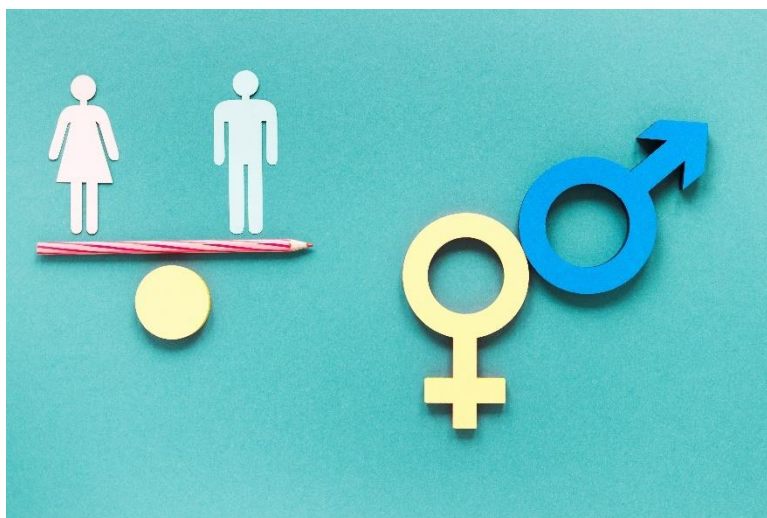


ESTUDIO UP SOBRE LAS BRECHAS SALARIALES Y LABORALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS PROFESIONES

11ª EDICIÓN, 2024



MARZO, 2024

UNIÓN PROFESIONAL





SERIE ESTUDIOS UNIÓN PROFESIONAL

ESTUDIO UP SOBRE LAS BRECHAS SALARIALES Y LABORALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS PROFESIONES. UNDÉCIMA EDICIÓN, 2024.

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

Web:
<https://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/X: [@UProfesional](https://twitter.com/UProfesional)

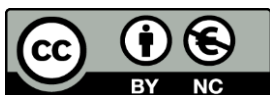
La Serie Estudios de Unión Profesional tiene una doble finalidad: por un lado, ofrecer modelos de referencia a las organizaciones colegiales enfocados a mejorar su gestión en distintas materias y, por otro lado, contribuir a divulgar la cultura colegial y profesional a nivel nacional e internacional.

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

La elaboración de este estudio fue llevada a cabo por el departamento de Economía de Unión Profesional, cuyo responsable es Eugenio Sánchez Gallego.

Unión Profesional. Madrid, marzo del 2024



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

Cierto estancamiento en la brecha salarial y tímidas mejoras en el ámbito laboral para las profesionales

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

Señales mixtas en cuanto al análisis de las brechas socioeconómicas que afectan a las profesionales. A medida que se publican datos posteriores a la pandemia de COVID-19 se percibe una recuperación generalizada y mejora en algunos aspectos laborales, aunque la cuestión retributiva parece más estancada. Con todo, es pronto para calibrar los posibles impactos de la moderación de la actividad económica a finales del 2023. Es la síntesis que puede extraerse del estudio anual que publica Unión Profesional en el marco del Día Internacional de la Mujer.

Unión Profesional (UP) publica la undécima edición de su *Estudio UP: sobre las brechas salariales y laborales entre hombres y mujeres en las profesiones*. Un análisis llevado a cabo desde el 2014 que examina el desempeño de los y las profesionales con objeto de identificar los avances y retrocesos en materia de brecha económica y condiciones laborales en el ejercicio profesional.

Además, este trabajo se contextualiza en el **compromiso de esta asociación con la promoción de la igualdad de género** y, en sintonía con la **Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025** de la Comisión Europea.

Entre las principales conclusiones de esta nueva edición del estudio se encuentran:

- **BRECHA SALARIAL: la brecha salarial en el subsector de servicios profesionales se incrementó una décima hasta el 14,49% en el 2021.** Esta subida supone el **segundo año de leve repunte que contrasta con la tendencia de moderación que se produjo antes de la pandemia de COVID-19. A su vez, la brecha en la dirección creció casi un punto y medio porcentual hasta el 19,22%**, el dato más elevado desde el 2019. En ambos casos, este comportamiento trajo causa en un aumento salarial general medio ligeramente más elevado en los hombres en relación a sus compañeras.

En comparación, **todo el mercado laboral redujo su brecha cuatro décimas hasta el 18,36%**. Otras fuentes generales para el 2022 (año más reciente disponible) como la Agencia Tributaria reflejan que la brecha salarial subió dos centésimas hasta el 19,89%. Algo más favorable fue la Encuesta de Población Activa con una moderación hasta el 15,70% en términos de salario bruto mensual.

Las razones principales que sugiere la evidencia para explicar esta brecha se encuentran en dos factores esenciales: los **complementos salariales** referidos a la formación, antigüedad, trabajos en días festivos, pluses de nocturnidad o peligrosidad que, habitualmente, son mayores en los hombres. Y, por otro lado, en las **condiciones laborales** se observa que las mujeres tienen mayor presencia en la jornada parcial, en contratación temporal inferior a un año y en rotación laboral y estacionalidad. Con todo,



sería recomendable que la publicación de datos oficiales fuera más desagregada y precisa para analizar los diferentes elementos que afectan a la brecha salarial.

- **CONDICIONES LABORALES:** durante el año 2023 se apreciaron algunos resultados mixtos para las profesionales en las condiciones laborales analizadas. **En relación con sus compañeros la brecha se moderó en la contratación temporal inferior a un año, repuntó tenuemente en la ocupación a jornada parcial y se amplió ligeramente en parte de las secciones de profesiones en rotación de empleo y estacionalidad.**

Aún así, **el conjunto del mercado laboral y, específicamente, el grueso de personas ocupadas en el subsector de servicios profesionales, experimentaron mejoras generalizadas en estas condiciones de trabajo.** En esta moderación hay que considerar los efectos favorables de la **Reforma laboral del 2022.** Si bien, **sería necesario analizar otros efectos como el incremento del volumen de fijos discontinuos desde mediados del 2022 y las tasas de no superación de los periodos de prueba.**

Además, **las mujeres acusan porcentajes más altos que sus homólogos en las condiciones laborales descritas como en los últimos años.** Escenario que contribuye a mantener parte de la brecha salarial, y que puede tener **impacto a medio y largo plazo en la continuidad y estabilidad de las carreras profesionales.**

Más en concreto, **la mayor presencia de mujeres profesionales en la ocupación a jornada parcial y en la rotación y estacionalidad del empleo habría de conjugarse con otros factores de análisis** que podrían explicar una menor demanda de empleo de estas para orientar más tiempo a otros asuntos como los **cuidados de su entorno.**

- **OCUPACIÓN Y PARO:** el año 2023 finalizó con un aumento medio anual de la ocupación del 4,15% de las profesionales, frente al 10,66% más de sus compañeros. Este balance dio lugar a que **el porcentaje medio de ocupación de las mujeres en el subsector de servicios profesionales se suavizara algo más de un punto porcentual hasta el 65,61%, el más bajo desde el 2013.** Si bien, prácticamente, dos de cada tres personas ocupadas en el subsector de servicios profesionales son mujeres. Al mismo tiempo, **las mujeres de 25 años o más solo representan el 34,7% de los puestos directivos en el mercado laboral en el 2022,** aunque con una senda sostenida de mejora desde el 2011.

Por su parte, todo el subsector de servicios profesionales anotó una subida anual de horas efectivas semanales trabajadas del 5,76% en el 2023. **Si comparamos el periodo entre 2023 y el 2019 las horas trabajadas en conjunto crecieron un 18,61% en el caso de los hombres por un 12,30% de sus compañeras,** lo que refiere un incremento y recuperación algo desigual pero sólida tras la pandemia.

La tasa de paro en las profesiones entre hombres y mujeres quedó de nuevo por debajo del 5% en el 2023. Esto es, una situación más coherente con el desempleo friccional o cercana al pleno empleo. **En 9 de las 14 divisiones pertenecientes o relacionadas con el subsector de servicios profesionales la tasa de paro fue mayor en las mujeres, sin cambios frente al 2022.**



Las mujeres con educación superior representan el grupo mayoritario de la ocupación media en el mercado laboral con un 24,52% del total, una décima más que en el 2022, y dos puntos y medio más que sus homólogos. Es decir, una de cada cuatro personas ocupadas en España es una mujer con estudios superiores. Con todo, la sobrecualificación sigue afectando más a las mujeres y en España según CEDEFOP y Eurostat.

A su vez, las mujeres con educación superior agregan el 24,25% de las personas que manifiestan estar en una situación de subempleo¹ dentro del mercado laboral en el cuarto trimestre del 2023. Un punto y medio más respecto al mismo periodo del 2022, y prácticamente el doble que sus compañeros en la misma tesitura de subempleo.

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.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. CUESTIÓN SALARIAL	6
1.1. CONTEXTO NACIONAL Y EUROPEO	6
1.2. SÍNTESIS DEL ANÁLISIS DE 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	11
1.5. LA BRECHA SALARIAL EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL	12
1.6. APROXIMACIÓN A LAS CAUSAS PRINCIPALES DE LA BRECHA SALARIAL.....	13
2. PERFIL DE LA OCUPACIÓN Y EL PARO	14
2.1. OCUPACIÓN Y HORAS TRABAJADAS	14
2.2. OCUPACIÓN POR DIVISIONES DE ACTIVIDAD	16
2.3. OCUPACIÓN POR NIVEL DE FORMACIÓN, SOBRECUALIFICACIÓN Y SUBEMPLEO.....	20
2.4. TASAS DE PARO.....	22
3. CONDICIONES LABORALES	24
3.1. TIEMPO INFERIOR A UN AÑO EN LA OCUPACIÓN ACTUAL	24
3.2. CONTRATOS TEMPORALES	26
3.3. TIPO DE JORNADA.....	28
METODOLOGÍA Y FUENTES PRINCIPALES	30

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. BRECHA SALARIAL 2008-2021 SEGÚN LA ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL	9
FIGURA 2. DISTRIBUCIÓN DE OCUPACIÓN Y COMPARATIVA 2023-2022	19
FIGURA 3. TASA DE PARO POR SEXO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA. CUARTO TRIMESTRE DEL 2023	23
FIGURA 4. PORCENTAJE DE OCUPACIÓN CON UNA DURACIÓN INFERIOR A UN AÑO EN EL EMPLEO ACTUAL SOBRE EL TOTAL. CUARTO TRIMESTRE DEL 2023	24
FIGURA 5. PORCENTAJE DE PERSONAS ASALARIADAS CON CONTRATACIÓN TEMPORAL INFERIOR A UN AÑO SOBRE LA OCUPACIÓN TOTAL ASALARIADA. MEDIA DEL 2023	27
FIGURA 6. PORCENTAJE DE LA OCUPACIÓN CON JORNADA PARCIAL SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN LAS PROFESIONES. MEDIA DEL 2023	28



1. CUESTIÓN SALARIAL

La 11ª edición del *Estudio UP sobre las brechas salariales y laborales entre hombres y mujeres en las profesiones* tiene como **finalidad identificar, analizar y seguir los impactos que entraña el contexto socioeconómico actual sobre las brechas citadas**, marcado por una desaceleración de la actividad para el 2024, o los efectos de la reforma laboral aplicada en el 2022 y las dinámicas derivadas de la pandemia de COVID-19, entre otros asuntos.

En el estudio se lleva a cabo un repaso detallado a través de los capítulos habituales que se aproximan a los ámbitos de la **retribución y el perfil de la ocupación en el mercado laboral**. Todo, sobre la **base de datos y estadísticas oficiales** junto con otros informes públicos de referencia y con el foco en el subsector de servicios profesionales.

1.1. CONTEXTO NACIONAL Y EUROPEO

En atención a los eventos más relevantes sobre este tema, es preciso mencionar la celebración del [Equal Pay Day](#), en la Unión Europea el pasado 15 de noviembre del 2023. Hito que tiene lugar en otros 12 países europeos entre los que se encuentra España, cuyo día de celebración acontece el 22 de febrero.

En el contexto comunitario también es interesante recordar la [Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025](#) de la Comisión Europea, entre cuyos objetivos se halla «**abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres**».

En la esfera nacional, a propósito del 22 de febrero como [Día para la Igualdad Salarial](#), desde el Ministerio de Igualdad se apuntó que «**en los últimos cinco años se han producido avances importantes en la situación del mercado laboral de las mujeres**». Sin embargo, apuntan a la «desigualdad estructural» reflejada en las estadísticas año tras año debido a diversos **factores complejos e interrelacionados** en materia laboral y cultural.

Con el fin de tratar esta problemática, desde el Gobierno se han apuntado una serie de elementos prioritarios. Principalmente, la **trasposición de la Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres** por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

En esta línea, se recapitula la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, o los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, relativos a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y a los planes de igualdad.

Igualmente, desde el Ministerio de Igualdad se expone como prioritario finalizar la **trasposición de la Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación** de la vida familiar y profesional de los progenitores y los cuidadores, cuyo objetivo es promover una mayor corresponsabilidad en las tareas de cuidado.



Además, es relevante citar el Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. Y, del mismo modo, es de interés contemplar en qué medida el **desarrollo de la Inteligencia Artificial** podría afectar a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres en el funcionamiento del mercado laboral. Cuestión que entroncaría con el avance de la propuesta de Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial.

Entretanto, en lo que se refiere a la **publicación de estadísticas oficiales** persiste el abanico de limitaciones centradas, esencialmente, en la periodicidad de la publicación de datos y el grado de desagregación que sería más deseable con el fin de evaluar de manera más temprana y con más precisión los efectos de distintos eventos socioeconómicos y la aplicación de medidas con mayor eficiencia y eficacia.

Sería recomendable que la publicación de datos oficiales sobre salarios fuera más ajustada en el tiempo y con mayor desagregación puesto que ello permitiría detectar el impacto de diversos factores con mayor precisión y valorar la aplicación de medidas

Con todo, **la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES)** que publica el Instituto Nacional de Estadística (INE), fuente principal institucional y académica por su robustez y detalle, junto con el capítulo de **Salarios del empleo principal** de la Encuesta de Población Activa también del INE, y **la Estadística del Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias** que publica la Agencia Tributaria son las referencias esenciales de las que se surte el presente estudio. La desagregación que permiten para profundizar algo más en el subsector de servicios profesionales y contrastar en sus series históricas merece especial atención.

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

La prospección sobre la brecha salarial en la esfera nacional e internacional señala tímidas mejoras con carácter general según las diversas fuentes consultadas. La estadística **Gender Pay Gap** que elabora Eurostat recoge que la diferencia de los ingresos brutos medios por hora de las asalariadas frente a los de sus compañeros se situó por debajo del 13% en la Unión Europea por tercer año en el 2022 con un 12,7%, aunque es el mismo dato que en el 2021. Mientras, en el plano global la brecha salarial se moderó en la mayoría de los países contemplados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su **Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023** publicado cada dos años. De manera que **la próxima actualización de la OIT tendría lugar a finales del 2024 con el periodo 2024-2025 bajo análisis.**

Conviene tener **prudencia en los factores explicativos de esta reducción de las brechas retributivas** puesto que como apunta la OIT en su informe, una razón probable, entre otras a considerar, es que se deba a la salida del mercado laboral de una parte de las mujeres con salarios más limitados, en lugar de una mejora generalizada del salario medio de las trabajadoras. No obstante, **según contempla la Agencia Tributaria en el 2022, los salarios crecieron para ambos sexos, aunque levemente más para los hombres de media.**



La brecha salarial en el terreno europeo e internacional se moderó solo levemente en el 2022-2023 según INE, Eurostat y la Organización Internacional del Trabajo

Mientras, en el plano nacional conforme a la [Encuesta Anual de Estructura Salarial \(EAES\)](#) del INE, **la brecha salarial en el mercado laboral se redujo hasta el 18,36%, nuevo dato más bajo en la serie histórica iniciada en el 2008 y octavo año consecutivo de moderación de la diferencia.** Es decir, la ganancia media anual de las mujeres fue de 23.175,95 euros, el 81,64% de la que percibieron los hombres en el 2021 según el INE. Este aplanamiento tuvo causa en un crecimiento del 3,15% anual de la retribución de las mujeres por un 2,70% anual en los hombres. Algo más favorable fue la **brecha salarial del salario medio bruto mensual en el 2022 con el 15,70%**, medio punto porcentual menos que en el 2021 según el capítulo Salarios del empleo principal de la Encuesta de Población Activa (EPA).

Por otro lado, **las mujeres percibieron un salario medio anual en el 2022 un 19,89% inferior al que recibieron los hombres** de acuerdo a la [estadística Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias](#) que publica la Agencia Tributaria. El porcentaje es solo dos centésimas superior al registrado en el 2021. Es decir, el salario medio anual de las mujeres fue el 80,11% del que percibieron los hombres. Este tenue incremento encontró origen en un aumento prácticamente calcado del salario medio anual entre hombres y mujeres con un 5,95% y un 5,93% respectivamente, lo cual fue especialmente significativo en un año marcado por la inflación.

1.3. ESTIMACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN LAS PROFESIONES

En relación al **subsector de servicios profesionales**, de acuerdo a la EAES, se estima que **la brecha salarial, diferencia porcentual de la ganancia media anual de las mujeres respecto a la de sus compañeros, repuntó una décima hasta el 14,49% en el 2021** con un cálculo más refinado frente al de hace un año. Ello supone el **segundo año de repunte de este dato tras haber experimentado una moderación en el trienio anterior al 2020**, primer año de la pandemia de COVID-19.

La brecha salarial estimada en las profesiones aumentó levemente hasta el 14,49% en el 2021, segundo año de acrecentamiento tras la pandemia y en un contexto donde la inflación comenzaba a repuntar

No obstante, si observamos la panorámica **general los datos de brecha salarial más elevados en la serie, que se quedaron cerca del 20%, se produjeron tras la Gran Recesión del 2008** y comenzaron una moderación a partir del 2015. Esta calibración reflejada en la **Figura 1** se efectúa conforme a la EAES, referencia principal en el estudio y las más reconocida y usada en el ámbito académico.

En contexto, **los dos primeros años de impacto de la pandemia de COVID-19 nos dibujan un cierto estancamiento e incluso repunte de la brecha salarial en las profesiones.** Por el momento, es **pronto para calibrar el posible impacto que pueda generar el proceso completo**

de recuperación postpandemia y la ralentización económica experimentada hacia finales del 2023.

La leve ampliación de la brecha halló base en el aumento del 3,77% anual de la retribución de los profesionales por un 3,63% en el caso de sus compañeras. Así, la ganancia media anual de las mujeres en el 2021 de 35.337,13 euros representó el 85,51% de la que recibieron sus homólogos.

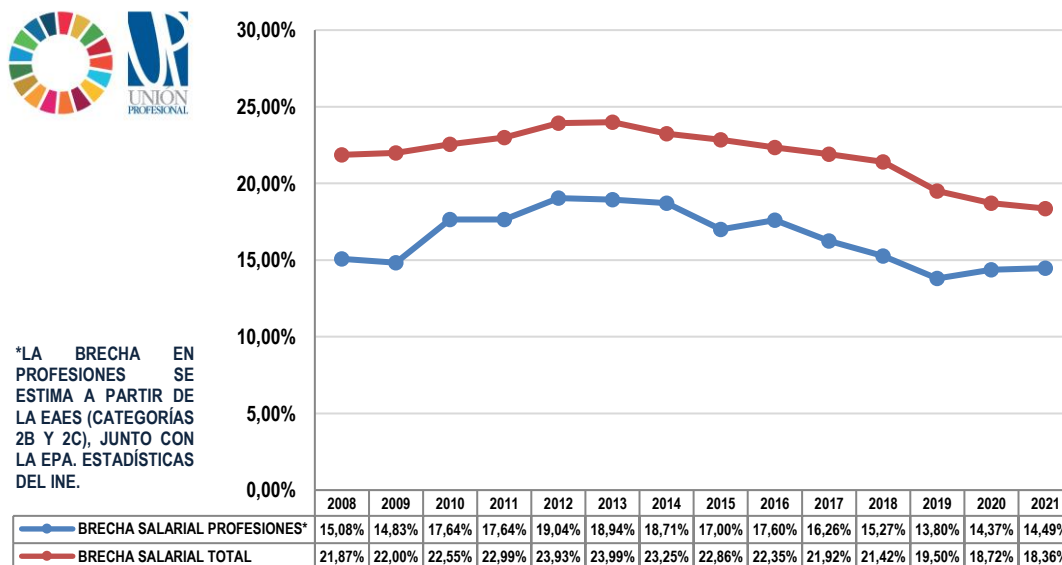
Para el conjunto del subsector de servicios profesionales es relevante contemplar la desagregación que proporciona el INE. De acuerdo a la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) empleada en la EAES, la **categoría de Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza anotó un incremento por tercer año de la brecha salarial hasta el 11,88%**, más de medio punto porcentual que el año anterior. Ampliación causada por un incremento de la retribución del 4,26% en los hombres por un 3,46% en sus compañeras. En suma, con esta categoría cubrimos de forma esencial a las profesiones en sanidad y educación.

La brecha salarial en la categoría de técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza repuntó por tercer año hasta el 11,88%

A su vez, la categoría de **Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales, que aglutina a las personas que ejercen en los ámbitos de arquitectura, ingeniería, jurídico, económico y social, expuso una caída de la brecha salarial de siete décimas hasta el 15,15%**. Ello supone el tercer año consecutivo de suavización en este capítulo. La mayor revalorización de la retribución de las mujeres con un 4,01% fue superior al 3,10% que registraron sus compañeros.

FIGURA 1. BRECHA SALARIAL 2008-2021 SEGÚN LA ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL

BRECHA SALARIAL 2008-2021 SEGÚN LA ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL (INE)





Por otro lado, la Agencia Tributaria en la estadística Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias recoge categorías asociadas con las profesiones y en ellas se encontraron algunas diferencias. **La menor divergencia se halla de nuevo en los servicios sociales con un 18,97% de brecha retributiva**, aunque fue casi un punto porcentual más que en el 2021. Mientras, en los servicios a empresas la brecha subió una décima hasta el 29,17% y en las actividades financieras y de seguros se incrementó casi tres décimas hasta el 29,57% al cierre del 2022. En los tres casos, el ligero aumento de estas brechas encontró causa en un incremento salarial de los hombres superior al de sus compañeras.

La brecha salarial creció levemente en el 2022 en los servicios a empresas, en los servicios sociales y en las actividades financieras y de seguros según los datos de la Agencia Tributaria

Asimismo, hemos de citar la **[Encuesta Cuatrienal de Estructural Salarial \(ECES\)](#)** que publica el INE en conexión con la EAES y que proporciona **una perspectiva más amplia sobre la evolución de los salarios y su composición**. Esta labor conlleva una consolidación temporal mayor y, por ello, los últimos datos disponibles se publicaron en septiembre del 2020 con la información correspondiente al 2018. **Para disponer de los datos relativos al 2022 en la ECES, es necesario esperar, previsiblemente, a finales de este año 2024.**

En síntesis, se recuerda que, a tenor del concepto de salario bruto en el 2018, la brecha salarial en las profesiones de la salud se encontraba en el 20,83%; en las 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%.

A su vez, es **posible estimar la brecha salarial por secciones de actividad**. Sin embargo, la agregación de los datos es mayor e introduce dificultades para observar de forma ajustada como permite la CNO-11 en mayor medida. En cualquier caso, **el sentido fue similar al del método con la CNO-11** pues vemos que en la sección de actividades sanitarias y servicios sociales se produjo un repunte anual de la brecha salarial en el 2021 hasta el 29,16%, ocho décimas más que el año anterior. En contraste, en la sección de actividades profesionales, científicas y técnicas la brecha salarial se redujo más de dos puntos porcentuales hasta el 26,30% en el 2021.

Otra **perspectiva de análisis** a considerar tiene que ver el **efecto composición de los agregados salariales**. En esta línea, los incrementos de la ganancia media anual y, por ende, **las posibles reducciones de la brecha salarial podrían tener que ver en alguna porción con la salida del mercado laboral de parte de las mujeres con salarios más bajos** y con un menor coste de despido a raíz de la pandemia.

De este modo, **las ocupadas que permanecieron en el mercado laboral o se añadieron con salarios más elevados habrían contribuido a la reducción de la brecha en algunos sectores**. Planteamiento que precisaría un estudio más detallado para contrastarlo. Si bien, esta **tesis fue recogida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** en su Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023.

1.4. LA BRECHA SALARIAL EN LA DIRECCIÓN

En lo que atañe al terreno directivo se apreció un **ligero empeoramiento en la medida que la categoría de Directores y gerentes en la EAES registró un aumento de la brecha salarial hasta el 19,22%**, casi un punto y medio porcentual más que en el 2020. Para encontrar un dato más alto debemos remontarnos al 2019, justo antes de la pandemia. Este acrecentamiento de la brecha tuvo que ver con un incremento salarial del 3,25% anual en el caso de los hombres por un 1,32% anual en las mujeres.

La panorámica general nos muestra que **las mujeres de 25 años o más representan el 34,7% de los puestos directivos en el mercado laboral en nuestro país para el año 2022. Esto es, 1,3 puntos porcentuales más frente al 2021**, pero con una senda sostenida de mejora desde el 2011 a tenor de la estadística [Labor Force Survey](#) publicada por Eurostat.

La brecha salarial en la dirección repuntó ligeramente al 19,22% en el 2021 después de tres años de moderación. A su vez, los lentos avances en la representación de las mujeres ocupadas en puestos directivos, con más poco más de un tercio del total, podrían guardar relación con el ‘techo de cristal’

En otras palabras, poco más que una de cada tres personas en puestos directivos en España es una mujer. No obstante, **este 34,7% se sitúa casi un punto por encima del dato de la eurozona**. Como ejemplo de contraste en la misma línea, las mujeres en nuestro país representan el 32,60% de los consejos de administración en el 2023, mismo dato que en el 2022 según el [informe Global Gender Gap Report 2023](#) del Foro Económico Mundial.

Al entrar más en detalle, se expone que según la ECES y de forma agregada, la brecha salarial era del 10,47% en la dirección financiera intermedia, la investigación y desarrollo, o la gestión de relaciones públicas institucionales. Más elevada, con un 27,88%, se registraba en la dirección industrial manufacturera y extractiva, la construcción, las tecnologías de la información y las comunicaciones, los servicios sanitarios y sociales, la enseñanza, las finanzas y el aseguramiento de mayor rango, o los servicios jurídicos.

En definitiva, es interesante señalar que **la representación de las mujeres ocupadas en puestos directivos en España sigue una ligera tendencia al alza desde el 2011** según Eurostat al pasar de un 29,9% al 34,7% más reciente. No obstante, **los lentos avances en este capítulo unidos al repunte de la brecha salarial en la dirección en el 2021 sugieren un escenario más complejo de factores que intervienen en esta situación** y que precisarían un mayor estudio para calibrar la influencia del fenómeno conocido como techo de cristal.

1.5. LA BRECHA SALARIAL EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

Para abrir el horizonte al marco internacional, en primer lugar, acudimos a la estadística [Gender Pay Gap](#) que publica Eurostat. A partir de la actualización registrada el 28 de febrero del 2024, **la brecha salarial por hora trabajada en la Unión Europea se halla en el 12,7% en el 2022** de manera provisional, igual que en el 2021. Ello supondría **un ligero estancamiento en la suave tendencia a la baja iniciada en el 2014**.

En comparación, **la brecha salarial en España bajo este criterio europeo se encuentra en el 8,7% en el 2022 de forma provisional, igual que en el 2021**. Ello situaría a nuestro país entre los que presentan una diferencia menor. Como ejemplo, en Alemania esta brecha llega al 17,7% en Francia al 13,9%, en Portugal al 12,5% o solo al 4,3% en Italia.

En perspectiva, los datos de la estadística **Gender Pay Gap** son el resultado de la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora entre hombres y mujeres expresada como porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los hombres. Sin embargo, **se calcula en las empresas con 10 o más asalariados, por lo que no recoge buena parte del tejido productivo configurado por microempresas**.

La brecha salarial de género se mantuvo en la Unión Europea en el 12,7%, lo que supondría un freno en su tendencia a la baja desde el 2014. En esta tendencia podría haber influido el ligero crecimiento de mujeres que han asumido puestos directivos a nivel global

Otra referencia clave es el informe [Global Gender Gap Report 2023](#), publicado por el Foro Económico Mundial el 20 de junio del 2023. En esta última edición sobresalen algunos aspectos del análisis de los 146 países contemplados. Así, **su indicador de la brecha global de género se situó en el 68,4% sobre 100. Ello supone una mejora de 3 décimas sobre el 2022**. Pese a que el tono de la paridad mundial se recuperó a los niveles prepandemia, subraya que **el ritmo general de cierre de las brechas se ha ralentizado**. De tal modo, sostiene que «una acción colectiva, coordinada y audaz por parte de los líderes de los sectores público y privado será decisiva para acelerar el progreso hacia la paridad de género».

En conexión con las profesiones, el informe recoge que durante el 2022 el porcentaje de mujeres a nivel global sobre la ocupación en las actividades profesionales, científicas y técnicas se situó en el 42%, mientras que en sanidad y servicios sociales el porcentaje llegó al 65%. Entretanto, su representación en el liderazgo es algo menor con un 32% y un 50% respectivamente. No obstante, el informe constata que **desde el 2016 hay más mujeres que han asumido puestos directivos. Concretamente, 2,1 puntos porcentuales más en las actividades profesionales, científicas y técnicas, y medio punto más en el caso de sanidad y servicios sociales**.

De nuevo, es interesante nombrar el [Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo](#) que publicó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en noviembre del 2022, la última edición de la que disponen. Concretamente, se apuntó que, tras la pandemia, **el análisis de la brecha salarial en 22 países dejó un crecimiento en 9 de ellos y descendió en los 13 restantes**.



Igualmente, se apuntó que **la razón más probable de la reducción de la brecha salarial se hallaría en la salida del mercado laboral de parte de las mujeres con retribución salarial inferior**, en lugar de una mejora del nivel salarial medio de las trabajadoras.

1.6. APROXIMACIÓN A LAS CAUSAS PRINCIPALES DE LA BRECHA SALARIAL

El estudio realizado del mercado laboral durante el año 2023 muestra que **las mujeres profesionales solo tuvieron ligeras mejoras**. Así, en relación con sus compañeros la brecha se moderó en la contratación temporal inferior a un año, repuntó tenuemente en la ocupación a jornada parcial y se amplió ligeramente en parte de las secciones de profesiones en materia de rotación de empleo y estacionalidad.

De hecho, **las profesionales continúan con porcentajes más altos que los de sus compañeros en estas condiciones laborales** de acuerdo al análisis que se desprende de los datos de la Encuesta de Población Activa del INE. **Esta situación se aprecia persistente con apenas ligeros cambios en la serie histórica iniciada en el 2008 y, en consecuencia, explicaría en buena medida la divergencia salarial negativa que acusan las mujeres y que tendría también reflejo cierto en sus pensiones de jubilación.**

Al hilo de todo ello, como se examina en la ECES, **los complementos salariales en materia de antigüedad, formación académica, pluses de nocturnidad, trabajo en días festivos, o de peligrosidad también son elementos de relevancia** que suelen tener un mayor peso en la retribución de los hombres. En esta línea, **habría que considerar otros factores explicativos de análisis como la asunción de los cuidados, donde las mujeres tienden a tener una mayor presencia**, que se reflejaría en parte de las condiciones laborales como la ocupación a jornada parcial.



2. PERFIL DE LA OCUPACIÓN Y EL PARO

2.1. OCUPACIÓN Y HORAS TRABAJADAS

Con objeto de ahondar e **identificar más las distintas brechas en el mercado laboral además de la salarial**, utilizamos la base de los flujos de datos desagregados que proporciona la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística.

El año 2023 estuvo condicionado por varios factores nacionales e internacionales que pueden haber tenido influencia en el comportamiento del mercado laboral. Entre ellos, la política monetaria restrictiva aplicada por el Banco Central Europeo para contener los niveles de inflación, la moderación del crecimiento económico en la segunda mitad del año de nuestros socios comerciales y las tensiones geopolíticas encabezadas por la guerra de Ucrania y la inestabilidad en Oriente Medio.

Asimismo, en el capítulo normativo nacional se aprobó la **Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo cuyo fin fue la ordenación de las políticas públicas de empleo** que integran el Sistema Nacional de Empleo, y la publicación del **Real Decreto 99/2023 que fijó el Salario Mínimo Interprofesional para el 2023 en 1.080 euros**.

Bajo este escenario, **el comportamiento del mercado laboral fue relativamente robusto**. En lo que concierne a las profesiones, al finalizar el cuarto trimestre del 2023 la ocupación del subsector de servicios profesionales se incrementó un 9,83% anual. El balance fue algo más favorable para los hombres con un 13,85% anual más por un 7,80% anual en el caso de sus compañeras. Si tomamos la media de los cuatro trimestres la diferencia se convierte en un 10,66% anual más en el caso de ellos por un 4,15% anual más de ellas.

El incremento anual de horas trabajadas de las profesionales fue superior al del conjunto de mujeres ocupadas. Si bien, solo crecieron más que sus compañeros en la sección de actividades profesionales, científicas y técnicas y en la de información y comunicaciones

La distribución general presenta que **el porcentaje medio de ocupación durante el 2023 de las mujeres en el subsector de servicios profesionales fue del 65,61%, un punto y tres décimas por debajo del anotado hace un año y el más bajo desde el 2013**. En cualquier caso, la ratio de esta serie se mantiene estable en torno a que dos de cada tres personas ocupadas en el subsector de servicios profesionales son mujeres.

Por su parte, el número total de horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados subió un 2,43% anual entre el 2023 y el 2022 (ello no implica necesariamente que una persona haya trabajado más horas, pues los datos son en volumen de ocupados). Esta vez, la subida de horas en los hombres fue del 1,65% anual por un 3,48% anual en las mujeres. Comparar estos datos entre el 2023 y el 2019 nos permite una calibración más clara de la recuperación tras la pandemia. Así, el volumen de mujeres ocupadas muestra una mayor robustez con un 5,59% más de horas trabajadas por un 1,25% en los hombres.



El grueso del subsector de servicios profesionales registró un 5,76% más de horas trabajadas entre 2023 y 2022. La diferencia aparece cuando se observa un incremento del 9,11% anual en los hombres por un 3,89% anual en las mujeres. Por su parte, **el incremento general se dispara para todo el subsector hasta el 14,55% entre 2023 y 2019, justo antes de la pandemia.** De nuevo, se aprecia una subida más elevada de las horas trabajadas entre los profesionales con un 18,61% por un 12,30% de sus compañeras en el mismo periodo.

Si desagregamos las principales secciones de actividad relacionadas con el subsector —no se ofrece mayor desagregación por divisiones— se aprecian algunas diferencias. Entre estas, **las profesionales registraron un incremento anual de horas trabajadas superior a sus compañeros en la sección de actividades profesionales, científicas y técnicas, y en la información y comunicaciones.** En cambio, **restaron horas en las actividades financieras y de seguros, en las actividades inmobiliarias y en la enseñanza, cuestión que sorprende en este último caso donde predomina la ocupación de mujeres.**

Las profesionales registraron un incremento destacado del volumen de horas trabajadas en la ocupación autónoma en contraste con su estancamiento en la ocupación asalariada pública, movimiento que se contempló esencialmente en el ámbito sociosanitario

Inversamente, sus compañeros anotaron aumentos anuales de horas trabajadas superiores en las actividades financieras y de seguros, en las actividades inmobiliarias, en la enseñanza y en las actividades sanitarias y de servicios sociales. Solo restaron horas en la sección de información y comunicaciones.

Más en profundidad, **según el régimen laboral se advierte que el mayor incremento de horas trabajadas se produjo en la ocupación asalariada privada del subsector de servicios profesionales,** seguido de la ocupación autónoma y de la ocupación asalariada pública.

En el caso de **las profesionales se distingue un claro incremento del volumen de horas trabajadas en el ejercicio por cuenta propia con un 8,57% anual frente al 0,75% anual de sus compañeros,** lo que marcaría una cierta tendencia hacia este ejercicio, especialmente, en el **ámbito sociosanitario.**

En contraste, el incremento de horas trabajadas en las profesionales que operan como asalariadas en el sector público se mantuvo estable con solo un 0,36% anual más frente al 8,35% anual más de sus compañeros. Entretanto, la mayor subida porcentual del montante de horas trabajadas tuvo lugar en la ocupación asalariada privada de los profesionales con un 14,22% anual gracias a su repunte en la esfera sociosanitaria, casi el triple que sus compañeras.

2.2. OCUPACIÓN POR DIVISIONES DE ACTIVIDAD

El contenido de este apartado aborda la evolución de la ocupación en las divisiones de actividad pertenecientes o relacionadas con el subsector de servicios profesionales. De manera fundamental, se **calibra la distribución de las y los profesionales en cada ámbito**.

El balance muestra una **ligera pérdida de presencia de las profesionales en algunas ramas y, particularmente, en la sección de actividades sanitarias y de servicios sociales**. Sin embargo, incrementó levemente su peso en la sección de actividades profesionales, científicas y técnicas. Como ejemplo ilustrativo de la divergencia entre los distintos ámbitos sobresale que **las mujeres solo representan el 27,05% de la ocupación en la división de programación, consultoría y otras actividades informáticas**, mientras que el porcentaje llega al **84,24% en la división de actividades de servicios sociales sin alojamiento**.

A tal efecto, se mantiene que **la brecha principal en la distribución de ocupación aparece en las profesiones más vinculadas con la esfera científico-técnica, de arquitectura e ingeniería** con porcentajes claramente por debajo del 50% como en el caso de la informática. Por otro lado, la distribución es más pareja en el ámbito financiero y asegurador, inmobiliario, la consultoría de gestión empresarial, la consultoría jurídica y la publicidad y estudios de mercado. Finalmente, **la presencia de las mujeres en la ocupación se sitúa alrededor del 70-80% en sanidad y la enseñanza**.

De tal modo, es de interés mencionar que **las profesiones del espacio STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas)** en relación con el fomento de las vocaciones científicas en las mujeres tiene espacio en las acciones de la esfera colegial. Como ejemplo, **Unión Profesional** celebró el 7 de febrero junto con la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT) un [encuentro con el ánimo de acercar la ciencia hecha por mujeres a la ciudadanía en clave profesionales y creativa](#). Además, sigue la estela de la conferencia celebrada en diciembre del 2023 dedicada al futuro de las niñas y las jóvenes en STEAM, en el contexto de la Presidencia española del Consejo de la Unión Europea durante el segundo semestre del 2023.

Al mismo tiempo, **este planteamiento podría ser extrapolable al caso de los hombres respecto a su acceso a las profesiones sanitarias y sociales, de la enseñanza**, así como otras que suelen encajar más en el esquema de los cuidados. El **fomento de la elección de estas profesiones STEAM y las que suelen asociarse más a los cuidados podría contribuir a reducir prejuicios y, por ende, las diferentes brechas de género en la sociedad**.

A continuación, el análisis por divisiones:

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

La representación media de las profesionales en la ocupación en el ámbito financiero-asegurador se redujo casi un punto porcentual hasta el **48,21% en el 2023, segundo año de moderación de este aspecto**. En la serie histórica iniciada en el 2008 este porcentaje se ha mantenido relativamente estable en torno al 50%. Entre el cuarto trimestre del 2023 y del 2022 se produjo un descenso de la ocupación del 1,93% en los hombres por un 4,46% en las mujeres.

>> ACTIVIDADES JURÍDICAS Y DE CONTABILIDAD

El porcentaje de las profesionales en la ocupación media en la consultoría jurídica y de contabilidad escaló más de tres puntos hasta el **59,81% en el 2023**. **Ello supone el dato más elevado en la serie histórica iniciada en el 2008**. En comparación, la ocupación de los hombres cayó un 3,75% anual entre el cuarto trimestre del 2023 y del 2022 por una subida del 12,81% en el caso de sus compañeras en el mismo periodo.

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

Las profesiones redujeron su ocupación media en la consultoría de gestión empresarial en casi tres puntos porcentuales hasta el **45,79% en el 2023**. **Este dato es el más bajo en la serie histórica iniciada en el 2008, y segundo consecutivo por debajo del 50%**, aunque siempre se ha mantenido en cierta paridad. Si bien, entre el cuarto trimestre del 2023 y del 2022 la ocupación aumentó un 14,87% en los hombres por un 22,59% en las mujeres.

>> SERVICIOS TÉCNICOS DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA

Los servicios técnicos de arquitectura, ingeniería y buena parte del ámbito científico-técnico reflejaron un porcentaje de **ocupación media de las mujeres en el 2023 del 33,16%**. **Casi cuatro puntos más el año anterior y el dato más alto en la serie histórica desde el 2019**. Entre el cuarto trimestre del 2023 y del 2022 la ocupación creció un 52,84% en las mujeres por un 13,58% en los hombres en el mismo periodo.

>> INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

La ocupación media de las profesionales en Investigación y Desarrollo (I+D) se situó en el 43,90% en el 2023, un punto y cuatro décimas por debajo del año anterior. Es el **dato más bajo desde el 2008 y el tercer año que es inferior al 50%**. En comparación, la ocupación de las profesionales subió un 17,40% entre el cuarto trimestre del 2023 y del 2022 por un 10,15% en el caso de sus compañeros.

>> PUBLICIDAD Y ESTUDIOS DE MERCADO

Las profesionales representaron el 51,44% de la ocupación durante el 2023 en la división de publicidad y estudios de mercado. Este porcentaje supone una **caída de más de cuatro puntos porcentaje respecto al año previo y el más bajo en la serie histórica desde el 2017**. **No obstante, siempre se ha mantenido en torno al 50%**. Entre el cuarto trimestre del 2023 y del 2022 la ocupación cayó un 8,60% en las mujeres por una subida del 31,54% en los hombres en el mismo periodo.

>> OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS

Durante 2023, la ocupación media de las mujeres en la división de otras actividades profesionales, científicas y técnicas se situó en el **51,24%**. **Un punto y tres décimas menos que el año anterior, pero en línea con la serie histórica iniciada en el 2008 donde ha permanecido en torno al 50%**. Entre el cuarto trimestre del 2023 y del 2022 la ocupación de las profesionales se incrementó un 25,55% por un 13,64% de sus compañeros.



>> ACTIVIDADES VETERINARIAS

En el campo de la veterinaria, la ocupación media de las profesionales en el 2023 añadió tres puntos y seis décimas más que en el 2022 hasta situarse en el **77,06%**. **Ello supone el dato más elevado en la serie histórica iniciada en el 2008** en una división donde el porcentaje de ocupación siempre ha sido superior en las mujeres. Entre el cuarto trimestre del 2023 y del 2022 la ocupación creció un 44,95% en las profesionales por un 5,33% en sus compañeros.

>> ACTIVIDADES SANITARIAS

La mayor división sanitaria por volumen concluyó 2023 con un porcentaje de ocupación media de las mujeres del **73,19%**, **dos puntos porcentuales menos que en el 2022 y el dato más bajo en la serie histórica desde 2020**. Con todo, siempre se ha mostrado con porcentajes entre el 70-75%. La ocupación de las profesionales aumentó un 3,71% entre el cuarto trimestre del 2023 y del 2022 por un 17,64% en el caso de sus compañeros.

>> ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES

Las profesionales representaron el 82,86% de la ocupación media en la división de asistencia en establecimientos residenciales en el 2023. Este dato implica un punto y una décima menos que en el 2022. **Y es el porcentaje más bajo en la serie histórica iniciada en el 2008, aunque siempre se ha situado claramente por encima del 80%**. Entre el cuarto trimestre del 2023 y del 2022 la ocupación de las profesionales se redujo un 3,14% mientras que subió un 41,63% en sus compañeros.

>> ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO

De nuevo, la división de actividades de servicios sociales sin alojamiento fue la que presentó el mayor porcentaje de ocupación media de las mujeres en el subsector de servicios profesionales con un 84,24%. **Es un porcentaje más de tres puntos inferior al del 2022 y el más bajo de la serie histórica iniciada en el 2008. No obstante, continúa en torno al 85%**. La ocupación de las profesionales entre el cuarto trimestre del 2023 y del 2022 creció un 9,11% por un 15,57% en el caso de sus compañeros.

>> EDUCACIÓN

Las profesionales que operan en la enseñanza mostraron un porcentaje medio de la ocupación del **67,75% en el 2023, una décima más que en el 2022. En esta línea, se trata de un dato en sintonía con lo mostrado en su serie histórica iniciada en el 2008** en la que el porcentaje ha registrado estabilidad alrededor de los dos tercios de mujeres ocupadas sobre el total en esta división. Entre el cuarto trimestre del 2023 y del 2022 la ocupación de las profesionales aumentó un 3,38% por una caída del 0,81% de sus compañeros.

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

Las profesionales en consultoría informática registraron un porcentaje medio de la ocupación del **27,05%**. **Esto es, tres puntos y tres décimas más que en el 2022 y el dato más elevado en la serie histórica desde el 2020**. Se trata de la división donde el porcentaje de

mujeres ocupadas ha transcurrido por debajo del 30% en los últimos años, el desempeño más modesto de las divisiones en relación al subsector de servicios profesionales. Entre el cuarto trimestre del 2023 y del 2022 las profesionales incrementaron su ocupación un 17,10% por un 1,99% en el caso de sus compañeros.

>> ACTIVIDADES INMOBILIARIAS

La división de actividades inmobiliarias fue la que recogió **el porcentaje de ocupación media más paritario con un 50,07%. No obstante, es un porcentaje casi cuatro puntos por debajo del anotado en el 2022.** En la serie histórica es el dato más bajo desde el 2010, aunque siempre se ha mantenido por encima del 50% para las mujeres. Entre el cuarto trimestre del 2023 y del 2022 la ocupación de las profesionales se redujo un 15,68% por una subida del 18,97% de sus compañeros.

FIGURA 2. DISTRIBUCIÓN DE OCUPACIÓN Y COMPARATIVA 2023-2022

FIGURA 2. DISTRIBUCIÓN DE OCUPACIÓN Y COMPARATIVA 2023-2022		
DIVISIONES DE ACTIVIDAD CON PROFESIONES (CNAE-2009)	% MUJERES SOBRE OCUPACIÓN	DIFERENCIA FRENTE A 2022
(88) ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO	84,24%	-3,24%
(87) ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES	82,86%	-1,15%
(75) ACTIVIDADES VETERINARIAS	77,06%	3,60%
(86) ACTIVIDADES SANITARIAS	73,19%	-1,99%
(85) EDUCACIÓN	67,75%	0,13%
(69) ACTIVIDADES JURÍDICAS Y DE CONTABILIDAD	59,81%	3,05%
(73) PUBLICIDAD Y ESTUDIOS DE MERCADO	51,44%	-4,35%
(74) OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	51,24%	-1,30%
(68) ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	50,07%	-3,75%
(66) ACT. AUXILIARES A LOS SERVICIOS FINANCIEROS Y SEGUROS	48,21%	-1,82%
(70) ACTIVIDADES DE CONSULTORÍA DE GESTIÓN EMPRESARIAL	45,79%	-2,97%
(72) INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	43,90%	-1,37%
(71) SERVICIOS TÉCNICOS DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA	33,16%	3,74%
(62) PROGRAMACIÓN, CONSULTORÍA Y OTRAS ACT. INFORMÁTICAS	27,05%	3,34%
SUBSECTOR DE SERVICIOS PROFESIONALES	65,61%	-1,34%
TOTAL ECONOMÍA	46,57%	0,34%

ELABORACIÓN 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 2023 Y LA DIFERENCIA EN PUNTOS PORCENTUALES FRENTE AL 2022.

2.3. OCUPACIÓN POR NIVEL DE FORMACIÓN, SOBRECUALIFICACIÓN Y SUBEMPLEO

Desde otra aproximación, es preciso analizar el perfil de la ocupación conforme a su nivel de formación alcanzado para contemplar las brechas que puedan concurrir entre hombres y mujeres. Fundamentalmente, **la categoría de mujeres con educación superior, que agrupa el volumen de profesionales, registró un 3,18% anual más en su ocupación media en el 2023 frente al 2022.** Mientras, **sus compañeros anotaron un 3,87% más de ocupación media en el mismo periodo. En ambos casos, el incremento fue superior al del conjunto de ocupados.**

Sin embargo, **el balance fue algo más modesto para las mujeres ocupadas con educación superior en comparación con el crecimiento del 4,12% que experimentó entre el 2022 y el 2021.** En el caso de sus compañeros con el mismo nivel de formación se observó mejoría dado que solo sumaron un 2,62% más en el 2022.

El volumen de mujeres con educación superior continúa siendo el principal en el mercado laboral al suponer el 24,52% del total de la ocupación media en el 2023, una décima más que el año anterior. Es decir, una cada cuatro personas ocupadas en España es una mujer con educación superior, el grupo más numeroso. Este porcentaje llegó al 22,07% en el caso de los hombres que mejoraron dos décimas respecto al 2022.

Las mujeres con educación superior se mantienen como el grupo mayoritario en el mercado laboral. No obstante, registraron un crecimiento de la ocupación media en el 2023 inferior al del 2022. Además, tras la pandemia se advierte un incremento de la ocupación mayor tanto en hombres, como en mujeres con educación superior

Si ampliamos la mirada a la evolución tras la pandemia, **se advierte que el crecimiento de la ocupación media entre el 2023 y el 2019 fue mucho mayor en los segmentos de ocupación con mayor formación.** A tal efecto, se desprende **que a mayor nivel de formación, la protección es más sólida frente impactos económicos de diversa índole** como la crisis sanitaria. De hecho, el grupo de mujeres ocupadas con educación superior aumentó un 15,08% en este periodo por un 10,72% en sus compañeros. **En contraste, los hombres y mujeres con una formación igual o inferior a la secundaria anotan caídas de su ocupación tras la pandemia cuatro años después.**

Con más detalle, en el bloque de mujeres ocupadas, el 52,66% tiene educación superior, tres décimas menos que hace un año. Entretanto, sus compañeros con educación superior representan el 41,30% en su agregado de ocupados, seis décimas más que en el 2022.

Otro detalle relevante es atender a la ocupación por grupo de edad. De forma general, **las mujeres con educación superior tienen ligero mayor peso en la ocupación general que sus homólogos en las franjas de edad recogidas por debajo de los 50 años.** A partir de esa edad, los porcentajes se igualan y solo a partir de los 60 años es cuando los hombres con educación superior representan un mayor volumen que sus homólogas en la ocupación general. **Esta panorámica refleja el cambio generacional de las últimas décadas donde las mujeres han accedido cada vez en un mayor flujo hacia una formación más elevada.**



Con todo, hay que contemplar que **no todas las personas ocupadas que operan en el mercado laboral lo hacen en consonancia con su titulación y especialización**. Es decir, estarían bajo el fenómeno de la **sobrecualificación**. Como ejemplo, según [CEDEFOP](#), (European Center for the Development of Vocational Training) **la tasa de sobrecualificación de los titulados superiores entre 25 y 34 años señala que en el 2022, —último año actualizado— se situó en el 23,4% para los hombres y en el 23,2% para las mujeres en la Unión Europea (UE)**. Esto es, tres décimas menos en ellos, y seis menos para ellas en relación al 2021.

En España, esta estadística arroja datos más elevados puesto que el nivel de sobrecualificación fue del 34,7% durante 2021 en las mujeres, tres puntos y medio menos que en el 2021. En los hombres el porcentaje cayó un punto y cuatro décimas hasta el 36,4%. En consecuencia, **el paso de la pandemia podría haber afectado con más intensidad al inicio a las mujeres de mayor formación en su acceso y oportunidades dentro del mercado laboral, aunque parece retomarse la tendencia a la baja iniciada en el 2017 de la sobrecualificación en la UE**.

En contraste, la brecha de España con la UE se moderó a once puntos y medio porcentuales (34,7 vs. 23,2%) y será preciso contemplar si el año 2021 se trató de un reajuste más tardío en el mercado laboral con motivo de la pandemia o se hallan causas más profundas para este movimiento.

Se observa una ligera mejora de la tasa de sobrecualificación de las mujeres con educación superior en la Unión Europea y, especialmente, en España tras la pandemia, aunque con datos más elevados que los de sus compañeros

En una línea similar, según la estadística [Labour Force Survey \(LFS\)](#) que publica Eurostat la tasa de sobrecualificación de las personas de 25 a 64 años con educación superior en la Unión Europea se situó en el 22,2% en el 2022, siendo del 21,5% para los hombres y del 22,9% para las mujeres. Un ligero repunte respecto al 2020 en ambos sexos. **De nuevo, tras la pandemia los datos sugieren un empeoramiento, al menos puntual, de la sobrecualificación**.

Si desgranamos en lo sectorial, la tasa de sobrecualificación de los ocupados entre 25 y 64 años se moderó dos décimas al 7,5% en el 2022 **dentro de la Unión Europea en la sección de actividades profesionales, científicas y técnicas**. En las profesionales este dato fue del **10,8%, tres décimas menos que en el 2021**. Y en la sección de actividades sanitarias y de **servicios sociales** repuntó casi un punto porcentual hasta el 12,4% bajo el mismo escenario y periodo. Si bien, **para las profesionales el porcentaje subió un punto hasta el 13,5%**.

La situación de subempleo afecta más a las mujeres con educación superior pues suponen casi una de cada cuatro personas ocupadas en esta situación en el 2023. Un dato que aumentó frente al 2022 y que dobla al de sus compañeros con la misma formación. Sería interesante un estudio más profundo para desgranar las causas de este fenómeno



Por otro lado, el fenómeno del **subempleo**² de acuerdo a los datos del INE presenta que **las mujeres con educación superior suman el 24,25% de las personas en esta situación dentro del mercado laboral en el cuarto trimestre del 2023**. Un dato que ha crecido en un punto y medio porcentual respecto al del 2022. **En comparación, el dato del 2023 es algo más del doble que sus compañeros con educación superior cuyo dato se mantuvo igual que en el 2022 con un 11,81%.**

Específicamente, **las mujeres con educación superior entre 25 y 34 años son el grupo que expone encontrarse en una situación de subempleo en mayor número, puesto que suponen el 32,41% de todos los ocupados subempleados en el mercado laboral dentro de esta franja de edad**. Este porcentaje contrasta el 16,90% de sus homólogos en la misma situación, prácticamente, la mitad.

En los siguientes grupos de edad a partir de los 34 años, las mujeres con educación superior también manifiestan porcentajes de subempleo, pero algo más bajos. Esta moderación de la percepción del subempleo en estas mujeres a partir de los 34 años **podría responder, entre otras razones, a un cambio en las preferencias laborales y personales donde parte del tiempo podría ser dedicado a otras tareas de cuidados y/ o realización personal que les haría demandar menos horas de trabajo**. No obstante, puesto que los datos de subempleo siguen siendo más elevados que los de sus compañeros en edades más avanzadas sería recomendable un estudio más profundo de las causas que explican esta situación.

2.4. TASAS DE PARO

Al finalizar el cuarto trimestre del 2023, **la tasa de paro en el subsector de servicios profesionales registró un 3,66%**. Dos décimas menos que al término del 2022 y muy por debajo de la tasa general del mercado laboral con un 11,76%. **Ello nos conduce a interpretar estos datos de paro en las profesiones como una situación más coherente con el desempleo friccional o cercana al pleno empleo al estar por debajo del 5%.**

En el conjunto del subsector de servicios profesionales, de nuevo, la tasa de paro fue más contenida en los hombres con un 2,83%, tres centésimas más que en el cuarto trimestre del 2022. En contraste, **la tasa de paro de las mujeres concluyó el cuarto trimestre del 2023 en el 4,11%**, dos décimas inferior al dato del mismo periodo del 2022. **Al igual que en el 2022, en 9 de las 14 divisiones pertenecientes o relacionadas con el subsector la tasa de paro en las profesionales fue más que la anotada por sus compañeros.**

Las profesionales registraron una tasa de paro superior a la de sus compañeros en 9 de las 14 divisiones pertenecientes o relacionadas con el subsector de servicios profesionales en el cuarto trimestre del 2023, igual que un año antes. No obstante, en sendos casos se trata de tasas en el entorno del 5%

² 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 subempleo tiene su empleo principal.

Con todo, **las divisiones del subsector que mostraron una tasa de paro por encima del 5% en las profesionales fueron seis:** actividades inmobiliarias, servicios técnicos de arquitectura e ingeniería, publicidad y estudios de mercado; otras actividades profesionales, científicas y técnicas, asistencia en establecimientos residenciales, y actividades de servicios sociales sin alojamiento. Con todo, **en ningún caso se estuvo cerca del 10%**. En comparación, sus compañeros **solo rebasaron la barrera del 5% en las actividades de servicios sociales sin alojamiento y en las actividades veterinarias.**

Si distinguimos según el nivel de formación, **las mujeres con educación superior finalizaron el cuarto trimestre del 2023 con una tasa de paro del 8,70%, casi cuatro décimas menos que al cierre del 2022.** En el caso de sus compañeros con el mismo nivel de formación, este porcentaje cayó también casi cuatro décimas hasta el 6,18%. En ambos casos, muy por debajo del 11,76% general del mercado laboral.

La mayor tasa de paro para las mujeres con educación superior se sitúa en el grupo de edad de 25 a 29 años con un 12,51%, dos puntos y medio porcentuales más que el dato de sus homólogos. Y la principal brecha de tasa de paro se localiza en el grupo de edad 65 a 69 años donde las mujeres con educación superior tienen una tasa de paro del 4,68% por un 0,73% de sus compañeros.

Al contemplar la **Figura 3**, durante 2023 **las tasas de paro más elevadas para las profesionales se reparten entre el ámbito sociosanitario, el inmobiliario, y en el de arquitectura, ingeniería y científico-técnico.** En el resto, los datos se mueven en un entorno similar a excepción de las actividades veterinarias donde los profesionales presentan un dato notablemente más alto.

FIGURA 3. TASA DE PARO POR SEXO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA. CUARTO TRIMESTRE DEL 2023

FIGURA 3. TASA DE PARO POR SEXO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA. CUARTO TRIMESTRE 2023		
DIVISIONES DE ACTIVIDAD CON PROFESIONES (CNAE-2009)	TASA DE PARO MUJERES	TASA DE PARO HOMBRES
(88) ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO	6,83%	6,42%
(68) ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	6,26%	1,63%
(87) ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES	6,03%	3,88%
(74) OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	5,87%	2,84%
(71) SERVICIOS TÉCNICOS DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA	5,87%	0,57%
(73) PUBLICIDAD Y ESTUDIOS DE MERCADO	5,22%	1,25%
(85) EDUCACIÓN	4,86%	3,23%
(69) ACTIVIDADES JURÍDICAS Y DE CONTABILIDAD	3,89%	4,06%
(75) ACTIVIDADES VETERINARIAS	3,04%	12,22%
(70) ACTIVIDADES DE CONSULTORÍA DE GESTIÓN EMPRESARIAL	3,00%	1,76%
(86) ACTIVIDADES SANITARIAS	2,79%	3,44%
(62) PROGRAMACIÓN, CONSULTORÍA Y OTRAS ACT. INFORMÁTICAS	2,75%	2,87%
(72) INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	0,50%	2,73%
(66) ACT. AUXILIARES A LOS SERVICIOS FINANCIEROS Y SEGUROS	0,00%	0,56%
SUBSECTOR DE SERVICIOS PROFESIONALES	4,11%	2,83%
TOTAL MERCADO LABORAL	13,36%	10,30%

ELABORACIÓN 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).

3. CONDICIONES LABORALES

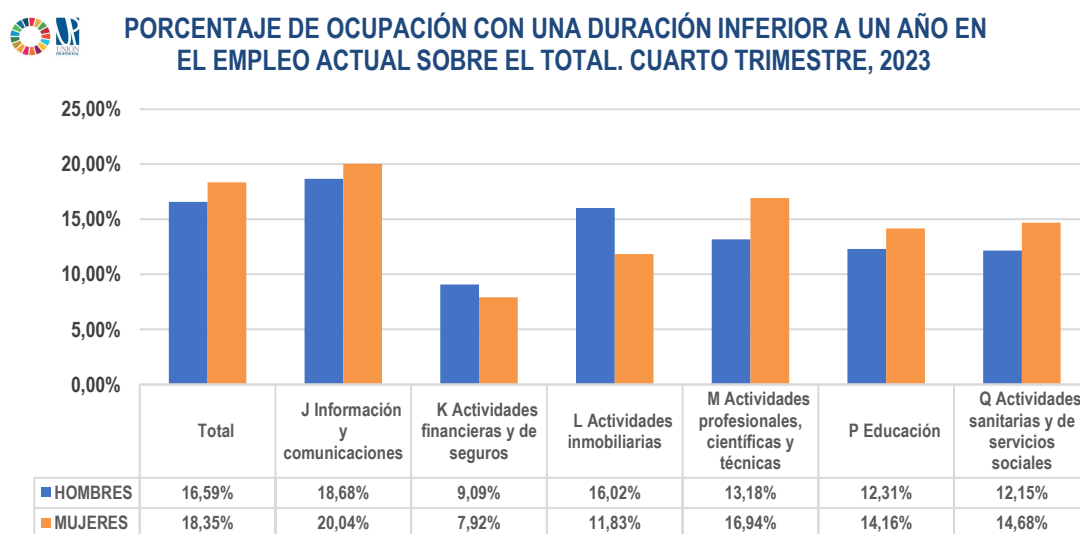
3.1. TIEMPO INFERIOR A UN AÑO EN LA OCUPACIÓN ACTUAL

En el abordaje de las condiciones laborales, explorar el comportamiento de la ocupación inferior a un año en el empleo actual puede proporcionarnos una señal de interés para **evaluar la estabilidad o rotación del empleo en el mercado laboral, así como parte del vigor de la economía para desarrollar más actividad económica**. Con todo, es una **variable que ha de ser examinada en conjunto con otras que se desarrollan a continuación** para disponer una panorámica algo más clara sobre las posibles brechas laborales entre hombres y mujeres.

El porcentaje medio del total de la ocupación en España al finalizar el cuarto trimestre del 2023 que se encontraba en su empleo con una duración inferior a un año fue del 17,41%. Esto es, una décima menos que el año anterior, aunque superior al dato del 2021. En las mujeres el porcentaje disminuyó una décima respecto al 2022 hasta el 18,35% y en sus compañeros se redujo algo más de una décima hasta el 16,59%.

En lo que supone el terreno de **las profesiones, al igual que en el 2022, volvieron a presentar de manera general porcentajes inferiores al agregado del mercado laboral en este aspecto**. No obstante, **a excepción de la sección de actividades financieras y de seguros, las profesionales superan a sus compañeros en duración inferior a un año en su ocupación actual en el resto de secciones con vinculación al subsector de servicios profesionales** como recoge la **Figura 3**. Ello supone añadir también la sección de Información y comunicaciones puesto que en el 2022 eran los profesionales quienes acusaban un mayor porcentaje que ellas en este tema.

FIGURA 4. PORCENTAJE DE OCUPACIÓN CON UNA DURACIÓN INFERIOR A UN AÑO EN EL EMPLEO ACTUAL SOBRE EL TOTAL. CUARTO TRIMESTRE DEL 2023



A modo de referencia, **un crecimiento anual del grueso de la ocupación inferior a un año que esté en línea con el del conjunto de la ocupación sugiere un grado de rotación laboral saludable que indicaría movimiento de las personas entre diferentes sectores y nuevas actividades**. Si el crecimiento de esta nueva ocupación es mucho mayor que el aumento general podría suponer problemas de excesiva rotación y mayor inestabilidad laboral para crear una carrera profesional en muchos casos. Por el contrario, si este porcentaje de nueva ocupación es muy inferior al incremento general puede señalar que la economía tiene rigidez en la movilidad laboral y podría ser necesario introducir mayor flexibilidad para generar más actividad económica.

Como ejemplo, **el porcentaje de ocupación inferior a un año cayó durante el 2022 por debajo del 15%, si bien, en los últimos tres años ha vuelto a rondar el 17% previo a la pandemia**. Ello plantea una cierta **vuelta a la estabilidad**.

La ocupación inferior a un año en el empleo actual sigue teniendo mayor protagonismo en las profesionales. Ello sugiere mayor rotación laboral y estacionalidad que puede comprometer su carrera profesional. Con todo, en el 2023 este porcentaje se redujo ligeramente en el ámbito de sanidad donde son mayoría

Con todo, independientemente de otros factores, **el hecho de que las mujeres ocupadas, entre ellas las profesionales, tengan un mayor peso en la ocupación inferior a un año que sus compañeros tenderá a sugerir que sus retribuciones iniciales sean inferiores**. Ello se debería a que elementos como la responsabilidad y la experiencia suelen explicar gran parte de los crecimientos salariales y estos se adquieren, de forma general, a medida que se lleva más tiempo en el puesto de trabajo. Por tanto, el mantenimiento de esta brecha laboral estaría detrás, en parte, de la persistencia de la brecha salarial.

Del mismo modo, **una menor duración acumulada en el empleo puede ser un factor de vulnerabilidad o menor estabilidad laboral** debido a que sus costes de despido tenderán a ser inferiores a los de sus compañeros si un sector atraviesa por dificultades económicas.

En cuanto a las secciones más relacionadas con el subsector de servicios profesionales se pueden apuntar las siguientes cuestiones. Entre el cuarto trimestre del 2023 y del 2022 aparece **un incremento de la ocupación inferior a un año de las mujeres sobre el total de ocupadas en las secciones de Información y comunicaciones con un 20,04%, de actividades profesionales, científicas y técnicas con un 16,94% y en la enseñanza con un 14,16%**.

Mientras, en las actividades financieras y de seguros con un 7,92%, en las actividades inmobiliarias con un 11,83% y en las actividades sanitarias y de servicios sociales con un 14,68%, los porcentajes para las mujeres se **moderaron ligeramente en el mismo periodo anual**.

Si bien, es en la sección de actividades sanitarias y servicios sociales, donde ellas son mayoría, y en las que la ocupación presenta un patrón más estacional y temporal con las campañas de sustitución y refuerzo en verano e invierno. Un comportamiento estacional similar ocurre en la enseñanza que suele ir ligado al inicio y término del periodo lectivo donde la contratación aumenta y disminuye, respectivamente.

3.2. CONTRATOS TEMPORALES

Otra variable de especial consideración en el análisis del mercado laboral tiene que ver con la temporalidad contractual inferior a un año, la cual suministra **señales sobre la estabilidad y estacionalidad de los ocupados y la continuidad de los efectos sobre la contratación tras la reforma laboral** (Real Decreto Ley 32/2021) que entró en vigor en marzo del 2022.

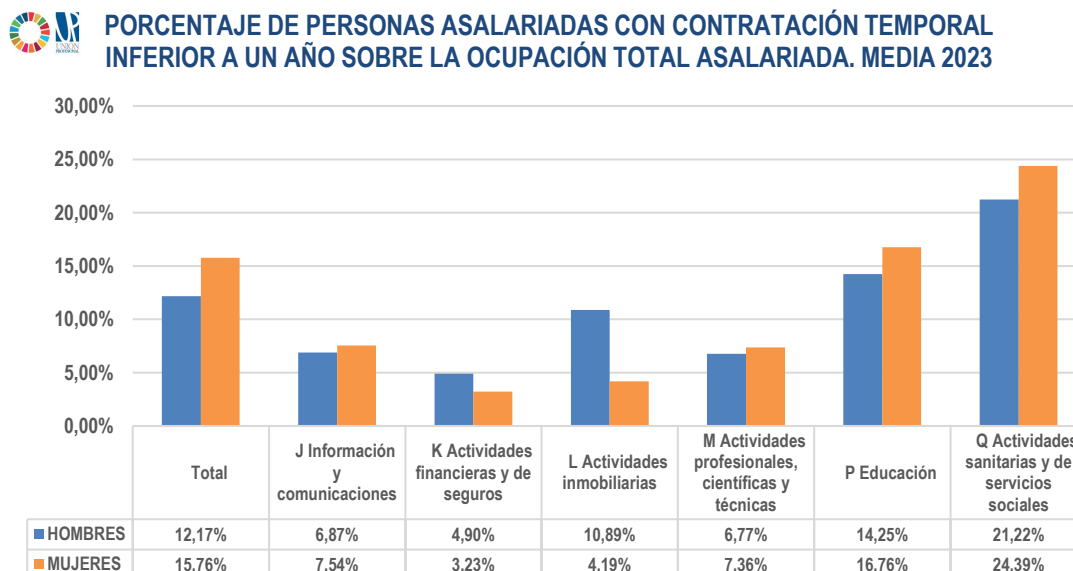
De forma específica, **el porcentaje de personas con un contrato inferior a un año sobre el volumen de asalariados volvió a reducirse de manera notable hasta el 13,91% de media en el 2023**. Ello supone más de siete puntos porcentuales menos que en el cuarto trimestre del 2021. En el caso de los hombres el dato minoró hasta el 12,17% y en el de las mujeres hasta el 15,76%.

Entre las **secciones más relacionadas con el subsector de servicios profesionales también se produjeron bajadas generalizadas de la contratación asalariada inferior a un año**. Si bien, salvo en las actividades financieras y de seguros y en las actividades inmobiliarias, las profesionales presentan tasas contractuales inferiores a un año superiores a las de sus compañeros como recoge la **Figura 5**. **La nota favorable es que las brechas entre ellos y ellas en las profesiones se han reducido de forma general en este capítulo entre el 2023 y el 2022**.

La reducción de la contratación temporal a un año y la menor brecha con sus compañeros sitúa a las profesionales en una mejor situación a finales del 2023 en comparación con el 2022. Factores como la reforma laboral del 2022 podrían tener un cierto efecto en esta línea

La más afectada es la sección de actividades sanitarias y de servicios sociales donde el 24,39% de todas las asalariadas tuvo un contrato inferior a un año de media en el 2023, tres puntos más que sus compañeros, aunque con una tendencia a la baja puesto que en el 2021 superaban el 30%. De nuevo, **este porcentaje más elevado encontraría origen en el patrón de ejercicio profesional** caracterizado en buena medida por la estacionalidad contractual para cubrir sustituciones y refuerzos durante verano e invierno.

FIGURA 5. PORCENTAJE DE PERSONAS ASALARIADAS CON CONTRATACIÓN TEMPORAL INFERIOR A UN AÑO SOBRE LA OCUPACIÓN TOTAL ASALARIADA. MEDIA DEL 2023



En el caso de la enseñanza se trata de un sector donde la estacionalidad suele condicionar la contratación de muchos profesionales. Así, el 16,76% de las mujeres asalariadas tuvo un contrato inferior a un año en la media del 2023. Más de dos puntos por encima de sus compañeros, pero también en clara reducción desde el 2021. La finalización del periodo lectivo en verano y su comienzo en el último trimestre de cada año son situaciones proclives a esta contratación temporal en muchos casos.

Por su parte, en la sección de actividades profesionales, científicas y técnicas y en la de información y comunicaciones la tasa de temporalidad inferior a un año cayó por debajo del 8% de media para las profesionales en el 2023. Solo un punto porcentual por encima de sus compañeros y con un recorrido de descenso también desde el 2021.

En contraste, en las secciones de actividades financieras y de seguros y en la de actividades inmobiliarias los profesionales registraron tasas contratación inferior a un año superiores a las de sus compañeras. Ello supone un cambio frente al 2022 donde fueron ellas las que tuvieron mayor porcentaje de esta casuística. En cualquier caso, se trata de datos más comedidos en comparación con los sectores principales.

En definitiva, esta moderación de la contratación temporal inferior a un año sobre el conjunto de la masa de asalariados podría tener buena parte de causa en la Reforma laboral del 2022. Si bien, los porcentajes siguen siendo superiores para las mujeres en muchos casos y cabría analizar otros efectos como el incremento de la contratación de fijos discontinuos desde mediados del 2022 según los datos de afiliación del Ministerio de Inclusión Seguridad Social y Migraciones, y las tasas de no superación de los periodos de prueba.

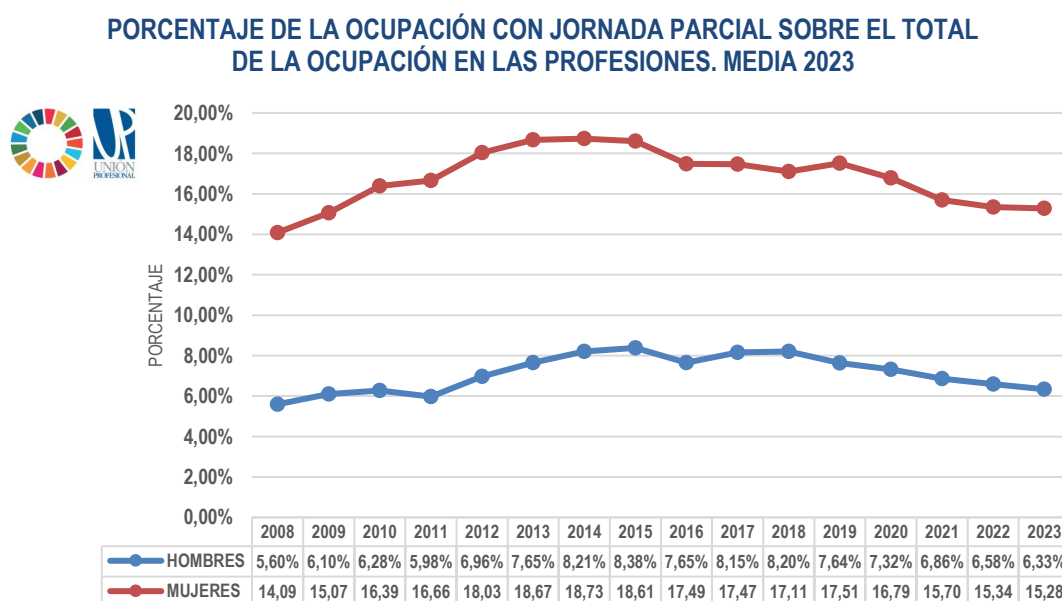
3.3. TIPO DE JORNADA

El año 2023 finalizó en el mercado laboral con una representación media de las mujeres ocupadas a jornada parcial sobre el total de ocupadas del 21,07%. **Es decir, medio punto porcentual menos que al término del 2022** y el dato más bajo de la serie histórica iniciada en el 2008. Sus compañeros cerraron con un porcentaje de ocupación a jornada parcial del 6,59%, tres centésimas de media más que en el 2022 y en sintonía con sus datos durante la serie histórica.

En el análisis del subsector de servicios profesionales podemos apreciar que este porcentaje de ocupación a jornada parcial es menor que el reflejado por el conjunto del mercado laboral con un 12,24% general de media. Además, dibuja una tendencia a la baja que suma ya cuatro años seguidos, en contraste con el crecimiento que experimentó en el periodo 2008-2014.

Tendencia similar que dibuja el mercado laboral con descenso continuado de cinco años hasta situarse en el 13,33% de media en el 2023. En consecuencia, **el paso de la pandemia no parece haber cambiado la tendencia de moderación o, en todo caso, podría haber contribuido en la misma dirección de reducción de la parcialidad.**

FIGURA 6. PORCENTAJE DE LA OCUPACIÓN CON JORNADA PARCIAL SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN LAS PROFESIONES. MEDIA DEL 2023



En la **Figura 6** podemos contemplar de forma ilustrativa la brecha que aún separa a las y los profesionales en el ejercicio a jornada parcial en el entorno de los nueve puntos porcentuales. **En el 2023 la reducción de esta brecha experimentó cierto estancamiento al anotarse un ligero repunte de dos décimas tras tres años de moderación consecutiva.** Ello provino de una bajada de la ocupación a jornada parcial algo más acusada en el caso de los profesionales al situarse en el 6,33%, dos décimas menos que en el 2022, por una caída de solo una décima en el caso de sus compañeras hasta el 15,28%.



Cuando desagregamos por secciones de actividad más relacionadas con el subsector pueden observarse algunas cuestiones de interés. En primer lugar, **las mujeres presentan tasas de ocupación parcial superiores a las de sus compañeros en todas las secciones**. Destaca la enseñanza con un 19,23%, las actividades sanitarias y de servicios sociales con un 15,99% y las actividades financieras y de seguros con un 8,41%. **Todas ellas anotaron leves subidas de media frente al 2022.**

Las profesionales presentan porcentajes de ejercicio a jornada parcial superiores a los de sus compañeros en todas las secciones de profesiones. Además, en el 2023 subieron en la enseñanza, las actividades sanitarias y de servicios sociales y en las actividades financieras y de seguros

En contraste, **en las secciones de información y comunicaciones con un 10,08%, las actividades inmobiliarias con un 16,48% y las actividades profesionales, científicas y técnicas con un 13,45% suavizaron sus datos** respecto al 2022.

Entre las **razones que pudieran sugerirse para esta mayor persistencia de las tasas de ocupación a jornada parcial de las mujeres a nivel general y en las profesiones** se encontrarían, entre otras, **una posible menor demanda de empleo a tiempo completo en comparación con sus compañeros para orientar el resto de su tiempo libre a otros asuntos como los cuidados de su entorno o la posible realización en otras facetas personales.**

La mayor presencia de ocupación a jornada parcial, en contratación temporal inferior a un año y en subempleo por parte de las profesionales tendría influencia específica en el desarrollo de sus carreras frente a las de sus compañeros

Otras razones podrían tener un corte más sectorial puesto que las mujeres tienen mayor presencia en la enseñanza donde las ofertas de trabajo podrían tener un mayor componente de horarios parciales de desempeño, **o incluso también en determinadas áreas de sanidad y servicios sociales.**

Sin embargo, **hemos de poner en perspectiva que las mujeres con educación superior presentan tasas de subempleo superiores a las de sus compañeros**. Del tal manera, es probable que **cierta parte de las profesionales que operan en la enseñanza y en sanidad a jornada parcial manifiesten al mismo tiempo encontrarse en una situación de subempleo, lo que podría influir en una percepción de precarización en el desempeño profesional.**

Por ello, **sería interesante llevar a cabo un estudio mucho más profundo que pueda proyectar con más claridad la influencia de estos factores y qué consecuencias y limitaciones podría acarrear en el futuro para las profesionales** esta situación de mayor rotación laboral, subempleo, mayor presencia de ocupación a jornada parcial y contratación asalariada inferior a un año. Cuestiones que tienen reflejo también en las condiciones salariales.



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. 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 ocasiones, la falta de desagregación de datos determina que cuando se alude al **subsector de servicios profesionales** se agrega la información de la **sección M de Actividades profesionales, científicas y técnicas**, la **sección Q de Actividades sanitarias y de servicios sociales**, y la **división 66 de Actividades auxiliares a los servicios financieros y de seguros**.

En cuanto a las estadísticas, en el ámbito nacional se ha considerado la **Encuesta de Población de Activa (EPA)** y 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, 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 rates by economic activity** recogida en la **Labour Force Survey (LFS)** de la Oficina Europea de Estadística (Eurostat) y la base de datos de **CEDEFOP**. También se ha consultado la **base datos ILOSTAT** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al igual que su **Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo**, y el estudio del Foro Económico Mundial, **Global Gender Gap 2023**.