se fue normalizando y reduciendo durante el año.

En este sentido, el indicador más fiable recomendado por los expertos para analizar con mayor precisión la evolución de la actividad económica y laboral consiste en observar el número de horas trabajadas.

Asumido todo ello, observamos que la ocupación del subsector de servicios profesionales experimentó un crecimiento del 3,16% anual en el 2020 que contrastó con la caída del 3,12% anual del conjunto del mercado laboral. Dentro del subsector, el comportamiento fue muy similar entre hombres y mujeres pues la ocupación subió un 3,27% anual para ellos y un 3,12% para ellas.

En esta línea, se mantiene prácticamente sin variación el porcentaje de las profesionales en el total de la ocupación del subsector con un 66,30%, solo tres centésimas menos que en el 2019. Esto es, en el 2020, dos de cada tres ocupados en el subsector de servicios profesionales fueron mujeres.

#### **LAS HORAS TRABAJADAS POR LAS PROFESIONALES CRECIERON UN 1,73% ANUAL FRENTE AL 4,08% MÁS DE SUS COMPAÑEROS; ESTO SE DEBIÓ PRINCIPALMENTE A LAS PROFESIONES SANITARIAS Y SOCIALES**

En cualquier caso, si nos remitimos al número total de horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados observamos que en el subsector creció un 2,56% anual frente a la caída del 6,11% de la economía. Si bien, para las profesionales solo aumentó un 1,73% anual frente al 4,08% anual de sus compañeros. Un dato que descansa fundamentalmente en las profesiones sanitarias y sociales en las que el conjunto de ellas solo aumentó un 1,01% anual las horas trabajadas por un 4,55% anual más de sus compañeros.

## 2.2. OCUPACIÓN POR DIVISIONES DE ACTIVIDAD

A continuación, nos detenemos en profundizar en las divisiones de actividad pertenecientes o relacionadas con el subsector de servicios profesionales, pues nos ofrece un mayor grado de detalle de la evolución de la ocupación y el peso de las profesionales en ella. La nota predominante a pesar de la pandemia, por el momento, es de estabilidad en los porcentajes de ocupación.

Si bien, se anotan ciertos movimientos, entre los que sobresale un relativo equilibrio entre aquellos ámbitos de profesiones en los que se igualó el peso de la ocupación y otros en los que se amplió la denominada brecha en detrimento de las mujeres.

Con todo, las divisiones de las profesiones científicas, de arquitectura e ingeniería se mantienen con un peso de las mujeres en el total de la ocupación por debajo del 50% e incluso por debajo del 30% en algún caso. En el otro extremo, en las profesiones sanitarias, sociales, jurídicas, de consultoría económica o del sector de la educación, las mujeres bordean el 60% del total de la ocupación en la mayoría de ellas o incluso el 80% en el área de salud.

### **LAS DIVISIONES DE LAS PROFESIONES CIENTÍFICAS, DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA SE MANTIENEN CON UN PESO DE LAS MUJERES EN EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN POR DEBAJO DEL 50% E INCLUSO POR DEBAJO DEL 30% EN ALGÚN CASO**

Un desequilibrio que volvió a ponerse de manifiesto con motivo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia el 11 de febrero y sobre la que Unión Profesional realizó un evento para reflexionar sobre las cuestiones que se encuentran detrás del menor número de vocaciones de las mujeres en las profesiones STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Una situación que es extrapolable en buena medida con la que se registra en los hombres respecto las profesiones más vinculadas con los cuidados. De tal forma, se pretende avanzar hacia contextos educativos e institucionales que eviten sesgos y favorezcan referentes en la elección de las carreras profesionales desde el inicio del proceso educativo.

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

Fue la única división que volteó la situación sobre el pasado año pues las profesionales fueron mayoría de nuevo con un 50,96% del total de la ocupación frente al 45,44% del año anterior. Si observamos los registros trimestrales desde el 2008 muestra una fluctuación en torno al 50% de ambos sexos sin grandes desequilibrios hasta el momento. En esta ocasión, se debe a un incremento de la ocupación en ellas del 35,47% anual por un 8,54% anual de sus compañeros.

#### **>> ACTIVIDADES JURÍDICAS Y DE CONTABILIDAD**

La tónica fue de estabilidad. Las profesionales de esta división suponen el 58,42% del total de la ocupación, solo cuatro décimas menos que en el 2019. En el histórico de sus datos desde el 2008 se ha mantenido siempre por encima del 50% para las mujeres. Si bien, el dato actual es el menor desde el segundo trimestre del 2019, que responde a un aumento de la

ocupación en los profesionales del 0,92% anual frente a una caída del 0,73% anual de sus compañeras.

#### >> ACTIVIDADES DE LAS SEDES CENTRALES Y CONSULTORÍA EMPRESARIAL

En este caso, tuvo lugar una ampliación del dato de mayor ocupación de las profesionales al pasar de un 51,78% en el 2019 al 55,71% actual. No se trata de un dato aislado pues parece sobresalir una cierta tendencia por encima del 55% en los últimos tres trimestres. En términos anuales, se explica por un crecimiento anual del 15,94% de la ocupación de las profesionales por una caída del 0,84% anual de sus compañeros.

#### >> SERVICIOS TÉCNICOS DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA

Las profesiones de arquitectura e ingeniería cerraron el 2020 con un porcentaje de las mujeres sobre la ocupación total del 31,67%, uno de los más bajos del subsector. Hablamos de una división en la que este porcentaje siempre se ha movido en torno a un tercio, siendo su máximo el primer trimestre del 2019 cuando alcanzó un 36,48%. Así, la perspectiva anual apunta una caída de la ocupación para las profesionales del 6,82%, por solo un descenso del 0,84% de sus compañeros.

#### >> INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

En este caso, la situación retrocedió ligeramente para las profesionales pues pasaron a representar el 49,77% en el agregado de la ocupación. Su recorrido histórico registra una alternancia en la última década entre hombres y mujeres en torno al 50%. Esta vez se debió a un elevado crecimiento anual de la ocupación de los profesionales con un 14,04% más frente a solo un 0,92% de ellas.

#### >> PUBLICIDAD Y ESTUDIOS DE MERCADO

Finalizó el año con un porcentaje de las profesionales del 51,22% sobre el grueso de la ocupación. En los últimos años, salvo algunos trimestres, siempre han estado en el entorno del 50-55%. Por ende, se mantienen sin grandes cambios. De hecho, en el último año la ocupación de las profesionales aumentó un 4,13% respecto al 2,35% de sus homólogos.

#### >> OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS

Se trata también de una división que en los últimos años arroja una alternancia en torno a la mayoría de la ocupación entre ambos sexos, siempre muy cercanos al 50%. En el 2020 concluyó en el 49,19% para ellas después de haber rozado un máximo de las profesionales del 53,95% en el segundo trimestre. El dato anual se explicaría por un mayor incremento de la ocupación de los hombres del 6,23% respecto al 3,56% que sumaron las mujeres.

## >> ACTIVIDADES VETERINARIAS

El dato de ocupación de las mujeres en el ámbito veterinario registró el 59,40% del total. Como el resto de profesiones sanitarias, en los últimos años ha estado en torno al 60 o incluso 70% durante el periodo 2018-2019. En la perspectiva anual, destaca un crecimiento de la ocupación de los profesionales del 47,83% por un 8,74% de sus compañeras.

## >> ACTIVIDADES SANITARIAS

Desde el año 2008 que se registra, el porcentaje de la ocupación de las profesionales sanitarias y sociales en esta división se ha mantenido siempre en el espectro del 71-74% del total. En el 2020 cerró en el 72,64%, prácticamente igual que en el 2019 cuando terminó en el 72,59%. Este año, se produjo un crecimiento del 4,98% anual de los profesionales por un 5,26% anual de sus compañeras.

## >> ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES

Dentro de las divisiones sanitarias es una de las que siempre registra mayor porcentaje de ocupación de las profesionales sanitarias y sociales. En perspectiva estadística desde el 2008 que se tienen registros siempre han estado en el entorno del 85% del total. En el cuatro trimestre finalizaron en el 84,73%, la división del subsector con mayor representación de las profesionales. No obstante, se produjo una caída de la ocupación del 2,25% anual para ellas y del 8,35% anual para ellos.

## >> ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO

Con un comportamiento muy similar a la anterior división, las profesionales sanitarias y sociales se encuentran en los últimos años alrededor del 85% del total de la ocupación. En el 2020 terminaron en el 84,22%. Con todo, los profesionales subieron un 11,91% por solo un 1,41% de sus compañeras.

## >> EDUCACIÓN

Los registros estadísticos por divisiones de los que dispone la Encuesta de Población Activa para las divisiones nos muestran que el peso de las profesionales en el sector de la educación se mantiene estable en torno a los dos tercios desde el 2008. En el cierre del 2020 el dato fue del 66,40%, apenas un punto porcentual menos que en el 2019. En ello tiene que ver el crecimiento de la ocupación anual que fue del 4,28% anual para los hombres por una caída tenue del 0,22% anual de sus compañeras.

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

El 2020 terminó para esta división con un peso de las profesionales sobre el conjunto de la ocupación del 28,07%, casi medio punto porcentual más que hace un año. Desde el 2008 que se tienen registros históricos, siempre han estado por debajo del 30%. Muy similar, pero ligeramente por debajo de la división de arquitectura e ingeniería. En cualquier caso, el año se saldó con un retroceso del 2,58% para ellos y del 0,62% para ellas.

## >> ACTIVIDADES INMOBILIARIAS

Con un porcentaje de la ocupación de las profesionales del 57,02% sobre el total, se trata de casi dos puntos y medio porcentuales más que hace un año. La trayectoria de los últimos años marca una tendencia estable desde el 2010 de mayoría de mujeres en esta división, con porcentajes que bordean el 60%. Este año sobresale que la ocupación cayó un 1,62% en ellos, mientras que creció un 9,53% en ellas.

TABLA . DISTRIBUCIÓN DE OCUPACIÓN Y PARO POR SEXO			
DIVISIONES DE ACTIVIDAD CON PROFESIONES (CNAE-2009)	% MUJERES SOBRE OCUPACIÓN	% PARO MUJERES	% PARO HOMBRES
(87) ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES	84,73%	7,08%	10,51%
(88) ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO	84,22%	8,74%	4,27%
(86) ACTIVIDADES SANITARIAS	72,64%	2,93%	3,01%
(85) EDUCACIÓN	66,40%	4,47%	3,17%
(75) ACTIVIDADES VETERINARIAS	59,40%	2,93%	1,45%
(69) ACTIVIDADES JURÍDICAS Y DE CONTABILIDAD	58,42%	3,39%	0,90%
(68) ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	57,02%	9,88%	6,83%
(70) ACTIVIDADES DE CONSULTORÍA DE GESTIÓN EMPRESARIAL	55,71%	6,43%	4,68%
(73) PUBLICIDAD Y ESTUDIOS DE MERCADO	51,22%	15,72%	6,25%
(66) ACTIVIDADES AUXILIARES A LOS SERVICIOS FINANCIEROS Y SEGUROS	50,96%	6,49%	4,10%
(72) INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	49,77%	0,90%	1,77%
(74) OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	49,19%	3,78%	4,83%
(71) SERVICIOS TÉCNICOS DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA	31,67%	3,78%	3,81%
(62) PROGRAMACIÓN, CONSULTORÍA Y OTRAS ACTIVIDADES INFORMÁTICAS	28,07%	3,03%	4,10%
<b>SUBSECTOR DE SERVICIOS PROFESIONALES</b>	<b>66,30%</b>	<b>4,82%</b>	<b>3,52%</b>
<b>TOTAL ECONOMÍA</b>	<b>45,88%</b>	<b>18,33%</b>	<b>14,17%</b>

ELABORACIÓN PROPIA POR EL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA DE UNIÓN PROFESIONAL A PARTIR DE LOS DATOS QUE OFRECE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN DE ACTIVA DEL CUARTO TRIMESTRE DEL 2020 DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE)

## 2.3. OCUPACIÓN POR NIVEL DE FORMACIÓN

Bajo el prisma de la evolución de la ocupación según el nivel de formación alcanzado obtenemos datos de interés para nuestro estudio. Cuando nos centramos en el grupo de ocupados con educación superior destaca que las mujeres aumentaron un 0,80% anual su ocupación mientras que los hombres se mantuvieron sin movimiento. Datos que contrastan con la caída más acentuada en los niveles más inferiores de formación de la que solo escaparon curiosamente los analfabetos y aquellos con la formación profesional avanzada.

Además, se aprecia como el grupo mayoritario dentro de la ocupación general de nuestro país continúa siendo el de las mujeres con educación superior con un 23,86% actual respecto al 22,93% de los hombres. Una progresión de las mujeres que parece consolidarse en los últimos años. Esto es, casi una de cada cuatro personas ocupadas en nuestro país son mujeres con educación superior, el grupo mayoritario dentro de la ocupación.

Precisamente, en los datos referidos a las mujeres, aquellas con educación superior suponen el 52,00%, tres puntos porcentuales más que hace un año, y son también el 52,15% en el total de ocupados en España con la formación más elevada, dos décimas más que en el cuarto trimestre del 2019. En contraste, los hombres con educación superior son el 40,44% del total que están ocupados, un punto porcentual más que hace un año.

## **CASI UNA DE CADA CUATRO PERSONAS OCUPADAS EN NUESTRO PAÍS SON MUJERES CON EDUCACIÓN SUPERIOR, EL GRUPO MAYORITARIO DENTRO DE LA OCUPACIÓN**

Si descendemos hacia los grupos de edad, al igual que el año anterior, no se aprecian cambios especialmente significativos. Las mujeres con educación superior hasta los 39 años suponen alrededor del 55% en el agregado total de ocupados con ese nivel de formación. Después, en la franja entre los 40 y los 60 años se aprecia un relativo equilibrio en torno al 50% para ambos sexos y a partir de los 65 años caen por debajo del 40% frente a los hombres.

Contemplada esta panorámica, se puede observar la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral en las últimas décadas, y cómo han ido ganando protagonismo a medida que los espectros de edad son más jóvenes.

Además, es interesante traer a colación la estadística de sobrecualificación de Eurostat que sitúa a España en el 2019 con un 36,3% de personas entre 20 a 64 años con educación terciaria que trabajaba en una ocupación inferior a su formación. Un dato que solo es siete décimas inferior que el del 2018, pero sigue siendo el mayor de la Unión Europea que se sitúa en el 21,9%.

Incluso, en el ámbito de las actividades profesionales, científicas y técnicas este porcentaje es del 13,7%, 1,3 puntos porcentuales menos que en el 2018, respecto al 8,7% europeo. Y en el de los servicios sanitarios y sociales del 17,9%, un punto menos que el año anterior, frente al 10,7% europeo.

En tal paisaje, se aprecia un notable desajuste e incapacidad del mercado laboral para absorber el talento y, aunque no se ofrecen datos por sexo, es muy probable que las mujeres estén siendo más afectadas en la medida que hay más tituladas superiores en el mercado laboral como vemos.

Incluso, cuando analizamos los datos de subempleo<sup>1</sup> en España y con el foco en las personas de educación superior, los porcentajes son mayores para las mujeres en los grupos de edad analizados. En el cuarto trimestre, el 12,36% de las mujeres entre 25 y 34 años con educación superior se consideraba subempleada, aunque es un dato medio punto porcentual menos que hace un año.

## **LOS DATOS DE SUBEMPLEO EN ESPAÑA CON EL FOCO EN LAS PERSONAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR MUESTRAN QUE LOS PORCENTAJES SON MAYORES PARA LAS MUJERES**

En cambio, sus homólogos de edad a pesar de registrar un 8,84%, es un punto porcentual superior al cuarto trimestre del 2019. Después hasta los 55 años, los porcentajes se aminoran

---

<sup>1</sup> Según el INE, los subempleados, son ocupados que desearían trabajar más horas, que está 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.



para ambos sexos quedando por debajo del 10% y sin grandes cambios sobre el pasado año. Solo a partir de los 55 años y más, el porcentaje es más similar en torno al 3-4%.

En definitiva, estos datos que apuntan una mayor percepción de subempleo entre las ocupadas con educación superior que sus homólogos podrían indicar una menor demanda de tiempo libre para otras actividades como los cuidados del entorno familiar y además, una falta de aprovechamiento del talento de la fuerza laboral en su conjunto.

## 2.4. TASAS DE PARO

El año 2020 cerró con una tasa de paro en el subsector de los servicios profesionales del 4,39%, casi medio punto porcentual más que en el cuarto trimestre del 2019, pero lejos del 16,13% del conjunto de la economía, que sumó más de dos puntos porcentuales en un año. En el caso de las profesionales, escaló tres décimas hasta el 4,82%, mientras que para sus compañeros lo hizo casi un punto porcentual, pero se mantiene por debajo con un 3,52%.

No obstante, los datos de paro de este año han de interpretarse con prudencia como refiere el INE pues aquellas personas que por las restricciones de la pandemia no han podido buscar empleo al estar muchas empresas cerradas, no poder ejercer su actividad como autónomos o tener que quedarse en el hogar por tareas de cuidados, no han podido buscar empleo y se las ha computado directamente como inactivas y no paradas. En este sentido, es presumible que aunque esta cifra se fue normalizando durante el año en comparación con las restricciones más severas de primavera del 2020, las tasas de paro reales serían ligeramente superiores a las registradas.

Entretanto, el análisis de las tasas de paro en las divisiones que pertenecen o están relacionadas con el subsector de servicios profesionales nos muestran un ligero repunte general para las mujeres profesionales. Si dejamos en un segundo plano las tasas de paro por debajo del 5% , pues es considerado desempleo friccional o razonable, y marcamos el umbral por encima del 5% de paro para diferenciar aquellas actividades más afectadas por la crisis podemos señalar que durante el 2020 hay cinco divisiones de las 14 contempladas para las profesiones que superan este porcentaje para las mujeres, una división más que hace un año.

**EN EL CASO DE LAS PROFESIONALES, ESCALÓ TRES DÉCIMAS HASTA EL 4,82%, MIENTRAS QUE PARA SUS COMPAÑEROS LO HIZO CASI UN PUNTO PORCENTUAL, PERO SE MANTIENE POR DEBAJO CON UN 3,52%**

Concretamente, la más afectada es la de publicidad y estudios de mercado que cerró con un 15,72% de paro para ellas, casi el doble que en el 2019, por un 6,25% para ellos, solo un punto porcentual más. A continuación, se observan dos divisiones sanitarias, la de asistencia en establecimientos residenciales y la de actividades de servicios sociales sin alojamiento que concluyeron con un 7,08% y un 8,74% de paro para las profesionales por un 10,51% y un 4,27% para sus compañeros, respectivamente. La única diferencia en ambos casos es que solo para las mujeres en la división de asistencia en establecimiento residenciales la tasa de paro se aplanó dos décimas entre el último trimestre del 2020 y el 2019, mientras que en el resto, se registró un ligero repunte.



En cuanto a las otras dos divisiones con una tasa por encima del 5% para las profesionales fueron las actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros con un 6,49%, y las actividades consultoría de gestión empresarial con un 6,43%. En ambos casos, el repunte ha sido de más de cinco puntos porcentuales.

En contraste, sus compañeros en estas divisiones experimentaron una bajada de casi nueve puntos porcentuales en la división de servicios financieros hasta el 1,29%, y crecieron más de cuatro puntos en la de consultoría de gestión empresarial.

La nota más positiva para las mujeres profesionales se produjo en la división de investigación y desarrollo cuya tasa de paro cerró en el 0,90% cuando el año pasado se situó en el 5,22%. En comparación con sus homólogos, su tasa de paro fue del 1,77%, casi sin variación respecto al 2019.

En el resto de divisiones de profesiones, como se ha descrito, cerraron por debajo del 5% de paro y, en general, con datos tenuemente superiores para las profesionales.

### 3. CONDICIONES LABORALES

#### 3.1. TIEMPO INFERIOR A UN AÑO EN LA OCUPACIÓN

Uno de los indicadores relevantes para medir la solidez del empleo en la economía o en un sector es el porcentaje de ocupación con una duración en su empleo inferior a un año sobre el total de la ocupación. Con todo, se ha de ser prudente también en su interpretación. En el cuarto trimestre del 2020, anotó un 14,63%, tres puntos porcentuales menos respecto al último trimestre del 2019.

Para los hombres este porcentaje se aminoró más de esos tres puntos hasta el 13,82% y para las mujeres casi tres hasta el 15,59%. El diagnóstico esencial de esta caída respondería, en buena parte, a la destrucción del empleo con menor antigüedad y, por tanto, con menor coste de despido ante la repentina llegada de la actual crisis.

En las profesiones, estos porcentajes se mantienen por debajo de los del conjunto en las principales secciones de actividad, pero ligeramente mayores para las profesionales con lo que se infiere la mayor rotación laboral que experimentan respecto a sus compañeros.

Solo destaca un crecimiento de la ocupación inferior a un año para ambos sexos en las actividades sanitarias y de servicios sociales. Un aumento de los ocupados que responde a la mayor contratación acaecida durante el 2020 por la mayor demanda de personal para enfrentar la pandemia. Incluso, este dato creció casi medio punto porcentual anual en las profesionales sanitarias y sociales al 13,70%, por solo una décima más en sus compañeros hasta registrar un 12,55%.

#### **LA OCUPACIÓN INFERIOR A UN AÑO CRECIÓ MÁS PARA LAS PROFESIONALES SANITARIAS Y SOCIALES**

Este crecimiento también se produjo en el sector de la educación, pero solo para las mujeres, cuyo porcentaje en su empleo con una duración inferior a un año pasó del 13,11% en el cuarto trimestre del 2019 al 14,25% en el último del 2020. Y, en menor medida, se registró en la sección de información y comunicaciones, que engloba la división de programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática, con dos décimas más de mujeres profesionales cuya duración en su empleo era menor a un año.

Por otro lado, en el resto de secciones pertenecientes o vinculadas al subsector de servicios profesionales se aprecia una disminución generalizada del peso de la ocupación inferior a un año, lo que señalaría que el mayor impacto en el empleo habría sido en los y las profesionales que comenzaban en su empleo.

En esta línea, tenemos la sección de actividades profesionales, científicas y técnicas que presentó una disminución anual de esta ocupación de casi tres puntos porcentuales para ambos sexos, un 10,88% para ellos y un 13,65% para ellas. Algo más suave fue la reducción de estos porcentajes en la sección de actividades financieras y de seguros, con un punto porcentual menos en el mismo periodo para hombres y mujeres, hasta igualarse de hecho en un 9,37% en

esta ocupación inferior a un año. Pero sin duda, en el espectro de profesiones, las actividades inmobiliarias mostraron la mayor disminución del peso de la ocupación nueva, pues se redujo más de diez puntos porcentuales para ellos hasta un 8,83%, y solo dos puntos para ellas hasta el 11,30%.

### 3.2. CONTRATOS TEMPORALES

En sintonía con el apartado anterior, el análisis de la contratación temporal inferior a un año parece también haber seguido un patrón similar de crecimiento anual por divisiones de profesiones. Sobresalió un incremento del peso de esta contratación en las actividades sanitarias y de servicios sociales que fue similar para ambos sexos, pero ligeramente superior para los profesionales. Concretamente, las profesionales sanitarias y sociales con un contrato inferior a un año pasaron a ser el 28,79% del total de las asalariadas, mientras que sus compañeros en esta situación son el 25,11%. La mayor demanda de personal para cubrir las sucesivas oleadas de la pandemia se encontraría detrás de estos datos.

Otro sector que registró un incremento del peso de la contratación temporal inferior a un año fue el de la educación y, especialmente, para las mujeres, que subieron más de tres puntos porcentuales hasta suponer el 22,03%. En este caso, se mantuvo más estable el porcentaje de sus compañeros con solo dos décimas más y un 18,34% del total frente al pasado año. En este punto, la posibilidad de un mayor aumento de sustituciones para cubrir bajas o refuerzo de personal habría recaído más en una contratación eventual de las profesionales.

#### **LA CONTRATACIÓN TEMPORAL POR MENOS DE UN AÑO CRECE MÁS EN LAS PROFESIONALES SANITARIAS Y SOCIALES, Y TAMBIÉN EN EL SECTOR DE LA EDUCACIÓN**

Por otro lado, en las divisiones de actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades financieras y de seguros, actividades inmobiliarias, e información y comunicaciones a pesar de que partían de porcentajes de contratados temporales por menos de un año inferiores a las divisiones anteriores, se aprecia una estabilidad o incluso una reducción del peso de este porcentaje para las mujeres. De tal manera, se observa una ligera destrucción de este empleo más vulnerable por menor coste de despido que, en cualquier caso, fue compensado por una contratación a más largo plazo para cubrir la demanda de cierta de parte del tejido productivo en muchos casos.

En el caso de sus homólogos profesionales en estas divisiones, el movimiento fue más tenue e incluso se anotó un repunte en el peso porcentual total de estos contratados temporales en la división de información y comunicaciones, y en la de actividades financieras, y de seguros.

Respecto a los datos generales de la economía, el porcentaje de mujeres con contrato inferior a un año en la masa total de asalariadas sumó dos décimas en un año hasta el 22,11%, mientras que en los hombres cayó casi un punto porcentual hasta el 18,89% en el mismo periodo.

### 3.3. TIPO DE JORNADA

Por su parte, el mercado laboral arrojó un dato de la ocupación a tiempo parcial en el grupo de mujeres del 23,46% en el cuarto trimestre del 2020, casi medio punto porcentual menos que hace un año. Mientras, los hombres concluían con un 6,85% del total de su ocupación que se desempeña a jornada parcial, solo dos décimas menos en términos anuales.

En contraste, se observa que la ocupación a tiempo completo aumentó su peso porcentual en general y nos daría una señal sobre la mayor vulnerabilidad en la destrucción de empleo que estaría acusando la jornada parcial por el efecto de la pandemia.

Los datos en las principales secciones de actividad en las que hay ejercicio de profesionales muestran que las diferencias entre ambos sexos también son significativas en la ocupación a tiempo parcial, pero algo más contenidas. En todo caso, también se observa de modo general el peso creciente de la ocupación a tiempo a completo que estaría resistiendo más.

En cuanto a estas diferencias explicarían, en parte, el fenómeno del subempleo y la brecha salarial. Con todo, aparte de las diferentes políticas de contratación, también no es descartable una menor demanda de empleo a tiempo completo de parte de un porcentaje de las profesionales con objeto de dedicarse, por ejemplo, a los cuidados de su entorno, entre otras razones. No cabe olvidar que la pandemia ha incrementado la necesidad de los cuidados y la educación virtual de los hijos por parte de los padres. Esta conclusión también contrastaría con los mayores porcentajes observados de subempleo en las mujeres con educación superior.

#### **LA OCUPACIÓN A TIEMPO PARCIAL CAE PERO SE MANTIENE MÁS ALTA EN LAS PROFESIONALES**

En las actividades profesionales, científicas y técnicas el porcentaje de mujeres que ejercen a jornada parcial está en el 15,56%, solo tres décimas menos que hace un año, casi diez puntos por encima de sus compañeros con un 6,69% aunque subieron más de un punto porcentual sobre el último trimestre del 2019.

En cuanto a las actividades sanitarias y de servicios sociales tanto para hombres, como mujeres el porcentaje de su ocupación a tiempo parcial se redujo alrededor de un punto porcentual, si bien, las profesionales doblan a sus compañeros con un 16,43% frente a un 8,43%, respectivamente.

La caída de la ocupación a tiempo parcial fue mayor en el sector de la educación con alrededor de tres puntos porcentuales en ambos sexos aunque parten de niveles algo más elevados. Los profesionales anotaron un 13,59% mientras que sus compañeras un 20,30%.

La única excepción a este fenómeno en las profesiones se produjo en las actividades financieras y de seguros en la que la ocupación a tiempo parcial repuntó unas décimas en general hasta un 3,45% en los hombres y un 8,16% en las mujeres, con lo que la tendencia a la digitalización y la reducción de las oficinas físicas podría estar detrás, entre otras razones.



## METODOLOGÍA Y FUENTES PRINCIPALES

El análisis realizado para este estudio se ha llevado a cabo a partir de los datos, en la esfera nacional, de la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre del 2020, la Encuesta Anual de Estructura Salarial cuyo último periodo publicado corresponde al año 2018, que este año también incluye la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, y de la Estadística del Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias que publica la Agencia Tributaria.

En el ámbito internacional se ha contado con el indicador Gender Pay Gap y la estadística Over Qualification Rate de la Oficina Europea de Estadística (Eurostat). También se ha considerado el estudio de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) que publicaba el 2 de diciembre del 2020 su Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19, y el estudio del Foro Económico Mundial, Global Gender Gap Report del 2020.

En cuanto al dimensionamiento del subsector de servicios profesionales, para mayor precisión y utilidad en la identificación y seguimiento del ejercicio de las profesiones colegiadas, el estudio se ha centrado en la evolución de los grupos y subgrupos de ocupación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones del 2011 (CNO-11) y las secciones y divisiones que comprenden el ejercicio de las profesiones colegiadas conforme a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009).