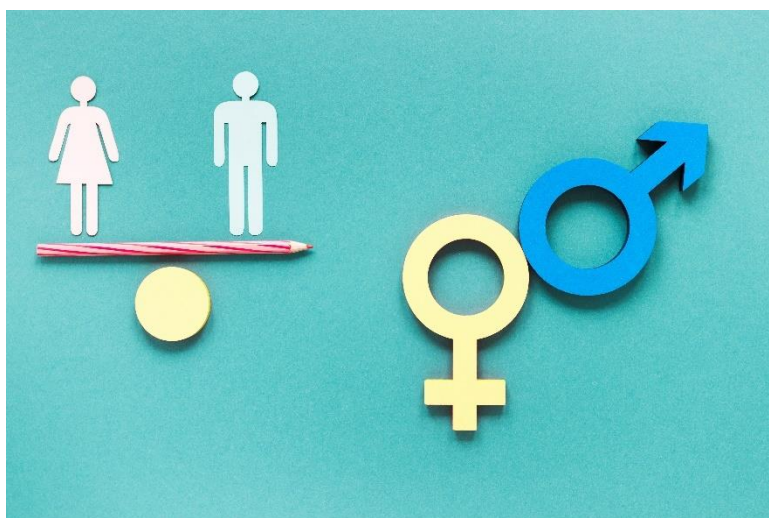


ESTUDIO UP SOBRE LAS BRECHAS SALARIALES Y LABORALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS PROFESIONES

10ª EDICIÓN, 2023



MARZO, 2023

UNIÓN PROFESIONAL



SERIE ESTUDIOS UNIÓN PROFESIONAL

ESTUDIO UP SOBRE LAS BRECHAS SALARIALES Y LABORALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS PROFESIONES. DÉCIMA EDICIÓN, 2023.

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

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

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

Unión Profesional publica sus principales estudios e informes a través de su página web en el siguiente apartado: <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

Unión Profesional. Madrid, marzo del 2023



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

ALGUNAS MEJORAS Y PERSISTENCIA DE FACTORES ESTRUCTURALES EN LAS BRECHAS ECONÓMICAS QUE AFECTAN A LAS PROFESIONALES

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

Una recuperación robusta de la ocupación tras el periodo más intenso de la pandemia de COVID-19, y ligeras mejoras de las condiciones laborales de las profesionales pese a las dificultades del contexto económico reflejan un tono algo más favorable en la moderación de las brechas socioeconómicas en el ejercicio de las profesiones. Con todo, persisten desafíos estructurales asociados a la brecha salarial en el primer año de pandemia. Esta sería la síntesis principal del estudio anual que publica Unión Profesional en el marco del Día Internacional de la Mujer.

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

Cabe recordar que este trabajo se encuentra en el compromiso de esta asociación con la **promoción de la igualdad de género** recogido en su **Plan Estratégico** en sintonía con la **Agenda 2030 de Naciones Unidas** y 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 apunta:

- **BRECHA SALARIAL:** la brecha salarial en el subsector de servicios profesionales **repuntó al 14,43% en el 2020**. Con esta subida **se rompe la tendencia de moderación en el periodo previo a la pandemia de COVID-19**. En la dirección, **la brecha es todavía más alta con un 17,68%, pero en este caso se moderó más de dos puntos frente al 2019**. A tal efecto, **las mujeres mayores de 25 años representan el 33,4% de los puestos directivos en España**, porcentaje más bien estancado en los últimos años, y que apuntaría al fenómeno conocido como **‘techo de cristal’**.

La evidencia sugiere que **las diferencias retributivas encuentran razón en dos factores principales:** los **complementos salariales** en materia de antigüedad, formación académica, pluses de nocturnidad, trabajos en días festivos o de peligrosidad que, habitualmente, suelen ser mayores en los hombres; y, por otro lado, las **condiciones laborales**, pues las mujeres tienen mayor representación en la contratación temporal, el ejercicio a jornada parcial y más rotación y estacionalidad de empleos. Sin embargo, la publicación de datos oficiales adolece de tener una mayor actualización y desagregación sectorial para poder calibrar con más precisión el impacto de distintos fenómenos en la brecha salarial.

- **CONDICIONES LABORALES:** el año 2022 muestra una **mejoría general en las condiciones laborales de las mujeres profesionales**. Se aprecian reducciones en la ocupación a tiempo parcial, en la contratación inferior a un año, en la rotación del empleo y en el fenómeno del subempleo.

La **reforma laboral podría haber tenido un impacto positivo en este sentido**. Especialmente, en la medida que estos factores explicarían buena parte de la brecha salarial que se registra años en los últimos años. Por tanto, **la ligera mejora de estas condiciones no debería, cuando menos, perjudicar la reducción de la brecha salarial en las profesiones en los datos que se publiquen a corto plazo** en el INE.

Sin embargo, **estos factores aún muestran porcentajes más elevados para las profesionales que sus compañeros**. Situación que tiene múltiples implicaciones. Entre ellas, **limitaciones y circunstancias que pueden presentarse a medio y largo plazo en el desarrollo óptimo y potencial de la carrera profesional de las mujeres**.

En esta línea, hay que apuntar elementos como la **estructura de contratación tendente a la jornada parcial, y la estacionalidad y rotación del empleo que estaría afectando más a buena parte de las profesionales**. Todo ello también sería necesario ponerlo en contraste con la **asunción de los cuidados en el entorno personal que suele recaer más en las mujeres y puede llevarles a demandar menos empleo**.

- **OCUPACIÓN Y PARO:** el año 2022 concluyó con un incremento medio de la ocupación del 1,84% de las mujeres profesionales, dos décimas más que el aumento de sus compañeros. Ello permitió que **el porcentaje de ocupación de las profesionales en el subsector de servicios profesionales creciera cinco centésimas respecto al 2021 hasta el 66,96%**, el dato más alto en la serie histórica iniciada en el 2008. En otras palabras, **dos de cada tres personas ocupadas en el subsector de servicios profesionales son mujeres**.

Además, el total de hombres y mujeres que ejercen profesiones mostraron una subida en el número total de horas efectivas semanales trabajadas. En ambos casos muestran un crecimiento robusto del volumen de horas trabajadas en total frente al 2021 y al 2019, antes de la pandemia. **El montante de horas trabajadas por las profesionales tuvo un incremento superior al de sus compañeros en el ámbito sociosanitario, de enseñanza y el inmobiliario**.

La tasa de paro en las profesiones entre hombres y mujeres quedó por debajo del 5% en el 2022. Una situación de desempleo friccional o cercana al pleno empleo. Con todo, **en 9 de las 14 divisiones pertenecientes o relacionadas con las profesiones la tasa de paro fue mayor en las profesionales. Una división más que en el 2021**.

Por su parte, **las mujeres con educación superior configuran el grupo mayoritario en el mercado laboral al representar el 24,48% de toda la ocupación**, dos décimas más que en el 2021. **Una de cada cuatro personas ocupadas en España es una mujer con educación superior**. No obstante, la sobrecualificación en España afecta al



35,3% de las mujeres con educación terciaria, diez puntos más que en la Unión Europea.

Al mismo tiempo, **las mujeres con educación superior suponen el 22,71% del volumen de personas que manifiestan estar en subempleo** (desearían trabajar más horas de las que realizan y tienen disponibilidad para ello). Este porcentaje es cuatro centésimas inferior al 2021, pero casi dobla el dato de sus compañeros.



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.....	9
1.4. LA BRECHA SALARIAL EN LA DIRECCIÓN.....	11
1.5. APROXIMACIÓN A LAS CAUSAS PRINCIPALES DE LA BRECHA SALARIAL	12
1.6. LA BRECHA SALARIAL DESDE EL ÁMBITO INTERNACIONAL.....	12
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

1. CUESTIÓN SALARIAL

La 10ª edición del *Estudio UP sobre las brechas salariales y laborales entre hombres y mujeres en las profesiones* se centra en **identificar y analizar los impactos** que se derivan aún de la **pandemia de COVID-19**, así como del **contexto socioeconómico** donde sobresale la inflación, las señales de ralentización de la actividad, o la **reforma laboral**, entre otros factores.

De esta forma, se realiza un **repaso en profundidad** mediante los capítulos habituales en este estudio respecto al asunto retributivo y el perfil de la ocupación en el mercado laboral. Con base en los **datos y estadísticas oficiales** junto con el contraste de otros **informes públicos** se busca **arrojar luz sobre el curso de estas brechas** que afectan al **subsector de servicios profesionales**.

1.1. CONTEXTO NACIONAL Y EUROPEO

El hito más reciente sobre esta materia nos remite a la **Comisión Europea** cuando celebró el **Día Europeo para la Igualdad Salarial**, en este caso, el **15 de noviembre del 2022**. Si bien, este día también se conmemoró el **22 de febrero de este año** como suele ser habitual en España.

Además, dentro del ámbito europeo cabe mencionar la **Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025** de la Comisión Europea que tiene entre sus objetivos esenciales **reducir las brechas de género en el mercado de trabajo como es la retributiva**.

En este marco es interesante citar la sesión titulada **‘¿Promesas vacías o progreso sostenido? Evaluando nuestros éxitos en torno a la igualdad de género’** que tuvo lugar el 2 de marzo y que fue organizada por el **Consejo Europeo de Profesiones Liberales (CEPLIS)** y **Eurocadres**.

Dentro del contexto actual en España, sobresale la aprobación de la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**. En lo que atañe al espacio laboral esta norma se centra en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo como las salariales y el despido, la promoción profesional y la formación para el empleo.

A su vez, en el esquema de reducir las brechas en el mercado laboral es necesario recordar el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**; o las recientes normas aprobadas como la **Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo**; y la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**. Además, en materia de aplicación de los **planes de igualdad** se encuentra el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Entretanto, el Gobierno anunció su propósito de aprobar la **ley de representación paritaria de hombres y mujeres** cuyo fin es garantizar la paridad en el ámbito político y en los consejos de administración de las grandes empresas. La ley **también se aplicará a las corporaciones**



colegiales para garantizar que las mujeres asuman, como mínimo, el 40% de los puestos en las juntas de gobierno.

En el terreno profesional se ha de referir el [III Encuentro Nacional de Mujeres Profesionales](#) organizado por el **Consejo General de la Abogacía y Unión Profesional** el 18 de enero que abordó cuestiones como los **cuidados**, los cuales guardan relación con **ciertas dinámicas en el mercado laboral**.

Asimismo, en el [III Congreso Nacional de Profesiones](#) celebrado por **Unión Profesional** el 23 de febrero es interesante citar el **primero de los ejes** focalizado en el **compromiso social y humanitario** que contó, entre otras personas, con **Teresa López**, presidenta de la **Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (Fademur)**.

En cualquier caso, en el **plano oficial estadístico se advierten una serie de limitaciones que tienen que ver con la periodicidad de la publicación de datos y el nivel de desagregación que sería deseable para evaluar con más prontitud y exactitud el impacto de distintos fenómenos y poder aplicar medidas con mayor eficiencia.**

SERÍA DESEABLE UNA PUBLICACIÓN DE DATOS OFICIALES SOBRE SALARIOS MÁS PRONTA Y DETALLADA PARA EVALUAR EL IMPACTO DE DISTINTOS FENÓMENOS Y ASÍ TENER LA POSIBILIDAD DE APLICAR MEDIDAS MÁS EFICIENTES Y CERCANAS EN EL TIEMPO

Con todo, la **Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES)** publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), que ofrece mayor robustez de detalle en torno a las profesiones, y la **Estadística del Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias** que publica la Agencia Tributaria son las más importantes para el presente estudio. Ello se debe a que muestran mayor precisión y la capacidad de contemplar y comparar a lo largo del tiempo aspectos principales de la retribución en el subsector de servicios profesionales.

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

La **evaluación general de la brecha salarial en el ámbito nacional e internacional** apunta a una **mejoría general** de acuerdo a los datos de diversas fuentes. La estadística Gender Pay Gap de Eurostat mostró que **la brecha salarial se redujo en la Unión Europea al 12,7% y al 13,5% en la eurozona en el año 2021**. Además, según el último Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023 de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** la **brecha salarial disminuyó en la mayoría de los países analizados**. De este modo, parece que **el impacto de la COVID-19 en el capítulo retributivo habría sido sorteado en buena medida**.

Sin embargo, **como se advierte en dicho informe de la OIT estas mejoras de la brecha salarial podrían tener como razón más probable en muchos casos la expulsión del mercado laboral de las mujeres con salarios más bajos**, en lugar de una mejora general de los salarios medios de las trabajadoras.

SE ADVIERTEN REDUCCIONES DE LA BRECHA SALARIAL EN EL ÁMBITO EUROPEO Y NACIONAL EN EL PERIODO 2020-2021. CON TODO, LAS CONDICIONES LABORALES DE TEMPORALIDAD, PARCIALIDAD Y MAYOR ROTACIÓN APUNTAN A UNA BRECHA DE COMPONENTES MÁS ESTRUCTURALES

En lo que respecta al **subsector de servicios profesionales**, conforme a la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) del INE se estima que la **brecha salarial** —diferencia porcentual de la ganancia media anual de las mujeres respecto a la de sus compañeros— **creció hasta el 14,43% en el 2020**. Esta subida implica una **ruptura de la tendencia de moderación de los últimos tres años previos a la pandemia**. En perspectiva, cabe citar que la brecha salarial en el subsector de servicios profesionales bordeó el 20% durante el periodo de la Gran Recesión y solo comenzó a disminuir con la recuperación de la economía a partir del 2014.

En tal sentido, **la recuperación general de la actividad mostrada tras la pandemia no sugiere que este incremento puntual de la brecha salarial vaya a ser sostenido**. No obstante, **si el complejo contexto socioeconómico** de inflación, subidas de tipos de interés y menor confianza **se mantiene, no sería descartable que hubiera un cierto empeoramiento** en el curso de esta brecha salarial.

Del mismo modo, **el estudio de las condiciones laborales gracias a la Encuesta de Población Activa (EPA) apunta mejorías para las profesionales durante el 2022** en la contratación temporal inferior a un año, en la presencia de la ocupación a jornada parcial y en el tiempo acumulado inferior a un año en el empleo actual al cierre del pasado año. Sin embargo, **los porcentajes de las profesionales en estas condiciones siguen por encima de los que muestran sus compañeros por lo que es previsible que la parte estructural de la brecha salarial se mantenga en los datos del INE**.

Por su parte, **las mujeres percibieron un salario medio anual en el 2021 un 19,87% inferior al de los hombres** conforme a la estadística denominada **Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias** que elabora la **Agencia Tributaria**. Este dato mejora el anotado en el 2020 que se situaba en el 20,29%. En consecuencia, el salario medio anual de las mujeres fue en el 2021 un 80,13% del que percibieron los hombres. Este balance se debió a un incremento del salario medio anual en las mujeres del 5,34% por un crecimiento del 4,79% en los hombres.

LA BRECHA SALARIAL SE REDUJO EN EL 2021 EN LOS SERVICIOS A EMPRESAS, EN LOS SERVICIOS SOCIALES Y EN LAS ENTIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS DE ACUERDO A LOS DATOS DE LA AGENCIA TRIBUTARIA

En las **categorías registradas más vinculadas con las profesiones** que recoge la Agencia Tributaria también se produjeron **mejoras generalizadas de la brecha salarial**. La más baja se encuentra en **servicios sociales** con un 18,02% en el 2021, un punto y medio porcentual menos que en el 2020. En el caso de los **servicios a empresas** la brecha se moderó casi un punto porcentual hasta el 29,08% en el 2021. La brecha salarial más elevada se encontraría de nuevo en las **entidades financieras y de seguros** con un 29,30%, pero con una reducción de casi un punto y medio porcentual frente al 2020.

En los tres casos, la reducción tuvo soporte en un incremento de salario medio anual de las profesionales superior al que registraron sus compañeros.

1.3. ESTIMACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN LAS PROFESIONES

La **brecha salarial estimada en las profesiones repuntó al 14,43% en el 2020**, más de medio porcentual que al cierre del 2019. Ello supone **romper la tendencia de tres años consecutivos en el periodo 2017-2019 en el que esta diferencia se había moderado** casi cuatro puntos porcentuales desde el 2016. Este cómputo mostrado en la **Figura 1** se realiza de acuerdo a la EAES que es la referencia principal en el estudio y más empleada en el ámbito académico.

El acrecentamiento de la brecha tuvo origen en un incremento de la ganancia media anual en el caso de las profesionales del 3,85%, mientras que para sus compañeros este aumento llegó hasta el 4,64%. Por tanto, la ganancia media anual de las mujeres en el 2020 de 34.076,96 euros/año representó el 85,57% de la que obtuvieron sus homólogos.

LA BRECHA SALARIAL ESTIMADA EN LAS PROFESIONES REPUNTÓ AL 14,43% EN EL 2020, EL PRIMERO DE LA PANDEMIA DE COVID-19. ELLO SUPONE ROMPER LA TENDENCIA DE TRES AÑOS DE MODERACIÓN

En el **conjunto del mercado laboral la brecha salarial minoró hasta el 18,72%**, lo que **implica por segundo año el dato más bajo en la serie histórica** iniciada en el 2008 y el sexto año consecutivo de moderación de esta diferencia. Es decir, la ganancia media anual de las mujeres de 22.467,48 euros/año es el 81,28% de lo que percibieron los hombres según el INE. Ello trajo causa en un **crecimiento de la retribución del 3,62% anual en las mujeres por un 2,63% en los hombres**.

Dentro del **subsector de servicios profesionales** es de interés observar la desagregación ofrecida por el INE. Conforme a la **Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11)** en la EAES, la categoría de *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales e intelectuales de la salud y la enseñanza* registró un **incremento, por segundo año, de la brecha salarial hasta el 11,20%**, casi dos puntos más que el año anterior. Ello vino motivado por un incremento más intenso de la ganancia media anual de los profesionales del 6,13% anual por una subida más contenida de sus compañeras del 4,08% anual. Como es evidente, esta categoría aglutina de forma esencial a las profesiones de la esfera sanitaria y del sector de la educación.

LA BRECHA SALARIAL EN LA CATEGORÍA DE TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES DE LA SALUD Y LA ENSEÑANZA CRECIÓ POR SEGUNDO AÑO HASTA EL 11,20%

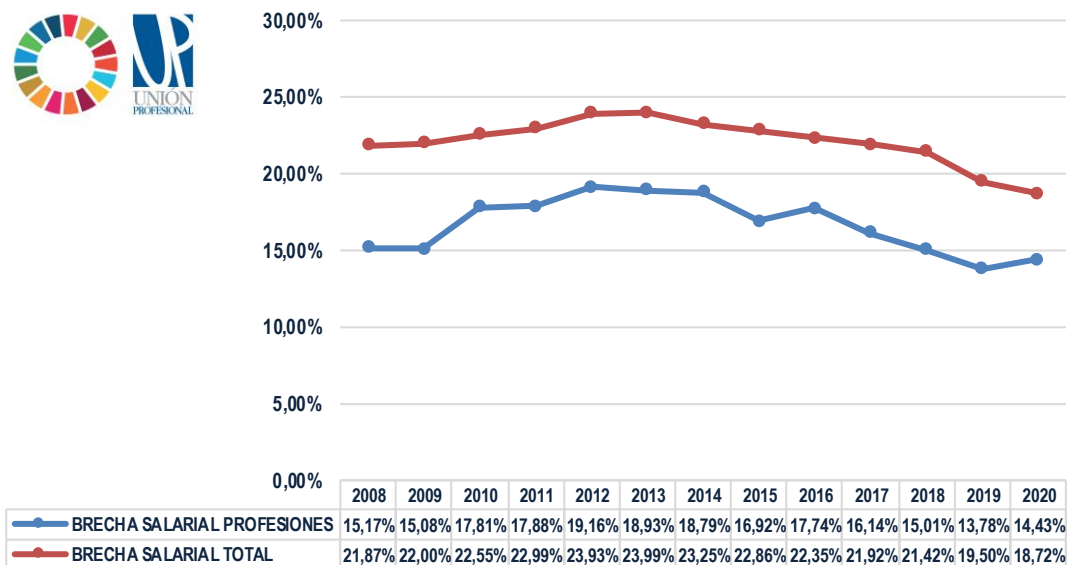
Al mismo tiempo, la categoría denominada *Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales*, que agrupa a las personas que operan en los ámbitos de arquitectura, ingeniería, jurídico, económico y social, anotó una **ligera caída de la brecha salarial hasta el 15,89%, dos centésimas menos que en el 2019**. Esta vez el crecimiento de la ganancia media anual de las profesionales del 3,50% fue una décima superior al de sus compañeros.



Un **análisis más crítico** de estos datos no debería dejar de lado que los incrementos de la ganancia media anual y, por tanto, de la brecha salarial podrían esconder problemas vinculados al efecto composición. Es decir, **la salida de las mujeres con salarios más bajos y, por tanto, más vulnerables, del mercado laboral durante el 2020, que fue el más intenso de la pandemia de COVID-19, podría haber contribuido a un efecto agregado de mejora general en la brecha salarial general.** En esta línea, **los crecimientos de la ganancia media anual más destacados frente a los años anteriores sugiere más investigación en este sentido.** Esta tesis fue señalada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su [Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo](#)

FIGURA 1. BRECHA SALARIAL 2008-2020 SEGÚN LA ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL

BRECHA SALARIAL 2008-2020 SEGÚN LA ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL (INE)



Por otro lado, la **Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (ECES)**, que también publica el INE en relación con la EAES, nos muestra un mayor detalle sobre el curso de los salarios y su composición. Desafortunadamente, **la necesaria consolidación de los datos precisa más tiempo y los últimos disponibles se publicaron en septiembre del 2020 con la información relativa al 2018.** Por ello, **para conocer los datos relativos al 2022 será necesario esperar, previsiblemente, a finales del año 2024.**

UN ANÁLISIS MÁS CRÍTICO EN LÍNEA CON LA OIT SUGIERE QUE LA MEJORA GENERAL DE LA BRECHA SALARIAL PODRIA RESPONDER AL EFECTO COMPOSICIÓN. ES DECIR, LA SALIDA DEL MERCADO LABORAL DURANTE EL 2020 DE LAS MUJERES CON SALARIOS MÁS BAJOS AYUDARÍA AL CÓMPUTO MÁS FAVORABLE DE LA BRECHA



Mientras, brevemente recordamos que, en relación con el concepto de salario bruto en el 2018, **la brecha salarial en las profesiones de salud estaba 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%.

Desde otra perspectiva, es posible conocer la **brecha salarial por secciones de actividad**. No obstante, los datos tienen un componente agregado mayor y dificulta evaluar de una forma más precisa como en el caso de la CNO-11. Con todo, **el sentido fue igual que en los datos anteriores**. Así, la sección de actividades sanitarias y servicios sociales mostró una subida de la brecha salarial en casi un punto y medio hasta el 28,39%. Inversamente, la sección de actividades profesionales, científicas y técnicas anotó una disminución de casi un punto hasta el 28,47%.

1.4. LA BRECHA SALARIAL EN LA DIRECCIÓN

En la esfera directiva se contempla una convergencia favorable pues **la categoría de Directores y gerentes moderó la brecha al 17,68% en el 2020**, más de dos puntos menos que el año anterior. De este modo, estamos ante la **brecha salarial en la dirección más reducida desde el año 2012**.

En este escenario, es de interés señalar que **las mujeres de 25 años o más representan el 33,4% de los puestos directivos en el mercado laboral en nuestro país en el 2021** según la última actualización de la estadística [Labour Force Survey](#) que publica Eurostat.

Ello supone, que **solo 1 de cada 3 personas en puestos directivos en España es una mujer**. Sin embargo, este porcentaje **cayó un punto y medio porcentual sobre el 2020**. Con todo, este dato del 33,4% se encuentra **tres décimas por encima del que refleja la Eurozona**. Un dato muy similar al **32,6% que representan las mujeres en los consejos de administración en España** según publica el Foro Económico Mundial en su informe **Global Gender Gap Report 2022**.

LOS PRIMEROS DATOS TRAS LA PANDEMIA MUESTRAN UNA LIGERA CONVERGENCIA EN LA BRECHA SALARIAL EN LA DIRECCIÓN. NO OBSTANTE, SE MANTIENE QUE SOLO UN TERCIO DE LAS MUJERES OCUPADAS TIENE UN PUESTO DIRECTIVO, HECHO QUE PODRÍA TENER RELACIÓN CON EL FENÓMENO 'TECHO DE CRISTAL'

Por su parte, **conforme a la ECES** se recuerda que, de forma agregada, 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 **la brecha salarial se situaba en el 27,88%**. Mientras, en el ámbito de la dirección financiera intermedia, la investigación y desarrollo, o la gestión de relaciones públicas institucionales **la brecha salarial era del 10,47%**.



De tal modo, a falta de una mayor actualización, se comprueban **algunos avances que conducen a una convergencia en la brecha salarial en la dirección, también tras la pandemia**. No obstante, **la representación de las mujeres en los puestos directivos se mantiene estancada en un tercio** y es ahí donde convendría analizar en qué medida se encuentra presente el **fenómeno denominado techo de cristal**.

1.5. APROXIMACIÓN A LAS CAUSAS PRINCIPALES DE LA BRECHA SALARIAL

En el análisis del mercado laboral durante el 2022 se observa que **las mujeres profesionales redujeron, de forma general, su representación en la ocupación con jornada parcial, en la contratación temporal inferior a un año, y en el volumen de profesionales con un tiempo acumulado inferior a un año en su ocupación actual a finales del pasado año**.

No obstante, **las profesionales siguen presentando porcentajes más elevados que sus compañeros en estas condiciones laborales** como refleja el análisis efectuado a partir de la **Encuesta de Población Activa (EPA)** que publica el INE. Así, si se contempla una presencia de las profesionales con esta posición en el mercado laboral **es previsible esperar que su retribución salarial tienda a ser inferior, en media, que la de sus compañeros** y que ello afecte también en el futuro a la **cuantía de su jubilación**.

En esta línea, como se apunta en la ECES, los **complementos salariales** en función de la antigüedad, la formación académica, pluses de nocturnidad, trabajo en días festivos, o de peligrosidad tienen un peso específico que, habitualmente, suele ser mayor en los hombres. En contraste, sería necesario contextualizar la **asunción de los cuidados**, que podría suponer una parte significativa en la mayor presencia de las mujeres en la jornada parcial, entre otros factores.

1.6. LA BRECHA SALARIAL DESDE EL ÁMBITO INTERNACIONAL

La principal referencia en el terreno europeo viene suministrada por **Eurostat** con la publicación de la estadística **Gender Pay Gap**, cuyos datos se actualizaron el 1 de marzo del 2023. Bajo su cómputo, nos muestra que la **brecha salarial por hora se situó en España en el 8,9% en el 2021 de forma provisional**. Este dato coincidiría, hasta el momento, con el registrado en el 2020 y sería cinco décimas inferior al anotado en el 2019. De ser así, continúa su **tendencia descendente iniciada en torno al 2014**.

Mientras, en la **Unión Europea** el dato de Gender Pay Gap es más elevado que en España y se moderó dos décimas hasta el **12,7% en el 2021**. La **eurozona** de los 20 cerró el 2021 en el **13,5%, cuatro décimas menos que en el 2020**. En ambos casos dibujan una línea descendente desde aproximadamente el 2014.



LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO CONTINÚA SU MODERACIÓN, PERO TODAVÍA SUPERA EL 13% EN LA EUROZONA. A NIVEL GLOBAL, LAS MEJORAS EN LA BRECHA SALARIAL TRAS LA PANDEMIA DE COVID-19 PODRÍAN DEBERSE MÁS A UNA SALIDA DEL MERCADO LABORAL DE LAS MUJERES DE BAJOS INGRESOS.

Cabe recordar que los datos de **Gender Pay Gap** son el resultado de la diferencia entre la ganancia bruta media por hora entre hombres y mujeres expresada como porcentaje de la ganancia bruta media por hora de los hombres. Y todo ello se calcula en las empresas con 10 o más asalariados, por lo que **deja fuera buena parte del tejido empresarial compuesto por microempresas.**

Otro informe relevante es el publicado por **Foro Económico Mundial** que lleva por nombre [Global Gender Gap Report 2022](#), edición última que fue revelada el 13 de julio del 2022. Entre los mensajes principales del informe tras analizar 146 países se apunta que **las consecuencias económicas y sociales de la pandemia y los conflictos geopolíticos han frenado el progreso y empeorado los resultados para las mujeres y las niñas** de todo el mundo, lo que puede generar cicatrices en el mercado laboral.

Sin embargo, apunta que algunos **avances** como la creciente representación de las mujeres en algunos sectores, el compromiso de la educación terciaria y **el repunte en funciones profesionales y técnicas de las mujeres son alentadores**, y pueden servir de base para futuros esfuerzos. De todas formas, se incide en que aún queda camino por recorrer en materia de salud, enseñanza, oportunidades económicas y, singularmente, en el empoderamiento político.

Por su parte, es relevante citar 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. De su contenido es posible destacar el análisis que realiza de la evolución de la brecha salarial tras la pandemia en 22 países. Así, expone que **la brecha salarial de género creció en 9 países y disminuyó en los 13 restantes**. En este sentido apunta que «las brechas salariales de género en estos países no se vieron muy afectadas por la crisis de COVID-19».

Sin embargo, la OIT sugiere que **la razón más probable de la reducción de la brecha salarial se debería a la salida del mercado laboral de las mujeres con salarios más bajos**, en lugar de deberse a una mejora de los salarios medios de las trabajadoras.

2. PERFIL DE LA OCUPACIÓN Y EL PARO

2.1. OCUPACIÓN Y HORAS TRABAJADAS

Para el **análisis en profundidad de las diferentes brechas** presentes en el mercado laboral más allá de la salarial utilizamos como base los flujos de datos desagregados que ofrece la **Encuesta de Población Activa (EPA)** que publica el Instituto Nacional de Estadística.

En esta línea, hay **tres grandes contextos** de fondo a tener en cuenta en el estudio. Principalmente, la normalización de la actividad económica tras el periodo más intenso de la **pandemia de COVID-19** y la finalización de las restricciones; el impacto de la **inflación y la tensión geopolítica** generada con la guerra de Ucrania; y la dinámica de contratación generada por la **reforma laboral** (Real Decreto-ley 32/2021) que ya estuvo en vigor en el 2022.

En este marco, el primer dato relevante se centra en el empleo. Al cierre del cuarto trimestre del 2022, la **ocupación del subsector de servicios profesionales solo sumó un 0,05% anual**. En esta imagen el **desempeño fue especialmente dispar entre hombres y mujeres** pues mientras que en ellas la ocupación se redujo un 2,20% anual, en ellos creció un 4,84% anual. **No obstante, el dato medio de ocupación de los cuatro trimestres del 2022 en las profesionales fue un 1,84% anual superior por un 1,65% anual en el caso de sus compañeros.**

Además, la distribución de ocupación muestra que **el porcentaje medio de ocupación durante el 2022 de las mujeres en el subsector de servicios fue del 66,96%, seis centésimas más en comparación con el dato del 2021**. Ello convierte a este dato en el más alto de la serie histórica que arranca en el 2008. Por tanto, se mantiene la ratio referente a que **dos de cada tres personas ocupadas en el subsector de servicios profesionales son mujeres.**

LAS PROFESIONALES REGISTRARON UN INCREMENTO ANUAL DE HORAS TRABAJADAS Y FRENTE AL 2019 ROBUSTO Y EN LÍNEA CON SUS COMPAÑEROS, POR LO QUE SE APUNTA A UNA RECUPERACIÓN SÓLIDA TRAS LA PANDEMIA Y PESE AL COMPLEJO CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

Por otro lado, el **número total de horas efectivas semanales trabajadas** por todos los ocupados creció un 4,60% en el 2022 frente al 2021 (ello no implica necesariamente que un trabajador haya trabajado más horas, los datos son en volumen). Si bien, en los hombres esta subida fue del 3,63% anual mientras que en las mujeres repuntó con más fuerza hasta el 5,92% anual. La **comparación entre el 2022 y el 2019 nos ofrece una perspectiva más rica sobre la recuperación del nivel de actividad tras la pandemia**. Así, se observa que el grueso de mujeres en el conjunto del mercado laboral trabajó un 2,04% más de horas y, sin embargo, en los hombres el agregado de horas trabajadas es todavía un 0,39% inferior.

El conjunto de subsector de servicios profesionales anotó un **1,38% anual más de horas trabajadas entre el 2022 y el 2021**. Al mismo tiempo, **este crecimiento se dispara al 8,31% cuando se comparan las horas trabajadas entre el año 2022 y el 2019**, el último antes de la



pandemia. Del mismo modo, **no se aprecian diferencias significativas entre hombres y mujeres profesionales**, pues en ambos casos suman un 8,71% y un 8,09% más, respectivamente, en el volumen de horas trabajadas.

En consecuencia, **la recuperación de la actividad en las profesiones tras la pandemia ha sido más robusta que en el conjunto de la economía y de una forma muy similar entre hombres y mujeres** de manera general. Tampoco hubo diferencias significativas entre el 2022 y el 2021 con crecimientos de horas de trabajadas del 1,25% en las mujeres profesionales por un 1,38% en sus compañeros.

En la desagregación de las principales **secciones de actividad relacionadas con el subsector de servicios profesionales** —no se ofrecen datos más detallados por divisiones— se pueden observar algunos detalles. Como ejemplo, **las profesionales registraron incrementos de horas trabajadas en todas las secciones objeto de análisis, con especial intensidad en las actividades inmobiliarias, la enseñanza, y las actividades sanitarias y de servicios sociales**. En todos estos casos su aumento anual fue superior al de sus compañeros.

Y, precisamente, estos experimentaron una caída de horas trabajadas en las actividades financieras y de seguros, y en las actividades sanitarias y de servicios sociales. **Los profesionales solo superaron a las mujeres en volumen de horas trabajadas en las actividades profesionales, científicas y técnicas, y en la sección de información y comunicaciones**.

SOBRESALE EL CRECIMIENTO DEL VOLUMEN DE HORAS TRABAJADAS DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO ASALARIADO PRIVADO Y POR CUENTA PROPIA EN SANIDAD FRENTE A LA CAÍDA REGISTRADA EN EL SECTOR PÚBLICO

En términos agregados es llamativo observar que **el crecimiento anual de horas trabajadas en el subsector de servicios profesionales se localizó principalmente en el ámbito asalariado del sector privado**. Aunque el crecimiento de horas fue más destacado en el caso de los hombres en comparación con las mujeres y, sobre todo, en la sección de actividades profesionales, científicas y técnicas.

En el resto de regímenes laborales cabe resaltar que **las mujeres profesionales destacaron en el crecimiento de horas trabajadas en el ejercicio por cuenta propia frente a la caída registrada de sus compañeros, singularmente en el ámbito sanitario y social**.

A su vez, el grueso de las profesionales anotó una caída destacada en la esfera asalariada del sector público en el desempeño de las actividades profesionales, científicas y técnicas. En términos generales, **se aprecia un cierto trasvase general de horas trabajadas del sector público al sector privado en sanidad en línea con los datos de ocupación**.

2.2. OCUPACIÓN POR DIVISIONES DE ACTIVIDAD

En este punto nos centramos con más proximidad el **comportamiento de la ocupación en las divisiones de actividad pertenecientes o relacionadas con el subsector de servicios profesionales**. La finalidad es examinar con mayor precisión el curso de **la representación de las profesionales** en el empleo según el ámbito del que se trate.

En el 2022 se distingue una evolución desigual en este plano, pues **la presencia de las mujeres se redujo en las actividades profesionales, científicas y técnicas, y se intensificó en las actividades sanitarias y de servicios sociales**. La muestra más ilustrativa fue que las mujeres solo representan el **23,71% de la ocupación en la división de programación, consultoría y otras actividades informáticas**, mientras que su porcentaje llega hasta el **87,48% en las actividades de servicios sociales sin alojamiento**.

Como se puede contemplar a continuación, **la brecha en el empleo se mantiene en las profesiones más relacionadas con el ámbito científico-técnico, de arquitectura e ingeniería** pues las mujeres se encuentran todavía en muchos casos, lejos del 50% de la ocupación. Entretanto, en una franja de relativa mayor paridad entre hombres y mujeres en la ocupación figuran los sectores de consultoría de gestión empresarial, el financiero y de aseguramiento, así como la consultoría de gestión empresarial. En el otro extremo, **las profesionales suponen están por encima del 70% y el 80% de la ocupación en la esfera de sanidad y la enseñanza**.

En este sentido, hay que recordar que **las profesiones del espacio STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas)** y el fomento de las vocaciones científicas en las mujeres tiene un **cauce relevante dentro del ámbito colegial**. Muestra de ello se produjo en noviembre del 2022 cuando **Unión Profesional** llevó a con el **Consejo General de Colegios de Doctores y Licenciados en Filosofía y Letras y en Ciencias** la primera edición del seminario online [El universo STEAM y las vocaciones científicas](#). Un curso formativo dirigido a docentes de Secundaria y Bachillerato enmarcado en la 'Alianza STEAM por el talento femenino. Niñas en pie de Ciencia', que es una **iniciativa del Ministerio de Educación y Formación Profesional para despertar vocaciones STEAM en niñas y jóvenes**.

Con todo, **este escenario también sería extrapolable al caso de los hombres en relación con el acceso a las profesiones sanitarias y sociales, de la enseñanza y a otras que suelen estar más asociadas al esquema de los cuidados**. Esta **doble vertiente fomentadora** hacia la elección de profesiones STEAM y las más vinculadas a los cuidados contribuiría a reducir los prejuicios y connotaciones y, previsiblemente, **ayudaría a reducir las diferentes brechas de género aún presentes en la sociedad**.

A continuación, el análisis por divisiones:

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

En el 2022, la representación media de las profesionales en la ocupación se redujo ligeramente por debajo del 50% hasta el 49,12%. Por tanto, se puede hablar de una **paridad de facto en el ejercicio financiero y de aseguramiento**. Con todo, la ocupación de las mujeres creció de forma intensa un 18,87% anual por un 29,29% anual en el caso de sus compañeros

entre el cuarto trimestre del 2022 y del 2021. En la serie histórica iniciada en el 2008 la distribución entre hombres y mujeres ha rondado el 50%.

>> ACTIVIDADES JURÍDICAS Y DE CONTABILIDAD

Las profesionales tuvieron una representación media en la ocupación del 56,76% durante el 2022, dos décimas menos que en el 2021. **En la serie histórica recogida desde el 2008 este porcentaje se ha movido de forma frecuente por encima del 55%**. Entretanto, la ocupación de las mujeres se redujo un 8,20% anual entre el cuarto trimestre del 2022 y del 2021 por un descenso del 3,07% anual de sus compañeros.

>> ACTIVIDADES DE LAS SEDES CENTRALES Y CONSULTORÍA EMPRESARIAL

Las profesionales en este ámbito de consultoría empresarial finalizaron el 2022 con un porcentaje de **ocupación media sobre el total del 48,77%**. **Esto conlleva una reducción de más de seis puntos porcentuales respecto al 2021**. En cualquier caso, su serie histórica muestra que se movido en el entorno del 50% de representación de las mujeres en la ocupación. Entre el cuarto trimestre del 2022 y del 2021 el empleo disminuyó un 23,55% anual para ellas por un crecimiento del 14,70% anual de sus compañeros.

>> SERVICIOS TÉCNICOS DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA

Las profesionales tuvieron una representación en la ocupación media durante el 2022 del 29,41%, un porcentaje tres puntos y medio por debajo del dato del 2021. Además, supone el dato más limitado desde el 2014. Cabe señalar que esta división se ha movido habitualmente en el entorno de un tercio de la ocupación ejercido por mujeres. Entre el cuarto trimestre del 2022 y del 2021 la ocupación de las profesionales disminuyó un 6,39% anual por un crecimiento del 4,92% anual de sus compañeros.

>> INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

En esta división **las profesionales anotaron una representación media en la ocupación del 45,27% durante el 2022. Es decir, más de cuatro puntos porcentuales menos que en el 2021**. Sin embargo, el ámbito de la I+D se ha mantenido relativamente estable en torno al 50% en los últimos años. En perspectiva anual, las mujeres anotaron una caída de la ocupación del 10,32% anual entre el cuarto trimestre del 2022 y del 2021 por un incremento del 24,11% anual de sus compañeros.

>> PUBLICIDAD Y ESTUDIOS DE MERCADO

El año 2022 finalizó con una ocupación media de las profesionales del 55,79%, casi cinco puntos porcentuales más que en el 2021. En los últimos años, esta división se ha situado en un margen cercano a la paridad con un máximo del 58,88% en el 2010. Mientras, la ocupación entre el cuarto trimestre del 2022 y del 2021 sumó un 7,50% anual en las mujeres por un aumento del 1,01% anual en sus compañeros.



>> OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS

El año 2022 concluyó con una **representación media en la ocupación de las profesionales del 52,54%, casi dos puntos porcentuales más que en el 2021**. La revisión de la serie histórica muestra que esta división siempre se ha mantenido relativamente estable en torno al 50% de ocupación entre hombres y mujeres. En términos anuales, la ocupación de las profesionales cayó un 11,86% anual por una subida del 1,01% anual de sus compañeros entre el cuarto trimestre del 2022 y del 2021.

>> ACTIVIDADES VETERINARIAS

En el ámbito veterinario, **la ocupación media de las profesionales en el 2022 subió al 73,45% del total**, más de un punto porcentual que en el 2021. Esta división ha registrado cierta variabilidad de porcentajes entre el 55% y el 70% en su serie histórica desde el 2008. Entre el cuarto trimestre del 2022 y del 2021 la ocupación de las mujeres se redujo un 19,84% anual mientras que la de sus compañeros disminuyó un 1,32% anual.

>> ACTIVIDADES SANITARIAS

La división principal de sanidad finalizó el año 2022 con **una ocupación media de las mujeres del 75,18%**, un punto y medio porcentual más que en el 2021. Se trata del **porcentaje más elevado en la serie histórica**, aunque habitualmente su franja se ha situado en torno al 72-73% en los últimos años. La ocupación de las profesionales cerró el cuarto trimestre del 2022 con un descenso del 0,57% anual, por una subida del 3,64% en sus compañeros.

>> ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES

La ocupación media de las profesionales en esta división finalizó en el 84,01% en el 2022, casi un punto porcentual más que en el 2021. De este modo, en perspectiva histórica este porcentaje se ha movido alrededor del 85%. Entre el cuarto trimestre del 2022 y del 2021 la ocupación de las mujeres creció un 1,77% anual por una caída del 16,81% anual de sus compañeros.

>> ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO

Otro año más fue la división del subsector de servicios profesionales con **el porcentaje de mujeres profesionales en la ocupación media más alto al cerrar 2022 con un 87,48% de total**. Más de dos puntos porcentuales que en el 2021. Ello se traduce en el dato más alto desde el 2016, aunque de forma general se ha situado en torno al 85% en los últimos años. La ocupación de las mujeres creció un 1,56% anual entre el cuarto trimestre del 2022 y del 2021 por una caída de la ocupación del 4,94% anual en sus compañeros en el mismo periodo.

>> EDUCACIÓN

En la enseñanza **las profesionales suponen el 67,63% de la ocupación media en el 2022, casi medio punto porcentual menos que en el 2021**. Este porcentaje es uno de los más altos en los últimos años en una división que registró un porcentaje de mujeres por encima del 65% desde el 2008. Entre el cuarto trimestre del 2022 y el cuarto trimestre del 2021 la ocupación

de las profesionales disminuyó un 2,66% anual por un crecimiento del 5,61% anual de sus compañeros.

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

Anotó el porcentaje medio de mujeres profesionales más bajo en la ocupación en el marco del subsector de servicios profesionales con un 23,71% en el 2022. Ello implica tres puntos porcentuales menos que en el 2021 y el dato más bajo desde el año 2018. En este sentido, es un dato que se encuentra por debajo del 25% que ha sido habitual desde el 2008. Entre el cuarto trimestre del 2022 y el cuarto trimestre del 2021 la ocupación de las mujeres creció un 12,51% anual y la de sus compañeros avanzó un 10,39% anual.


>> ACTIVIDADES INMOBILIARIAS

Las profesionales cerraron el 2022 con una representación en la ocupación media del 53,82%, más de tres puntos porcentuales por encima del 2021. Así, hablamos del porcentaje más elevado en esta división desde el 2020. Con todo, desde el año 2008 el porcentaje de mujeres en la ocupación ronda el 55%. Además, entre el cuarto trimestre del 2022 y el cuarto trimestre del 2021 la ocupación de las profesionales subió un 37,27% anual, mientras que la de sus compañeros disminuyó un 9,32% anual.

FIGURA 2. DISTRIBUCIÓN DE OCUPACIÓN Y PARO POR SEXO. AÑO 2022

FIGURA 2. DISTRIBUCIÓN DE OCUPACIÓN Y PARO POR SEXO. AÑO 2022			
DIVISIONES DE ACTIVIDAD CON PROFESIONES (CNAE-2009)	% MUJERES SOBRE OCUPACIÓN	% PARO MUJERES	% PARO HOMBRES
(88) ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO	87,48%	7,99%	5,43%
(87) ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES	84,01%	6,72%	13,88%
(86) ACTIVIDADES SANITARIAS	75,18%	3,21%	2,43%
(75) ACTIVIDADES VETERINARIAS	73,45%	0,00%	3,85%
(85) EDUCACIÓN	67,63%	4,67%	4,20%
(69) ACTIVIDADES JURÍDICAS Y DE CONTABILIDAD	56,76%	2,38%	2,03%
(73) PUBLICIDAD Y ESTUDIOS DE MERCADO	55,79%	6,10%	3,21%
(68) ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	53,82%	2,98%	0,91%
(74) OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	52,54%	2,00%	2,44%
(66) ACT. AUXILIARES A LOS SERVICIOS FINANCIEROS Y SEGUROS	49,12%	0,00%	1,63%
(70) ACTIVIDADES DE CONSULTORÍA DE GESTIÓN EMPRESARIAL	48,77%	6,50%	0,60%
(72) INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	45,27%	3,69%	1,74%
(71) SERVICIOS TÉCNICOS DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA	29,41%	2,88%	1,66%
(62) PROGRAMACIÓN, CONSULTORÍA Y OTRAS ACT. INFORMÁTICAS	23,71%	1,98%	2,40%
SUBSECTOR DE SERVICIOS PROFESIONALES	66,96%	4,31%	2,80%
TOTAL ECONOMÍA	46,22%	14,61%	11,32%

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 2022 Y EL PARO ES RELATIVO AL CUARTO TRIMESTRE DEL 2022



2.3. OCUPACIÓN POR NIVEL DE FORMACIÓN, SOBRECUALIFICACIÓN Y SUBEMPLEO

Otro enfoque de interés es **examinar el perfil de la ocupación en función de su nivel de formación alcanzado** pues también nos permite distinguir las brechas existentes entre hombres y mujeres. Para ello, ponemos nuestro foco en **la categoría de mujeres con educación superior, en la medida que agrupan al conjunto de profesionales, y que registró un incremento anual del 4,12% anual en la ocupación media en el 2022 frente al 2021**. En contraste, sus compañeros de formación solo sumaron un incremento del 2,62% en el mismo periodo.

Estos incrementos son ligeramente inferiores a los anotados entre el 2021 y el 2020, pero todavía robustos por lo que parece que **la situación de ralentización de la economía a finales del 2022 no estaría afectando de forma especialmente negativa a su incorporación al mercado laboral**.

Este montante de mujeres con educación superior es el más numeroso de nuevo en el mercado laboral al suponer el 24,48% de toda la ocupación. En otras palabras, **una de cada cuatro personas ocupadas en España es una mujer con educación superior, el grupo mayoritario**. Este porcentaje supera en dos puntos y medio porcentual al de sus homólogos con un 21,88% del total de la ocupación.

Cuando comparamos el crecimiento de la ocupación media entre el 2022 y el 2019 para **calibrar el efecto de la pandemia** se infiere que **a mayor nivel de formación la protección y la probabilidad de tener empleo es mayor**. El grupo de mujeres con educación superior es el que **más ha mejorado en este periodo con un aumento de su ocupación del 11,53%**, porcentaje que casi dobla al de los hombres con educación superior con un 6,60% más de empleo. Mientras, aquellos hombres y mujeres con estudios primarios y secundarios aún registran menos que ocupación en el 2022 que en el 2019.

LAS MUJERES CON EDUCACIÓN SUPERIOR SE MANTIENEN COMO EL GRUPO MÁS NUMEROSO DENTRO DEL MERCADO LABORAL Y CON EL CRECIMIENTO MÁS DESTACADO DE OCUPACIÓN ENTRE EL 2022 Y EL 2019. LA SITUACIÓN DE PANDEMIA PARECE MÁS SUPERADA A MEDIDA QUE EL NIVEL DE FORMACIÓN ES MAYOR

Entretanto, **dentro del grueso de la ocupación de las mujeres, el 52,97% tiene educación superior, casi medio punto más que en el 2021**. En contraste, los hombres con educación superior suponen el 40,70% de su ocupación, una décima menos que en el 2021.

Si atendemos a los datos en función del grupo de edad, se advierte que los hombres y mujeres con educación superior tienen un peso similar sobre el total de la ocupación del mercado laboral en el entorno de los 50 años y estos superan a ellas a partir de los 55 años. Por el contrario, **las mujeres con mayor formación superan en porcentaje a sus homólogos en las edades más tempranas**. Por tanto, prosigue el cambio generacional de las últimas décadas bajo el cual, cada vez más mujeres acceden a una formación más elevada como sus compañeros.



En este análisis es necesario valorar que las personas con formación superior pueden estar dentro del mercado laboral en una actividad no acorde a su titulación y especialización, es decir, sobrecualificada. Según **CEDEFOP**, la estadística que recoge la [tasa sobrecualificación de los titulados superiores entre 25 y 34 años](#) apunta que en el 2020 —último año disponible— este porcentaje fue del 24,2% en la Unión Europea (UE).

En el caso de las mujeres el porcentaje de sobrecualificación en la UE llega al 24,3%, dos décimas más que sus compañeros. Sin embargo, para España los datos son diez puntos más elevados, aunque las mujeres tienen un porcentaje de sobrecualificación un punto porcentual inferior a los hombres con un 35,3%. Con todo, tanto en la UE, como en España parece que la tendencia de esta problemática sigue a la baja desde el 2017 teniendo en cuenta el primer año de pandemia.

EL 24,3% DE LAS MUJERES CON EDUCACIÓN SUPERIOR ENTRE 25 Y 34 AÑOS EN LA UNIÓN EUROPEA PRESENTA SOBRECUALIFICACIÓN EN SU OCUPACIÓN. EN ESPAÑA ESTE PORCENTAJE LLEGA AL 35,3% EN LAS MUJERES, AUNQUE ES UN PUNTO INFERIOR AL DE SUS COMPAÑEROS

Estos datos se moderan suavemente cuando se amplía al conjunto de personas entre 20 y 64 años con educación terciaria puesto que el porcentaje en la UE es del 21,5% en el 2020, cuatro décimas menos que en el 2019, y en España del 35,8%, tres décimas menos que el año anterior. Todo ello, conforme a la [estadística de Eurostat](#). Por ello, **no es descartable que el efecto de la pandemia haya afectado a los jóvenes con mayor intensidad.**

Además, de acuerdo a Eurostat también hay **sobrecualificación entre las actividades profesionales científicas y técnicas con un 14,4% y en sanidad con un 18,3% en el 2020. Datos más elevados que en la UE.**

LAS MUJERES CON EDUCACIÓN SUPERIOR EN ESPAÑA EN SITUACIÓN DE SUBEMPLEO SON EL 22,71% DEL TOTAL DE PERSONAS OCUPADAS EN EL MERCADO LABORAL CON ESTA PROBLEMÁTICA. ESTE PORCENTAJE DOBLA AL DE SUS COMPAÑEROS EN ESTA SITUACIÓN CON LA MISMA FORMACIÓN.

Como balance, subyace la **persistencia de las dificultades de nuestro mercado laboral para absorber y asignar el talento de un modo más eficiente y deseable en términos sociales.** En esta línea, Eurostat no ofrece desagregación por sexo, pero **es posible que las mujeres puedan acusar una mayor problemática de sobrecualificación como se infiere desde CEDEFOP.**

Conforme a los datos de **subempleo**¹ del INE, **las mujeres con educación superior suponen el 22,71% de las personas que están en esta tesitura en el mercado laboral en el cuarto**

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.



trimestre del 2022, cuatro centésimas menos que el año anterior. Es prácticamente **el doble que los hombres con la misma formación superior** con un 11,81% del total, casi un punto y medio porcentual menos en un año. Dentro de las 378.900 mujeres con educación superior en situación de subempleo, **las que tienen entre 25 y 34 años son el grupo que manifiesta estar más subempleo con un 28,71%** del total frente al 16,15% de sus homólogos, aunque es un porcentaje inferior en dos puntos al registrado en el cuarto trimestre del 2021.

Cuando se sobrepasa la línea de los 34 años, el porcentaje de subempleo se modera en estas mujeres con mayor formación hasta más de 10 puntos, aunque con porcentajes todavía más altos que los de sus compañeros. Entre las razones de esta reducción de la manifestación del subempleo podría encontrarse una cierta **mejora de las condiciones laborales de estas mujeres, pero también una menor demanda de empleo por parte de estas para llevar a cabo otras actividades como los cuidados de su entorno u otras áreas de realización personal**. En cualquier caso, se trata de una situación que requiere más investigación con el fin de mejorar este fenómeno del subempleo que sigue afectando más a las mujeres.

2.4. TASAS DE PARO

El cuarto trimestre del 2022 dejó un dato de paro en el subsector de servicios profesionales del 3,81%. Dos décimas menos que en el 2021. Este dato fue muy inferior al general de la economía que concluyó en el 12,87% y, además, como es **inferior al 5% entraría dentro de la franja del desempleo considerado friccional o cercano al pleno empleo**.

Dentro del subsector de servicios profesionales, **la tasa de paro fue más baja en los hombres con un 2,80%**, más de un punto porcentual menos que en el cuarto trimestre del 2021. En contraste, las mujeres mostraron una tasa de paro del 4,31% que repuntó cuatro décimas en un año. **En el análisis de las 14 divisiones pertenecientes o relacionadas con el subsector hay que señalar que en 9 la tasa de paro fue más alta en las mujeres, una más que en el año 2021**.

Las divisiones del subsector que presentaron una tasa de paro por encima del 5% en las profesionales fueron cuatro: las actividades de servicios sociales sin alojamiento; la asistencia en establecimientos residenciales; publicidad y estudios de mercado; y las actividades de consultoría de gestión empresarial. Aunque **en ningún caso sobrepasaron el 10% de paro**. En comparación, los profesionales solo superaron la barrera del 5% de paro en las actividades de servicios sociales sin alojamiento y en la asistencia en establecimientos residenciales.

LAS MUJERES PROFESIONALES REGISTRARON MAYOR TASA DE PARO QUE SUS COMPAÑEROS EN 9 DE LAS 14 DIVISIONES PERTENECIENTES O RELACIONADAS CON EL SUBSECTOR DE SERVICIOS PROFESIONALES. SI BIEN, EN AMBOS CASOS LOS PORCENTAJES DE PARO SON REDUCIDOS

En el plano de la formación es relevante apuntar que las mujeres con educación superior presentaron una tasa de paro del 9,07%, frente al 6,54% que reflejan sus homólogos. La



mayor brecha se encuentra entre las mujeres de 45 a 54 años con esta formación al presentar una tasa de paro del 7,65%, más de tres puntos por encima de los hombres con la misma edad y formación. En cualquier caso, se trata de porcentajes de paro relativamente reducidos.

Al observar la **Figura 2**, destaca que **las dos divisiones con mayor presencia de mujeres en la ocupación son las que presentan tasas de paro más altas**. En el resto de divisiones los porcentajes se mueven en márgenes saludables cercanos al pleno empleo en hombres y mujeres.

3. CONDICIONES LABORALES

3.1. TIEMPO INFERIOR A UN AÑO EN LA OCUPACIÓN ACTUAL

Contemplar la variable que recoge el volumen de ocupación con una duración inferior a un año en su empleo actual **puede otorgar una señal relevante para calibrar el grado de estabilidad laboral, así como el dinamismo de la actividad económica**. No obstante, se trata de una **variable que también ha de valorarse con prudencia y en sintonía con otras** que se desarrollan posteriormente.

El porcentaje medio del total de la ocupación en España al cierre del año 2022 que reunía una duración inferior a un año en su empleo vigente fue del 17,53%. Ello supone más de un punto porcentual que el año anterior y hay que remontarse al 2019 para encontrar un porcentaje más alto. **En las mujeres este porcentaje creció casi un punto y medio porcentual en un año hasta anotar un 18,45% del total de su ocupación con una duración inferior a un año en su actual desempeño**, mientras que en los hombres este porcentaje sumó casi un punto porcentual hasta el 16,74%.

En el terreno de las profesiones estos porcentajes se mantuvieron de manera general por debajo de los datos citados del conjunto del mercado laboral, pero dentro de ellos son algo más elevados en las mujeres profesionales en la mayoría de las divisiones contempladas como muestra la **Figura 3**. No obstante, **ellas reflejaron un descenso anual de esta ocupación inferior a un año en contraste con el crecimiento que experimentaron sus compañeros**.

LAS PROFESIONALES REGISTRARON UNA LIGERA MEJORA EN SU REPRESENTACIÓN DE LA OCUPACIÓN ACTUAL INFERIOR A UN AÑO EN EL ÁMBITO SOCIOSANITARIO, PERO EMPEORÓ EN LA ENSEÑANZA. UNA MAYOR ROTACIÓN Y ESTACIONALIDAD DE LAS PROFESIONALES PUEDE LIMITAR EL DESARROLLO DE SU CARRERA PROFESIONAL

Si a ello añadimos la caída agregada de las profesionales en la ocupación, pero a un ritmo inferior que en esta variable, es posible **sugerir algo más de estabilidad en el comienzo de un nuevo empleo para las profesionales durante el 2022**.

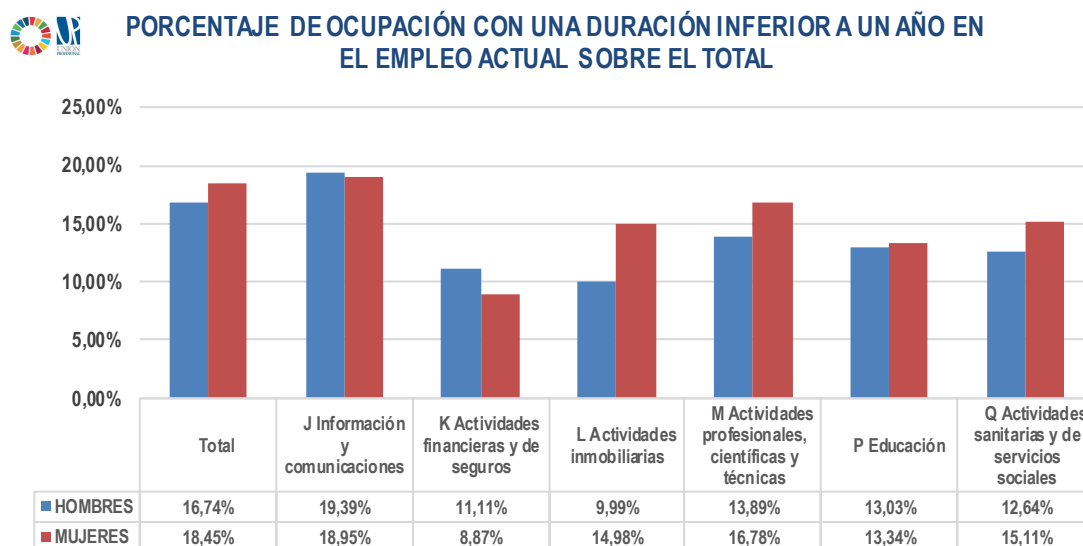
Como dato objetivo, **un crecimiento del peso de la ocupación inferior a un año sobre el total del empleo habría de ser interpretado de un modo positivo siempre que su incremento anual esté en línea con el dato general**. De esta manera, a partir de la recuperación de los porcentajes previos a la pandemia —estuvo por debajo del 15% en el 2020 cuando aconteció el año más intenso de la pandemia de COVID-19— podría deducirse que **el dinamismo en la creación de empleo estaría volviendo a sus cotas habituales**.

Independientemente de otras consideraciones, **si las mujeres tienen un mayor peso en la ocupación inferior a un año ello tenderá a estar conectado a una menor retribución inicial en la medida que factores como la experiencia y la responsabilidad tienen influencia en el**

crecimiento salarial y se adquieren cuando se lleva más tiempo en una ocupación. En consecuencia, el fenómeno estructural no favorece la reducción de la brecha salarial.

A su vez, **esta menor duración acumulada en el empleo es un factor de vulnerabilidad para las mujeres puesto que sus costes de despido tenderán a ser inferiores** que los de sus compañeros en una situación de dificultad económica en un determinado sector.

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



Entre las principales secciones de actividad relacionadas con el subsector de servicios profesionales encontramos algunas diferencias significativas. **Los porcentajes más elevados para las mujeres** aparecen en la sección de **información y comunicaciones** con un 18,95%, seguido de las **actividades profesionales, científicas y técnicas** con un 16,78%, las **actividades sanitarias y de servicios sociales** con un 15,11% y las **actividades inmobiliarias** con un 14,98%. En estos dos últimos casos se produjo una reducción de su porcentaje frente al cuarto trimestre del 2021.

Esta reducción supone una ligera mejora, aunque **será preciso analizar su evolución durante los próximos años para comprobar si se debe a una mayor estabilidad en su contratación o se debe solo a una leve fluctuación y menor necesidad de contratación durante el 2022.**

Además, cabe recordar que, **en sanidad la contratación de carácter estacional es más habitual en verano y en invierno para cubrir los periodos de sustituciones y refuerzos** en el contexto del periodo estival y la Navidad. Esta cuestión supone una **cierta merma para muchas profesionales en su intención de construir una carrera profesional más sólida y continuada.**

Mientras, las mujeres tienen menor peso en la ocupación inferior a un año en las actividades financieras y de seguros con 8,87%, y en la enseñanza con un 13,34%. **Si bien, en este grupo**

solo la enseñanza mostró un crecimiento de este porcentaje en términos anuales. Sector donde la contratación también tiene un carácter estacional de caída durante el verano y de repunte en septiembre en función del periodo lectivo y que **afectaría más a las mujeres según los datos.**

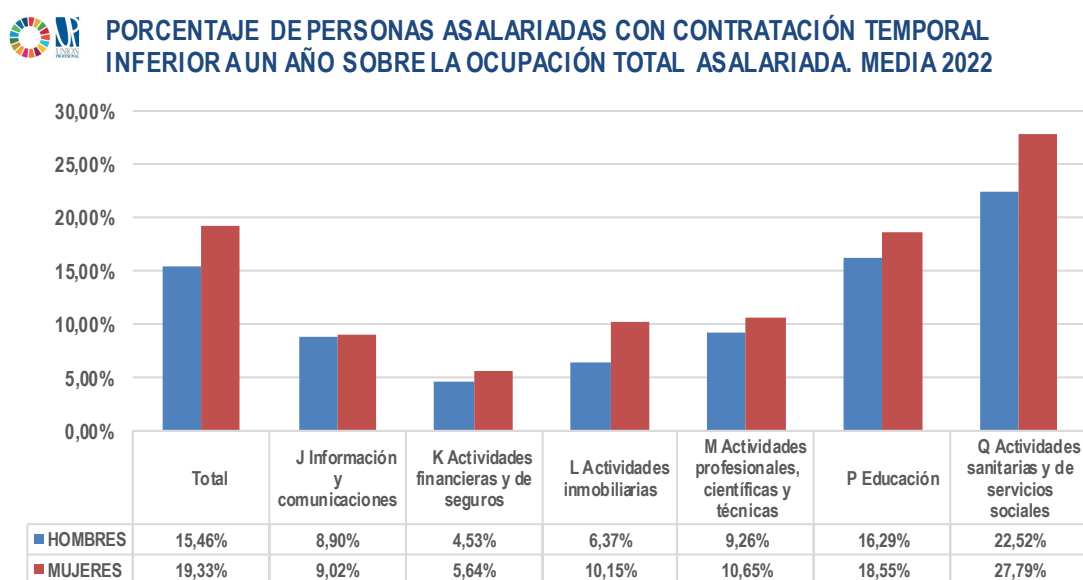
3.2. CONTRATOS TEMPORALES

En este apartado se estudia el curso de la contratación temporal como una de las señales más interesantes para medir el grado de estabilidad en el mercado de trabajo. **En esta edición cobra además un especial interés para valorar los primeros efectos de la reforma laboral sobre el tipo de contratación, siempre inferior a un año.**

El repaso general nos muestra que la contratación inferior a un año se redujo de forma notable en el mercado laboral y algo más incluso en las mujeres. Así, en el caso de ellas, las que tenían un contrato inferior a un año representaban un 19,33% del total de las asalariadas, más de tres puntos y medio porcentuales menos de media en el 2022 frente al 2021. Muy similar fue la reducción para sus compañeros, aunque su porcentaje sigue siendo más reducido y se situó en el 15,46% del total de los hombres asalariados.

Dentro de las secciones relacionadas con el subsector de servicios profesionales también se apreciaron reducciones notables de la contratación inferior a un año. Si bien, las profesionales siguen teniendo más protagonismo en esta contratación temporal en comparación con sus compañeros como se puede comprobar en la Figura 4.

FIGURA 4. PORCENTAJE DE PERSONAS ASALARIADAS CON CONTRATACIÓN TEMPORAL INFERIOR A UN AÑO SOBRE LA OCUPACIÓN TOTAL ASALARIADA. MEDIA 2022





La sección de actividades sanitarias y servicios sociales presenta los porcentajes más elevados de contratación temporal en las profesionales, aunque se redujo del 30,90% en el 2021 al 27,79% en el 2022. Una reducción producida en un contexto de mayor contratación general para ellas en perspectiva anual.

En esta línea, la brecha con sus compañeros se moderó ligeramente a poco más de cinco puntos porcentuales. **En el ámbito sociosanitario este tipo de contratación tiende a ser más habitual en la medida que hay un factor estacional de demanda** para cubrir sustituciones y refuerzos de personal puntuales durante el verano y la Navidad.

Algo similar ocurre en el sector de la enseñanza donde la brecha de la contratación temporal de las profesionales frente a sus compañeros también se redujo de cuatro a dos puntos porcentuales de diferencia. **Sin embargo, en este caso, cabría ser prudentes puesto que la contratación general disminuyó en términos anuales para las profesionales.** Las sustituciones y los periodos más cortos de cobertura dentro del periodo lectivo tienden a favorecer este tipo de contratación temporal.

LAS PROFESIONALES EXPERIMENTARON UNA REDUCCIÓN NOTABLE EN SU CONTRATACIÓN TEMPORAL INFERIOR A UN AÑO Y REDUJERON SU BRECHA CON SUS COMPAÑEROS. EN ELLO PODRÍA HABER INFLUIDO EL MARCO DE CONTRATACIÓN DE LA REFORMA LABORAL

En el resto de sectores las mejoras fueron igualmente significativas para las mujeres profesionales en su reducción del peso de la contratación inferior a un año sobre total de asalariadas. Particularmente, es destacable en las secciones del ámbito inmobiliario y en la de información y comunicaciones pues vinieron acompañadas de crecimiento anual de la contratación general en las profesionales.

Entretanto, **será preciso evaluar en las próximas entregas de este estudio si la reducción de la contratación temporal inferior a un año en las profesionales en la sección de actividades profesionales, científicas y técnicas se conjuga con un incremento de la contratación general**, puesto que en el 2022 retrocedió de forma notable frente al 2021.

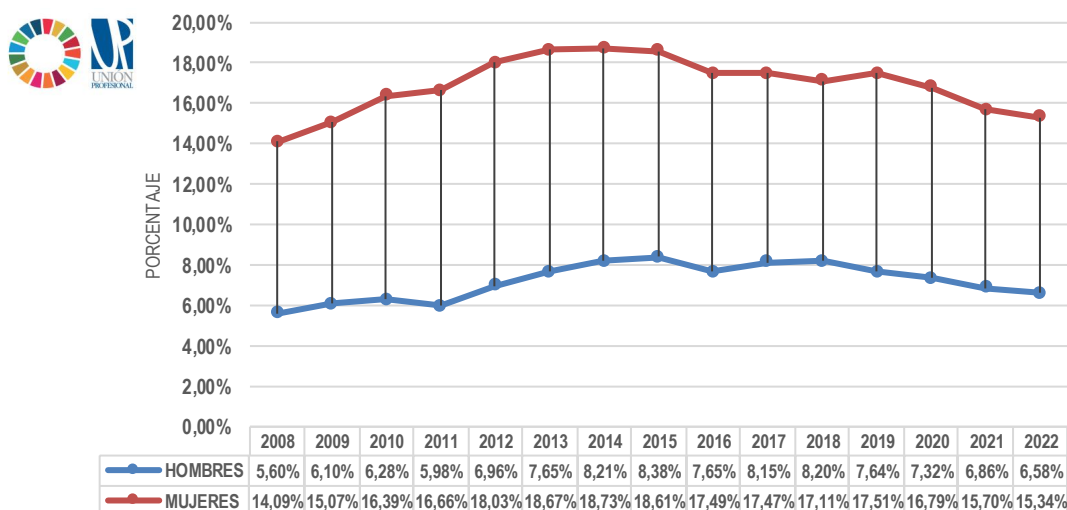
3.3. TIPO DE JORNADA

Las mujeres concluyeron el año 2022 con una representación media de ocupación a jornada parcial sobre el total de su ocupación en el 21,63%, casi un punto porcentual menos que en el año 2021. Mientras, los hombres finalizaron con un porcentaje medio del 6,56%, cuatro centésimas más que el año anterior con este tipo de jornada.

En perspectiva, supone el quinto año consecutivo de reducción del peso de la ocupación parcial sobre el total en las mujeres en comparación con sus compañeros, cuyo porcentaje más reducido se mantiene con mayor estabilidad. Así, **el crecimiento de esta modalidad de trabajo, que fue creciente hasta el 2014, continúa su tendencia descendente tanto en el conjunto del mercado laboral, como en el subsector de servicios profesionales y refleja signos de mejora más intensos en el caso de las mujeres**, pese a que la brecha con sus compañeros aún muestra camino por converger en alrededor de **nueve puntos porcentuales**.

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

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



La Figura 5 muestra de un modo más ilustrativo la brecha aún visible en torno a los nueve puntos porcentuales entre hombres y mujeres en la ocupación a jornada parcial sobre el total en el subsector de servicios profesionales. Así, las profesionales que ejercen con jornada parcial en el subsector de servicios profesionales fueron el 15,34% de media en el 2022, casi cuatro décimas menos que en el 2021. Sin embargo, este porcentaje es de solo el 6,58% en el caso de sus compañeros de profesión, y también se redujo en alrededor de tres décimas sobre el año anterior.



En la desagregación de secciones de actividad se aprecian algunas diferencias significativas. **El sector de actividades inmobiliarias con un 19,03%, el sector de la enseñanza con un 18,97% y las actividades sanitarias y de servicios sociales con un 15,96%, son los que presentan un porcentaje más elevado de mujeres que ejercen con jornada parcial** en el total de su ocupación. En este caso, las tres secciones muestran descensos de este porcentaje frente al cuarto trimestre del 2021, pero de forma más destacada en el ámbito inmobiliario.

Inversamente, las actividades financieras con un 8,10%, información y comunicaciones con un 11,46% y las actividades profesionales, científicas y técnicas con un 13,64% son las secciones con porcentajes más reducidos de las profesionales con jornada parcial en el total de las ocupadas. En los tres casos, los porcentajes se moderaron en el último trimestre del 2022 frente los datos de un año anterior con especial intensidad en el terreno financiero.

LOS ÁMBITOS SOCIO SANITARIO, DE ENSEÑANZA Y EL INMOBILIARIO PRESENTAN UNA MAYOR PROPENSIÓN AL EMPLEO A JORNADA PARCIAL PARA LAS PROFESIONALES. SI BIEN, SE MODERÓ LIGERAMENTE EN EL 2022 FRENTE AL 2021

Contemplada la panorámica de datos y la persistencia de porcentajes más elevados de representación de las mujeres en la jornada parcial en los sectores analizados **se podría sugerir como un factor relevante la menor demanda de empleo a tiempo completo que una parte de estas realizan para destinar su tiempo libre de obligaciones laborales a tareas como los cuidados** de su entorno o la realización personal en otros ámbitos de su vida.

Si bien, en **el ejercicio de jornada parcial también puede influir la dinámica de ciertos sectores** como en la enseñanza, donde la demanda de empleo tiene un corte más representativo de jornada parcial en ocasiones como reflejan hombres y mujeres en este ámbito.

FACTORES COMO EL SUBEMPLEO, UNA MAYOR ASUNCIÓN DE CUIDADOS Y LA ESTRUCTURA DE CONTRATACIÓN TENDENTE A LA JORNADA PARCIAL PUEDE LIMITAR EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL DE LAS MUJERES

Con todo, también hemos visto que el porcentaje de subempleo es mayor en el caso de las mujeres con educación superior. Por tanto, **es previsible que parte de las mujeres que trabajan a jornada parcial en mayor cuantía, como en el terreno socio sanitario, en la enseñanza y el ámbito inmobiliario, presenten un problema de subempleo** y una sensación de cierta precarización en su desempeño laboral.

Todo ello puede conllevar **limitaciones y circunstancias contraproducentes a medio y largo plazo en el desarrollo de la carrera laboral de las profesionales que tendría reflejo** en una mayor rotación del empleo no deseada y **en condiciones laborales y salariales inferiores** a las de sus compañeros de profesión.



METODOLOGÍA Y FUENTES PRINCIPALES

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

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

En ocasiones, la falta de desagregación de datos determina que cuando se alude **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, también se ha consultado la estadística denominada **Mercado de Trabajo y Pensiones** en las Fuentes Tributarias que pone a disposición la Agencia Tributaria.

Mientras, en el contexto internacional se cuenta con la estadística **Gender Pay Gap** y la estadística **Over Qualification Rate** de la Oficina Europea de Estadística (Eurostat), 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 Foro Económico Mundial, **Global Gender Gap 2022**.