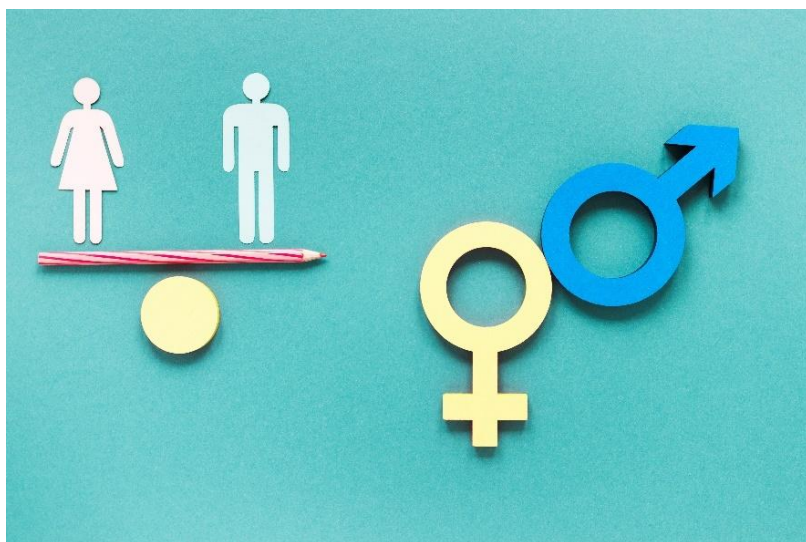


ESTUDIO UP SOBRE LAS BRECHAS SALARIALES Y LABORALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS PROFESIONES

13ª EDICIÓN, 2026



MARZO, 2026
UNIÓN PROFESIONAL



SERIE ESTUDIOS UNIÓN PROFESIONAL

ESTUDIO UP SOBRE LAS BRECHAS SALARIALES Y LABORALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS PROFESIONES. DECIMOTERCERA EDICIÓN, 2026.

Unión Profesional:
Paseo General Martínez Campos, 15 – 2ºDcha. 28010 Madrid
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: [@UPProfesional](https://twitter.com/UPProfesional)

La Serie Estudios de Unión Profesional tiene una doble finalidad: por un lado, ofrecer modelos de referencia a las organizaciones colegiales enfocados a mejorar su gestión en distintas materias y, por otro lado, contribuir a 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 de 2026



Atribución – no comercial. Permitida la reproducción citando a Unión Profesional.

RESUMEN EJECUTIVO

La brecha salarial para las profesionales marca mínimos, pero persisten desigualdades en dirección y condiciones laborales

13ª Edición del Estudio UP sobre las brechas salariales y laborales entre hombres y mujeres en las profesiones.

La brecha salarial en las profesiones alcanza su mínimo histórico, aunque aumenta en los puestos directivos. Las condiciones laborales de las mujeres mejoran, pero siguen más expuestas a la parcialidad, la temporalidad y la rotación. La ocupación de las profesionales continúa creciendo y ya superan dos tercios del subsector de profesiones. Aun así, persisten desigualdades en dirección, paro, sobrecualificación y subempleo. Todo en un panorama internacional marcado por la tensión comercial y geopolítica, la debilidad económica de la Unión Europea y una economía española que resiste con un mercado laboral sostenido por el crecimiento de la población.

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

- **BRECHA SALARIAL:** la brecha salarial en el subsector de servicios profesionales disminuyó casi dos puntos porcentuales hasta el 12,18% en 2023. El dato más bajo en la serie histórica iniciada en 2008, y parece dejar atrás el leve repunte en 2020-2021, coincidiendo con la pandemia de COVID-19. No obstante, la brecha retributiva en la dirección subió hasta el 18,02%, casi tres puntos más que el año anterior. La reducción de la brecha general tuvo base en un incremento medio de la retribución de las mujeres superior al de los hombres, aunque fue al contrario en el ámbito de dirección.

La brecha salarial general en el mercado laboral también se redujo hasta el 15,74%, la más baja en la serie. Con todo, las fuentes para 2024 (año más reciente disponible) exponen que la brecha salarial general se redujo al 18,81% según la Agencia Tributaria. Si bien, según la Encuesta de Población Activa la brecha habría crecido levemente al 16,57% en función del salario bruto mensual.

Dentro de los factores principales para explicar la brecha hay dos que sugieren evidencia suficiente: las condiciones laborales, dado que las mujeres reflejan mayor porcentaje que sus compañeros en el trabajo a jornada parcial, contratación temporal inferior a un año y en estacionalidad y rotación de la ocupación; y los complementos salariales vinculados a la antigüedad, la cualificación, especificidades de cada puesto laboral, los pluses de nocturnidad o peligrosidad, etc. que habitualmente son mayores en los hombres. Con todo, se insiste en la recomendación de que los datos oficiales sean más detallados y con mayor frecuencia de actualización para estudiar con más claridad los elementos que influyen en la brecha salarial.

- **CONDICIONES LABORALES:** El año 2025 expuso una mejoría general para las profesionales. La contratación temporal inferior se moderó de nuevo para las profesionales, una disminución similar a la de sus compañeros, pero de manera más intensa para ellas en sanidad. Además, la brecha que acusan las profesionales en el

ejercicio a jornada parcial se aminoró a su nivel más bajo en la serie. Y en cuanto a la rotación y la estacionalidad se produjo una reducción notable y mayor para las mujeres.

Entre las razones de este avance se sugiere la **mayor demanda general de servicios sociosanitarios que estaría cubriendo principalmente el sector privado** y que parece atenuar la menor necesidad de contratación temporal. Además, se aprecia menor estacionalidad en enseñanza. De fondo, la reforma laboral de 2022 podría influir también en una menor temporalidad contractual.

No obstante, **las profesionales siguen con porcentajes superiores a los de sus homólogos en las condiciones laborales mencionadas en los últimos años.** Y se apunta que ello explicaría en buena medida la brecha salarial, lo que puede tener **impacto desfavorable a medio y largo plazo en el desarrollo de la carrera profesional.**

De hecho, **el mayor volumen de mujeres profesionales que ejercen a jornada parcial, mayor grado de rotación, estacionalidad y temporalidad contractual precisa un análisis más profundo de sus causas.** Como ejemplo, analizar en qué medida las profesionales estarían gestionando sus preferencias de dedicación laboral para orientar más tiempo a otras áreas de su vida como la **conciliación con los cuidados de su entorno personal o familiar.**

- **OCUPACIÓN Y PARO:** el mercado laboral cerró 2025 con un aumento anual de la ocupación de las profesionales del 5,36% por una bajada del 2,38% de sus compañeros. Ello contribuyó a que **el porcentaje medio de ocupación de las mujeres en el subsector de servicios profesionales subiera levemente al 67,20%.** Esto es, dos de cada tres personas ocupadas en el subsector de servicios profesionales son mujeres. Aun así, **el porcentaje de mujeres de 25 años o más en puestos directivos bajó una décima al 34,5% en 2024 según Eurostat y ha avanzado muy lento desde 2011.**

Entretanto, el **volumen de horas trabajadas** en el subsector de servicios profesionales anotó una subida anual del 1,47% en 2025. Y si tomamos como referencia **el periodo 2025-2019, justo antes de la pandemia, las profesionales en conjunto registran un aumento del 21,07% de horas trabajadas frente al 18,09% de sus homólogos.** Datos que demuestran como **las profesiones han ganado representación en el mercado laboral desde la pandemia y con mayor intensidad por las profesionales.**

La tasa de paro en las profesiones en hombres y mujeres siguió inferior al 5% en 2025. Una situación coherente con el desempleo friccional o cercana al pleno empleo. **Aun así, en 10 de las 14 divisiones relacionadas con el subsector de servicios profesionales la tasa de paro fue mayor en las mujeres, tres más que en 2024.**

Las mujeres con educación superior continúan como el grupo mayoritario de la ocupación media en el mercado laboral con un 24,68% del total, dos décimas más que en 2024, y superior el 22,24% de sus homólogos. Es decir, una de cada cuatro personas ocupadas en España es una mujer con estudios superiores. Pero **la sobrequalificación afecta más a las mujeres con un 35,5% del total de ellas en España en 2024 según Eurostat.**

Por su parte, **las mujeres con educación superior agregan el 22,00% de las personas que manifiestan encontrarse en una situación de subempleo¹ en el mercado laboral al término del cuarto trimestre de 2025**. Una caída anual de más de un punto y supone estrechar un punto la brecha con sus compañeros hasta dejarla en torno a los nueve puntos porcentuales frente a **sus compañeros** en la misma condición de subempleo.

Unión Profesional (UP) publica anualmente desde 2014 su *Estudio UP sobre las brechas salariales y laborales entre hombres y mujeres en las profesiones*. En él analiza el desempeño de los y las profesionales con objeto de identificar la evolución en materia de brecha económica y laboral en el ejercicio profesional.

¹ Según el INE, los subempleados son ocupados que desearían trabajar más horas, que están disponibles 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 2008-2022 SEGÚN LA ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL	9
FIGURA 2. DISTRIBUCIÓN DE OCUPACIÓN Y COMPARATIVA 2024-2023	19
FIGURA 3. TASA DE PARO POR SEXO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA. CUARTO TRIMESTRE 2024	23
FIGURA 4. PORCENTAJE DE OCUPACIÓN CON UNA DURACIÓN INFERIOR A UN AÑO EN EL EMPLEO ACTUAL SOBRE EL TOTAL. MEDIA DEL 2024	24
FIGURA 5. PORCENTAJE DE PERSONAS ASALARIADAS CON CONTRATACIÓN TEMPORAL INFERIOR A UN AÑO SOBRE LA OCUPACIÓN TOTAL ASALARIADA. MEDIA DEL 2024.....	27
FIGURA 6. PORCENTAJE DE LA OCUPACIÓN CON JORNADA PARCIAL SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN LAS PROFESIONES. MEDIA 2008-2024	28

1. CUESTIÓN SALARIAL

La 13ª edición del *Estudio UP sobre las brechas salariales y laborales entre hombres y mujeres en las profesiones* tiene como **finalidad la identificación, el análisis y el seguimiento de los impactos que entraña la realidad socioeconómica actual sobre estas brechas.**

Todo en un **contexto global de 2025** que estuvo condicionado por la incertidumbre arancelaria que desató EE. UU. en abril., la **tensión geopolítica** continuada en Oriente Medio y Ucrania, un crecimiento económico más contenido en la Unión Europea, y menor inflación con una política monetaria más restrictiva del Banco Central Europeo.

En el estudio se realiza un repaso minucioso mediante los capítulos habituales que se aproximan a los ámbitos de la **retribución y el perfil de la ocupación en el mercado laboral**. Para ello, se emplean las **bases de datos y estadísticas oficiales** junto con otros informes públicos nacionales e internacionales de referencia y con el foco en el subsector de servicios profesionales.

1.1. CONTEXTO NACIONAL Y EUROPEO

Dentro del escenario más reciente es necesario citar la celebración del **Equal Pay Day** en la Unión Europea el 17 de noviembre de 2025. Un hecho que tiene lugar en otros 12 países europeos, como España, en el que se celebra el 22 de febrero.

En nuestro país, el Consejo de Ministros aprobó una **declaración institucional** por el Día para la Igualdad Salarial. En la declaración se apunta que 'el Gobierno de España mantiene su firme **compromiso de seguir impulsando políticas públicas orientadas a corregir las causas estructurales de la desigualdad retributiva**, reforzando los mecanismos de aplicación, seguimiento y evaluación, y garantizando la igualdad retributiva como un elemento esencial de la cohesión social y de la justicia social.'

A su vez, entre lo más destacado en la declaración se encuentra la mención al **anteproyecto de ley por el que se regula el ejercicio de la profesión de agente de igualdad**, informado por el Consejo de Ministros en primera vuelta el pasado 16 de diciembre. Según el Consejo de Ministros, 'responde a la necesidad de que el marco normativo en materia de igualdad, así como las herramientas técnicas desarrolladas en los últimos años, cuenten con personal cualificado para su correcta implantación, seguimiento y evaluación, tanto en el ámbito público como en el privado.'

También se cita el **Real Decreto 402/2025**, de 27 de mayo, por el que se regula el **procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede anticipar la edad de jubilación mediante coeficientes reductores**, aprobado el pasado año. Así, se expone que 'contempla la creación del grupo de trabajo para analizar y evaluar la dimensión de género en la fijación de coeficientes reductores de la edad de jubilación en aquellas ocupaciones o actividades profesionales con mayor presencia de mujeres'. Un **grupo que 'permitirá analizar y visibilizar condiciones de trabajo en ocupaciones feminizadas** que, pese a su dureza física o psíquica, han quedado históricamente ignoradas y excluidas de este reconocimiento, avanzando hacia un sistema de protección social más justo.'

Por su parte, aún está pendiente de trasposición en nuestro ordenamiento jurídico 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**.

Igualmente, es relevante recordar la aprobación de la **Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres**. Y otros desafíos socioeconómicos como la implementación y uso de la inteligencia artificial en el mercado de trabajo, y su valor para analizar y abordar las brechas salariales y laborales. Mientras, es de interés la consulta del estudio **‘La brecha retributiva entre mujeres y hombres: causas, evolución y consecuencias’** elaborado por Fundación Mujeres que subraya como la subida progresiva del SMI ha impulsado la reducción de la brecha salarial.

En cuanto a la **publicación de estadísticas oficiales**, persisten las **limitaciones** relacionadas de forma principal con el desfase en la periodicidad con la que se dan a conocer y el grado del desglose. Por ello, acceder a un **mayor detalle sectorial** de los datos vinculados a la retribución y a una mayor frecuencia **en su publicación** permitiría, por ejemplo, analizar con premura el impacto de un abanico más amplio de eventos y realidades socioeconómicas y afinar el diseño y evaluación de las políticas públicas.

Acceder a un mayor detalle y frecuencia en la publicación de las estadísticas oficiales favorecería la capacidad y precisión en el análisis de las realidades socioeconómicas en torno a las brechas salariales y laborales, y afinar el diseño y la evaluación de las políticas públicas

En cuanto a las fuentes de consulta, continúan **tres referencias esenciales** desde el prisma institucional y académico que son la Encuesta Anual de Estructural Salarial (EAES) que lleva a cabo el Instituto Nacional de Estadística (INE), el capítulo de Salarios del empleo principal de la Encuesta de Población Activa, también del INE, y la Estadística del Mercado del Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias que publica la Agencia Tributaria. Estas fuentes son sustanciales para este estudio, en la medida que ofrecen un **desglose algo más avanzado para identificar el subsector de servicios profesionales y evaluar su evolución en el tiempo**.

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

Examinar el curso de la brecha salarial en el terreno nacional e internacional nos expone una leve mejoría perceptible de acuerdo a las fuentes consultadas. En la Unión Europea, la estadística **Gender Pay Gap** que desarrolla Eurostat expuso que **la diferencia de los ingresos brutos medios por hora de las asalariadas respecto a los de sus homólogos disminuyó hasta el 11,1% en 2024**, seis décimas menos que en 2023, y vuelve a intensificar su reducción.

La brecha salarial en España y la Unión Europea anotó su dato más bajo en la serie histórica conforme al INE y Eurostat. Igualmente, la brecha salarial es menor en los tramos de ocupación con formación más elevada según la Organización Internacional del Trabajo

En el ámbito nacional, **la brecha salarial en el mercado laboral descendió al 15,74%, la más baja en la serie histórica iniciada en 2008 y décimo año consecutivo de moderación.** La ganancia media anual de las mujeres fue de 25.591,31 euros, el 84,26% de la que percibieron los hombres en 2023 conforme a la [Encuesta Anual de Estructura Salarial \(EAES\)](#) del INE. Esta nueva disminución tuvo explicación base en la subida salarial del 5,06% anual de las mujeres por solo un 3,37% anual de los hombres. Sin embargo, es preciso mantener la prudencia **sobre esta evolución, pues la brecha del salario medio bruto mensual en 2024 repuntó de nuevo hasta el 16,57%**, casi dos décimas más que en 2023 en función del capítulo [Salarios del empleo principal de la Encuesta de Población Activa \(EPA\)](#), publicado en noviembre de 2025.

Mientras, **las mujeres percibieron un salario medio anual en 2024 que fue un 18,81% inferior al de los hombres** conforme a la [estadística Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias que publica la Agencia Tributaria](#). Una reducción de medio punto porcentual en relación con el dato de **2023**. En otras palabras, el salario medio anual de las mujeres fue del 81,19% del que percibieron los hombres. La dinámica de esta disminución de la brecha se encuentra en el incremento salarial anual que anotaron las mujeres del 4,49% frente al 3,87% de los hombres. Subidas que superaron la inflación anual de 2024 del 2,8%.

Entretanto, cabe recordar que según el [informe Mundial sobre Salarios 2024-2025: ¿Está disminuyendo la desigualdad salarial en el mundo?](#) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), **la brecha salarial se habría reducido especialmente en la parte alta de la distribución, donde las mujeres perciben salarios más elevados al tener estudios superiores.** Un escenario que tendría como soporte la **estructura económica y del mercado laboral**. A su vez, en los países de ingreso bajo y mediano, una buena parte de las mujeres trabajan en ocupaciones mal remuneradas y en sectores con altos niveles de informalidad, donde la brecha se habría incrementado. Para conocer la **siguiente edición de este informe** se estima que habrá que esperar a **noviembre de 2026**.

1.3. ESTIMACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN LAS PROFESIONES

Dentro del **subsector de servicios profesionales** se estima que **la brecha salarial, diferencia porcentual de la ganancia media anual de las mujeres respecto a la de sus compañeros, disminuyó al 12,18% en 2023.** Casi dos puntos porcentuales menos que el año anterior a tenor del cómputo con los datos de la EAES. **Es el porcentaje más bajo en la serie histórica iniciada en 2008** y después del repunte experimentado tras la pandemia de COVID-19 en el periodo 2020-2021.

La estimación de la brecha salarial en las profesiones descendió al 12,18% en 2023, segundo año de reducción que contrasta con el repunte puntual durante la pandemia 2020-2021. Así, esta brecha parece volver a la tendencia de moderación que inició en 2015

Al observar el recorrido de la serie histórica, **la brecha salarial se situó cerca del 20% tras la Gran Recesión del 2008 e inició su moderación a partir de 2015.** Un curso reflejado en la Figura 1 conforme a la EAES, referencia principal de estudio y la fuente más empleada en el ámbito académico e institucional.

Durante la pandemia de COVID-19, particularmente en 2020-2021 se apreció incluso un repunte de la brecha salarial también en las profesiones. Si bien, los datos de 2023 parecen abundar en retomar la senda previa de largo plazo de reducción de la brecha. Por ello, **el bache que supuso la crisis sanitaria en el mercado laboral estaría superado**. Y respecto a los datos de 2023, la disminución de la brecha salarial en las profesiones tuvo base en el aumento de la ganancia media anual bruta de las mujeres del 4,81%, por encima del 2,66% que registraron sus homólogos. Así, la ganancia media anual de las mujeres en 2023 fue de 38.614,94 euros, y representó el 87,82% de lo que percibieron sus compañeros.

En lo relativo al conjunto del subsector de servicios profesionales es preciso examinar la desagregación que proporciona el INE. Según 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 presentó una atenuación de la brecha salarial por segundo año hasta el 7,55%**, más de dos puntos porcentuales menos que en 2022. Ello se debió a una subida salarial de las profesionales del 4,69% frente al 2,12% de sus compañeros.

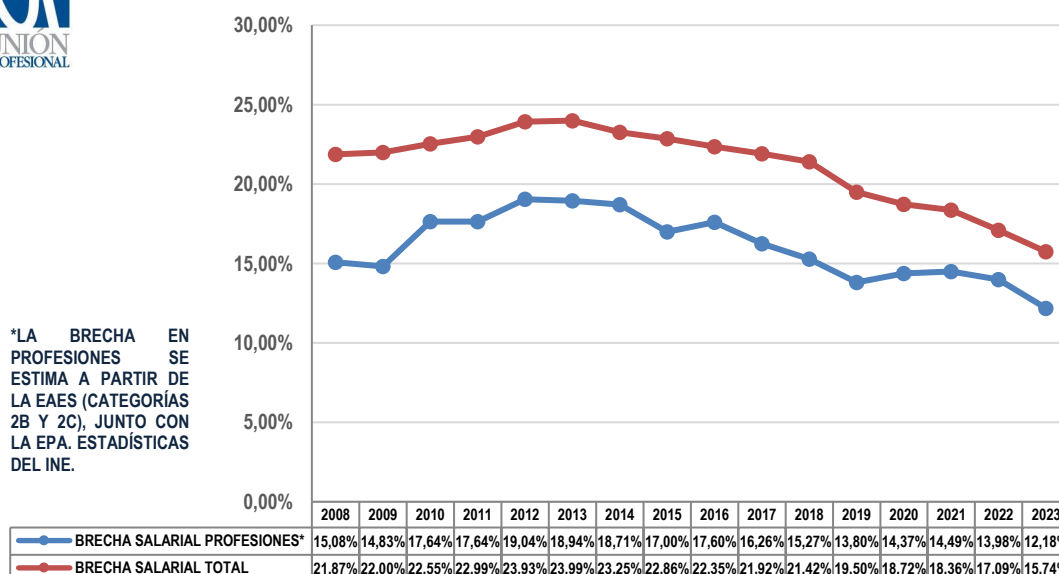
La brecha salarial cayó con más intensidad en la categoría de técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza al registrar un 7,55%, lo que supone el segundo año de minoración

A su vez, en la categoría de **Otros técnicos profesionales científicos e intelectuales**, que agrupa a las personas que se desempeñan en los ámbitos de arquitectura, ingeniería, jurídico, económico y social la brecha salarial cayó un punto y medio porcentual hasta el 14,19%. De tal forma, vuelve a la tendencia de moderación previa a la pandemia. La reducción en 2023 halló origen en el mayor aumento salarial anual de las profesionales del 4,83% frente al 2,98% de sus compañeros.

FIGURA 1. BRECHA SALARIAL 2008-2023 SEGÚN LA ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL



BRECHA SALARIAL 2008-2023. A PARTIR DE LA ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL (INE)



En otro plano, la **Agencia Tributaria** en su estadística **Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias** recoge categorías vinculadas con las profesiones con algunos aspectos a señalar en 2024. **La menor brecha salarial se anotó como es habitual en los servicios sociales con un 18,11%, dos décimas menos que en 2023.** También hubo disminución en la categoría de servicios a empresas donde la brecha fue del 27,79%, medio punto porcentual inferior al de 2023. Y en las actividades financieras y de seguros la brecha cayó hasta un punto porcentual hasta el 27,93%. Como en 2023, **en los tres epígrafes la convergencia de la brecha salarial se explicó por un incremento retributivo mayor de las mujeres frente a los hombres.**

Los servicios sociales, las actividades financieras y de seguros, y los servicios a empresas experimentaron una caída de la brecha salarial en 2024, al igual que en 2023, según los datos de la Agencia Tributaria

También cabe recordar la **Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (ECES)** que publica el INE, vinculada con la EAES y que **nos proporciona más desglose sobre el curso de los salarios y su composición.** Esta estadística requiere un tiempo de consolidación mayor y, por tanto, se publica cada cuatro años. **La última fue revelada en septiembre del 2024 con los datos relativos al 2022. Y la próxima se publicará a finales de 2028 con los datos de 2026.**

Entre las principales conclusiones que ya reflejamos en la pasada edición de este estudio, se apuntaba que al considerar el **salario bruto en 2022** para las divisiones más relacionadas con las profesiones que recoge a CNO-11 **la brecha salarial fue del 18,49% en las profesiones de la salud, dos puntos y puntos medio menos que en 2018.** Igualmente, se situó en el 16,35% en las profesiones de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías y la arquitectura, casi un punto porcentual más que en 2018; en las de ciencias sociales subió casi un punto y medio desde 2018 hasta el 14,14%; **en las del derecho creció casi ocho puntos hasta el 18,60%;** en las de tecnologías de la información hubo un ligero incremento de casi dos puntos desde 2018 hasta el 10,98%; y en la enseñanza estuvo la menor brecha con un 3,60%.

Otro marco para **estimar la brecha salarial es por secciones de actividad.** No obstante, esta agregación de los datos es mayor y supone más dificultades para distinguir de manera más clara como permite la CNO-11. En este sentido, **el desarrollo de las brechas fue relativamente similar al arrojado por el método de la CNO-11.** En la sección de actividades sanitarias y de servicios sociales la brecha se mantuvo prácticamente igual, aunque con una décima más hasta el 23,79%, casi seis puntos y medio porcentuales menos que una década atrás. Mientras, en la sección de actividades profesionales, científicas y técnicas se registró un descenso más claro de la brecha hasta el 22,83%, el dato más bajo en la serie histórica iniciada en 2008 y casi ocho puntos porcentuales menos que en 2013.

Aun así, es necesario seguir con prudencia y considerar la magnitud del **efecto composición de los agregados salariales.** Los incrementos de la ganancia media anual y, por tanto, las posibles reducciones de la brecha salarial podrían tener relación en alguna medida con la salida del mercado laboral de las mujeres con salarios más bajos y con un menor coste de despido.

De este modo, **las ocupadas que siguieron en el mercado laboral o se añadieron con una retribución más elevada contribuirían a la reducción de la brecha en algunos sectores.** Esta perspectiva precisaría un análisis más profundo y detallado para aislar este efecto. Con todo,

aunque **esta situación es menos probable en las profesiones donde los salarios suelen ser más altos para las mujeres y similares a los de sus compañeros**, podría tener base en los mercados laborales de ingreso más bajos y medianos donde las mujeres tienen mayor presencia en las ocupaciones peor remuneradas o más informales como apunta la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** en su informe Mundial sobre Salarios 2024-2025.

1.4. LA BRECHA SALARIAL EN LA DIRECCIÓN

En cuanto al bloque directivo, la nota no fue positiva **en la categoría de Directores y gerentes en la EAES en la medida que la brecha salarial se amplió al 18,02% en 2023, casi tres puntos más que en 2022, lo que le sitúa en una tendencia más similar al tono de la serie historia que siempre parece bordear el 20%**. Este último aumento encontró razón en el incremento salarial anual de las mujeres del 1,19%% frente al 4,57% de sus compañeros.

En España, **las mujeres de 25 años o más representan, provisionalmente, el 34,5% de los puestos directivos en el mercado laboral en 2024. Una décima menos que en 2023 y cuatro menos que el máximo alcanzado durante 2020 por lo que sigue en un ritmo algo estancado en torno a este porcentaje** según la estadística [Labour Force Survey](#) que publica Eurostat.

La brecha salarial en los puestos de dirección subió al 18,02% en 2023, y vuelve a situarse más próxima a los datos en su serie histórica en torno al 20%, sin una clara mejora. A su vez, la representación de las mujeres en la dirección cayó una décima al 34,5%, por lo que sigue estancado y requiere un mayor estudio sobre el 'techo de cristal'

Es decir, es posible apuntar que poco más que una de cada tres personas que ocupan puestos directivos en España es una mujer. **Este 34,5% de España está por debajo del 35,2% que marcó la Eurozona. Si tomamos otra referencia internacional, el porcentaje de mujeres en España en los consejos de administración se situó en 2025 en el 35,70%, igual que en 2024 de acuerdo al informe Global Gender Gap Report 2025 del Foro Económico Mundial.**

Dentro del ámbito salarial nacional, hay que recordar de nuevo las divisiones agregadas de la ECES con los últimos datos de 2022. **La brecha salarial en la dirección financiera intermedia, la investigación y desarrollo, y la gestión de relaciones públicas institucionales subió al 14,61%, cuatro puntos más que en 2018.** Por su parte, en los servicios sanitarios y sociales, las tecnologías de la información y de las comunicaciones, la enseñanza, las finanzas y el aseguramiento, los servicios jurídicos, la dirección industrial manufacturera y extractiva o la construcción la brecha salarial cayó al 16,98%, casi diez puntos menos que en 2018.

La progresión en la representación de las mujeres en los puestos de gestión y dirección en España mantiene un recorrido al alza desde 2011 según Eurostat. Si bien, desde 2020 se mantiene alrededor del 35% y pese a anotar su dato más alto en la serie. No obstante, esta situación de pequeña mejoraría no parece tener un camino similar y claro en la reducción de la brecha salarial en la dirección. **Por ende, es de especial relevancia** continuar estudiando los factores que se configuran como condicionantes del fenómeno denominado **techo de cristal**.

1.5. LA BRECHA SALARIAL EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

En el escenario internacional, es preciso consultar en primer lugar la estadística **Gender Pay Gap** que elabora Eurostat. Los datos actualizados el **26 de febrero de 2026** señalan que la **brecha salarial por hora trabajada en la Unión Europea (UE) se situó de manera provisional en el 11,1% durante 2024, seis décimas menos que en 2023**. De tal forma, sigue la tendencia de moderación iniciada en 2013, y parece **aumentar de nuevo su ritmo de atenuación** tras su ralentización en el periodo 2021-2023 tras la pandemia de covid-19.

Por su parte, **la brecha salarial en España conforme a este criterio europeo cerró en el 7,3% de forma provisional en 2024. Esto sería igual que hace un año**. De tal manera, continúa la tendencia de reducción desde 2017. Asimismo, la brecha de nuestro país se halla entre las más reducidas de la UE dado que Francia registra el 11,8% y Alemania el 15,6%. Entretanto, en Italia la brecha es del 5,3% y en Portugal del 7% también en 2024 provisionalmente.

Como base, es preciso apuntar que los datos de la estadística Gender Pay Gap son el resultado de la diferencia entre los ingresos brutos medios por horas entre hombres y mujeres que trabajan por cuenta ajena expresada como porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los hombres. Sin embargo, **se computa en las empresas con 10 o más asalariados, por lo que no contempla buena parte del tejido productivo formado por microempresas**.

La brecha salarial en la Unión Europea disminuyó hasta el 11,1% en 2024. Ello permite seguir con la tendencia de moderación desde 2013 y parece que intensificó su ritmo de reducción tras ralentizarse en 2021-2023. Cabe recordar que la brecha salarial es menor a medida que la formación es más elevada

Otro punto fundamental internacional de consulta es el **Global Gender Gap Report 2025**, publicado por el Foro Económico Mundial (WEF) el 11 de junio de 2025. En esta última edición, la 19ª, destacan algunos resultados a partir del estudio de 148 países monitorizados. **Su indicador de brecha global de género registró un 68,8% sobre 100 en 2024. Tres décimas más que en 2023, lo que se traduce en una mejora y, por tanto, estrechamiento de la brecha. En España este porcentaje se sitúa en el 79,7% y se encuentra en el puesto 12 de las 148 economías observadas. Una centésima menos y dos puestos más abajo que en 2024.**

El WEF señala que 'sigue existiendo una brecha de género media mundial combinada de más del 30% en cuatro ámbitos: participación y oportunidades económicas, empoderamiento político, nivel educativo y salud y supervivencia.' De tal manera, **aboga por 'identificar las mejores prácticas, facilitar el intercambio y el diálogo entre los líderes, apoyar la aplicación de las soluciones más prometedoras y movilizar la acción colectiva para acelerar la paridad de género.'**

Por otro lado, es posible destacar que entre 2015 y 2024, la proporción de mujeres en puestos de alta dirección aumentó del 25,7% al 28,1%, y en puestos de dirección intermedia también aumentó del 31,5% al 33,4%. Y, particularmente, **en sectores como los servicios financieros y la asistencia sanitaria la representación de las mujeres está creciendo más rápidamente en la alta dirección que en la dirección intermedia**.

Además, como hace un año, cabe recordar el **informe Mundial sobre Salarios 2024-2025: ¿Está disminuyendo la desigualdad salarial en el mundo?** que publicó la Organización Mundial del Trabajo (OIT) en noviembre del 2024 (La próxima edición se espera para noviembre de 2026). Entre sus conclusiones, acerca de la estimación de la brecha salarial de género en los distintos deciles de la distribución salarial «constata que **los hombres ganan más que las mujeres en todos los grupos de país por nivel de ingreso y en toda la escala salarial**». A su vez, expone que esta brecha aumentó en el extremo inferior de la distribución, donde los salarios son más bajos, y se redujo en el extremo superior, donde las mujeres perciben mayores salarios.

Entre los factores de este escenario, emerge como principal **la estructura económica y del mercado laboral**. Según la OIT, en los países con ingreso bajo y mediano, gran parte de las mujeres trabajan en ocupaciones mal remuneradas y en sectores con altos niveles de informalidad. No obstante, efectivamente **la brecha salarial cayó en el extremo superior de la distribución donde «las mujeres con estudios superiores perciben salarios más altos, posiblemente en el sector público, en el que la remuneración es probablemente más equitativa»**.

1.6. APROXIMACIÓN A LAS CAUSAS PRINCIPALES DE LA BRECHA SALARIAL

El estudio realizado del mercado laboral sobre el año 2025 arroja una **mejoría general para las profesionales** sin perjuicio de otras consideraciones. Se observa que **la contratación temporal inferior a un año se redujo de nuevo** para las profesionales en 2025. Una disminución similar a la de sus compañeros, aunque de forma más intensa para ellas en sanidad, donde son mayoría. Igualmente, **la brecha que acusan las profesionales en el ejercicio a jornada parcial se aminoró a su nivel más bajo** en la serie. Y en cuanto a la **rotación y la estacionalidad también se produjo una reducción notable y mayor para las mujeres** respecto a sus compañeros.

No obstante, las profesionales continúan con porcentajes más altos que sus homólogos de forma generalizada en las condiciones laborales mencionadas a partir de los datos examinados de la Encuesta de Población Activa del INE. Un escenario que persiste desde 2008 a pesar de algunas mejoras tendenciales observadas. En tal sentido, **estas brechas laborales pueden explicar en gran medida la brecha salarial** que se manifiesta para las mujeres y que puede reflejarse posteriormente en las pensiones de jubilación, como ejemplo.

A ello se añade que los **complementos salariales** vinculados a la antigüedad, la cualificación académica, los pluses de nocturnidad y peligrosidad, y las circunstancias específicas de cada puesto laboral, como recoge la ECES son factores sustanciales que suelen tener mayor peso en la retribución de los hombres. Por todo ello, se recomienda un análisis más profundo sobre todos los factores implicados y su interacción **como puede ser la asunción de los cuidados, en los que las mujeres suelen tener mayor carga y que se reflejaría en las condiciones laborales descritas y, en consecuencia, con impacto en complementos salariales que acostumbra a ser inferiores para ellas**.

2. PERFIL DE LA OCUPACIÓN Y EL PARO

2.1. OCUPACIÓN Y HORAS TRABAJADAS

Explorar los factores y su magnitud que pueden intervenir **en la explicación de las brechas laborales y salariales es el objetivo de este bloque**. Para ello se analizan los flujos de datos desagregados que proporciona la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. El año 2025 estuvo marcado de manera intensa por la **incertidumbre global arancelaria** en abril que inició EE. UU., la **tensión geopolítica** en Ucrania y Oriente Medio especialmente, un **crecimiento más débil en la Unión Europea**, y una **atenuación de la inflación** con una política monetaria más restrictiva del Banco Central Europeo.

En el caso de España se estima que el Producto Interior Bruto avanzaría un 2,9% en 2025 según la última estimación del INE. Un crecimiento que estaría soportado en el **comportamiento robusto del mercado laboral**, que siguió creciendo por encima del 2% anual gracias al mayor flujo de población, principalmente. A su vez, las exportaciones de bienes y particularmente de servicios siguieron con fuerza. Y en este punto es interesante mencionar **las exportaciones de servicios no turísticos, que recogen gran parte de los servicios profesionales**.

En el ámbito nacional normativo sobre empleo cabe señalar la aprobación de la subida del **Salario Mínimo Interprofesional en 2025 hasta los 1.184 euros mensuales en 14 pagas** como recoge el Real Decreto 87/2025. También la aprobación de **la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028**, que sustituye a la anterior de 2021-2024, y que persigue ofrecer nuevos servicios de orientación y acompañamiento en la vida laboral y con medias orientadas a jóvenes, parados de larga duración, mujeres y mayores de 45 años. O el **marco plurianual de incrementos salariales en el empleo público** que aborda el Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre.

En este contexto, el mercado laboral mostró solidez de nuevo al sumar un 2,77% anual en 2025. En cuanto al subsector de servicios profesionales, el cuarto trimestre de 2025 mostró un 3,91% anual más de ocupación. Un crecimiento que provino esencialmente de las profesionales con un 6,54% frente a una caída del 1,19% de sus compañeros en el mismo periodo. Y si tomamos la **media de los cuatro trimestres de 2025, la ocupación de las profesionales sumó un 5,36% por una caída del 2,38% de sus homólogos**.

Las profesionales registraron un dato agregado de horas trabajadas en 2025 superior al del año anterior y al de sus compañeros. En este incremento tuvo mayor protagonismo la sección de actividades profesionales, científicas y técnicas. Si bien, también hubo un crecimiento destacado en las actividades sanitarias y de servicios sociales y en las actividades inmobiliarias

En la distribución general, **el porcentaje medio de ocupación durante 2025 de las mujeres en el subsector de servicios profesionales fue del 67,20%, algo más de un punto y medio que en 2024**. Sigue en una ratio estable en la serie histórica iniciada en 2008 que refleja 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 sumó

un 1,90% más entre 2025 y 2024 (ello no significa que una persona necesariamente haya trabajado más horas, pues los datos son en volumen total de ocupados). **En los hombres la subida fue menor y se quedó en el 1,36% anual, mientras que en las mujeres llegó hasta el 2,62% anual.** Si comparamos los datos con 2019, justo antes de la pandemia, observamos que el dato de horas trabajadas de las mujeres se situó en el 10,95% por un 6,10% de los hombres, lo que abona una clara recuperación y un mayor peso en el empleo de las mujeres.

El conjunto del subsector de servicios profesionales sumó un 1,47% más de horas trabajadas entre 2025 y 2024. Aunque este incremento fue claramente dispar, pues se produjo un **aumento del 4,91% en las profesionales (creció un 2,73% en 2024) por un descenso del 4,33% de sus compañeros (subió un 3,37% en 2024)** en sintonía con la distribución de ocupación descrita previamente.

Mientras, **en el periodo 2025-2019 el aumento de horas trabajadas en el subsector fue el 20,01%.** Las profesionales sumaron un 21,07% más de horas trabajadas por un 18,09% de sus homólogos. Datos que demuestran como **las profesiones han ganado representación en el mercado laboral desde la pandemia y con mayor intensidad por las profesionales.**

Al distinguir por secciones de actividad vinculadas con el subsector, —no se ofrece más desagregación por divisiones— hay diferencias. Particularmente, **hubo excepción en la sección de información y comunicaciones, y en la de actividades financieras y de seguros donde las mujeres registraron un incremento anual de horas trabajadas inferior al de sus compañeros en 2025.** En cambio, en las secciones de actividades inmobiliarias, actividades profesionales, científicas y técnicas, enseñanza, y actividades sanitarias y servicios sociales, los aumentos anuales de horas trabajadas de las profesionales superaron a los de sus compañeros.

El volumen de horas trabajadas por las profesionales presentó un crecimiento porcentual superior al de sus compañeros en la contratación asalariada pública y privada y, especialmente, en el ejercicio autónomo. Este incremento fue más destacado en la actividades profesionales, científicas y técnicas

Por otro lado, si nos fijamos en el régimen laboral, dentro del subsector de servicios profesionales el incremento anual de horas trabajadas frente a 2024 destacó porcentualmente en el ejercicio por cuenta propia. En las profesionales, **el crecimiento anual el ejercicio autónomo llegó al 14,77% anual y especialmente en la sección de actividades profesionales, científicas y técnicas y las actividades sanitarias y sociales con un 8,84% anual.**

Entretanto, en la **ocupación asalariada del sector público, el volumen de horas trabajadas en las profesionales creció un 2,58% frente a la caída del 9,90% de sus compañeros.** Las secciones de actividades inmobiliarias y de actividades profesionales, científicas y técnicas presentaron un aumento porcentual de horas trabajadas más destacado en el caso de ellas. Y en cuanto a la **ocupación asalariada del sector privado el crecimiento porcentual de horas trabajadas de las profesionales llegó al 4,25% por una caída del 3,77% de sus homólogos.** En este sentido, sobresalió el incremento de horas por parte de ellas en la sección de actividades inmobiliarias y en la enseñanza con porcentajes superiores a los de sus compañeros.

2.2. OCUPACIÓN POR DIVISIONES DE ACTIVIDAD

Este apartado aborda la evolución de la ocupación en las divisiones de actividad pertenecientes o más relacionadas con el subsector de servicios profesionales. Es decir, se mide la **distribución de las y los profesionales en cada ámbito profesional**.

En 2025 continúa una cierta estabilidad general en la proporción de hombres y mujeres en las profesiones. Y, por ello, persisten las diferencias notables en algunas divisiones. Las profesionales solo representan el 25,71% de media de toda la ocupación en el ámbito de programación, consultoría y otras actividades informáticas, porcentaje una décima inferior que en 2024. Entretanto, en las actividades de servicios sociales sin alojamiento fueron el 86,30% de media de toda la ocupación, dos décimas más que en 2024.

La brecha más amplia en la distribución de **la ocupación se halla nuevamente en las profesiones que operan en la esfera científico-técnica, de arquitectura e ingeniería donde el porcentaje de mujeres sobre el total de la ocupación continúa de forma clara por debajo del 50%**. Entretanto, el reparto fue más parejo en el ámbito financiero y asegurador, el inmobiliario, el jurídico, de la consultoría de gestión empresarial, en I+D, y publicidad y estudios de mercado. **En las divisiones de sanidad y de servicios sociales, y en la enseñanza las mujeres siguen con un peso sobre la ocupación que rebasa el 70% y supera el 80% en muchos casos.**

Por su parte, cabe mencionar que **las profesiones del espacio STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas)** tienen camino por recorrer aún para fomentar estas vocaciones en las mujeres. Así, desde hace una década, la Asamblea General de la ONU declaró el 11 de febrero como el Día Internacional de la Niña y la Mujer en la Ciencia, en el que se reconoce el papel fundamental que desempeñan las mujeres en la comunidad científica y en la tecnología. Por ello, **Unión Profesional recordó de nuevo en este día su alianza con la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT) y ONU Mujeres España**, su compromiso con la necesaria perspectiva de género, y sabedoras de que los progresos de la ciencia deben tener un reflejo en los progresos profesionales para que sean útiles a la ciudadanía.

De la misma manera, cabría valorar **este planteamiento con objeto de extrapolarlo a los hombres en cuanto a su acceso a las profesiones sanitarias, sociales, de la enseñanza**, así como a otras que habitualmente se han asociado en el espectro de los cuidados. Por tanto, **el fomento general de vocaciones STEAM y las que suelen asociarse más a los cuidados podría favorecer la reducción de los prejuicios y las diferentes brechas de género.**

A continuación, el análisis por divisiones:

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

El porcentaje medio de **las profesionales** en la ocupación en el ámbito financiero-asegurador se redujo al **51,12%, siete décimas menos que en 2024**. En tal sentido, permanece estable en torno al 50% en la serie histórica iniciada en 2008. Entre el cuarto trimestre de 2025 y de 2024 se produjo un incremento de la ocupación del 24,66% en los hombres por un aumento del 26,15% en las mujeres.

>> ACTIVIDADES JURÍDICAS Y DE CONTABILIDAD

Las profesionales anotaron el **60,55% de media sobre la ocupación durante 2025 en la consultoría jurídica, dos puntos más que en 2024**. Así, se aproxima a la parte alta de la franja entre el 50-60% en la ocupación que figura en la serie histórica iniciada en 2008. Entre el cuarto trimestre de 2025 y de 2024 la ocupación cayó un 8,41% en los hombres y aumentó un 6,13% en las mujeres.

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

La ocupación media de las mujeres sobre el total en la consultoría de gestión empresarial se situó en el **53,79% en 2025. Cerca de cuatro puntos más que en 2024, lo que le hace continuar ligeramente por encima del 50%** en la serie histórica iniciada en 2008. Además, entre el cuarto trimestre de 2025 y de 2024 la ocupación creció un 22,89% en los hombres, por un 15,40% en las mujeres.

>> SERVICIOS TÉCNICOS DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA

En los servicios técnicos de arquitectura, ingeniería y buena parte del ámbito científico-técnico el porcentaje de ocupación media de las mujeres sobre el total apenas creció hasta el **33,71% en 2025. Esto es, dos décimas de punto más que en 2024. Con todo, es de nuevo el dato más alto desde 2018, aunque se mantiene en torno al tercio en la serie histórica** iniciada en 2008. A su vez, entre el cuarto trimestre de 2025 y de 2024 la ocupación cayó un 5,94% en los hombres y creció un 12,34% en las mujeres.

>> INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

Las profesionales registraron el **54,56% de media en la ocupación en la división de investigación y desarrollo durante 2025. Tres puntos y medio porcentuales por encima del dato de 2024. El dato más elevado desde 2016** y acorde con su desarrollo en torno al 50% como describe la serie histórica desde 2008. Si bien, entre el cuarto trimestre de 2025 y 2024 la ocupación subió un 4,49% en los hombres y se redujo un 7,32% en las mujeres.

>> PUBLICIDAD Y ESTUDIOS DE MERCADO

En la división de publicidad y estudios de mercado, **las mujeres representaron el 50,47%** de la ocupación media durante 2025. Casi dos puntos porcentuales más que en 2024. **En consecuencia, vuelve a superar el 50% en sintonía con el volumen habitual registrado en su serie histórica desde 2008**. Con todo, entre el cuarto trimestre de 2025 y de 2024 la ocupación disminuyó un 4,45% en los hombres y subió un 3,24% en las mujeres.

>> OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS

En la división de otras actividades profesionales, científicas y técnicas, las mujeres tuvieron una representación media en la ocupación del **53,82% durante 2025**. Más de siete puntos porcentuales más que en 2024. **De tal modo, vuelve a situarse alrededor del 50% como ha reflejado en la serie histórica iniciada en 2008**. Entre el cuarto trimestre de 2025 y de 2024 la ocupación de los hombres aumentó un 7,43% y creció un 30,48% en las mujeres.

>> ACTIVIDADES VETERINARIAS

En veterinaria las mujeres tuvieron una representación media en la ocupación total del **64,63% en 2025. Más de tres puntos porcentuales menos que en 2024 y el dato más bajo desde 2020. Esta división dibuja un comportamiento más irregular en la serie histórica iniciada en 2008, aunque las profesionales siempre suponen más del 50%.** Entre el cuarto trimestre de 2025 y de 2024 la ocupación subió un 9,09% en los hombres y creció un 23,63% en las mujeres.

>> ACTIVIDADES SANITARIAS

Las actividades sanitarias, la división principal por volumen en la sección de sanidad y servicios sociales, finalizaron 2025 con una representación media de las mujeres en la ocupación total del **73,67%. Un punto y medio porcentual más que en 2024. Por ende, continúa en el entorno del 70-75% en la serie histórica iniciada en 2008.** Si bien, entre el cuarto trimestre de 2025 y de 2024 la ocupación bajó un 4,90% en los hombres y subió un 4,11% en las mujeres.

>> ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES

En esta división sociosanitaria de asistencia en establecimientos residenciales, **las mujeres concluyeron 2025 con una representación media sobre la ocupación del 85,16%. Dos puntos y medio porcentuales por encima del dato de 2024. Una división en la que las mujeres siempre han estado por encima del 80% en la serie histórica desde 2008.** Además, entre el cuarto trimestre de 2025 y de 2024 la ocupación en los hombres disminuyó un 13,00% mientras que en las mujeres subió un 0,51%.

>> ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO

La división de actividades de servicios sociales sin alojamiento anotó de nuevo el porcentaje de mujeres en la ocupación media más alto con un **86,30%. Casi dos décimas de punto porcentuales más que en 2024 en una división que siempre frisa el 85% de ocupación por mujeres de acuerdo a la serie histórica iniciada en 2008.** Entre el cuarto trimestre de 2025 y de 2024 la ocupación aumentó un 15,64% en los hombres y un 11,46% en las mujeres.

>> EDUCACIÓN

En el sector de la enseñanza, las mujeres sumaron un **69,20% de media en la ocupación durante 2025. Un punto porcentual más que en 2024 y el dato más alto en la serie histórica iniciada en 2008.** En tal sentido, una división que ha acostumbrado a tener alrededor de los dos tercios de mujeres ocupadas sobre el total. Entre el cuarto trimestre de 2025 y de 2024 la ocupación disminuyó un 2,88% en los hombres y sumó un 5,48% en las mujeres.

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

La división de consultoría informática mostró de nuevo el porcentaje medio de ocupación más reducido para las mujeres en 2025 con un **25,71%** en el marco de las divisiones más relacionadas con el subsector de servicios profesionales. **Una décima de punto porcentual incluso inferior al dato de 2024 y sin cambio en relación con la serie histórica iniciada en el 2008 en la que suelen reflejar una cuarta parte del volumen total de la ocupación.** Entre el cuarto trimestre de 2025 y de 2024 la ocupación de los hombres creció un 4,40%, mientras que solo aumentó un 2,58% en el caso de las mujeres.

>> ACTIVIDADES INMOBILIARIAS

En la división de actividades inmobiliarias las mujeres terminaron 2025 con una representación media sobre el total de la ocupación del **49,73%**. **Un punto porcentual superior al dato de 2024. De nuevo, como hace un año, sigue algo lejos de sus datos habituales en los que las mujeres han estado por ligeramente por encima del 50% a tenor de la serie histórica iniciada en 2008.** Entre el cuarto trimestre de 2025 y de 2024 la ocupación de los hombres aumentó un 0,22% y se redujo un 9,22% en las mujeres.

FIGURA 2. DISTRIBUCIÓN DE OCUPACIÓN Y COMPARATIVA 2025-2024

FIGURA 2. DISTRIBUCIÓN DE OCUPACIÓN Y COMPARATIVA 2025-2024		
DIVISIONES DE ACTIVIDAD CON PROFESIONES (CNAE-2009)	% MUJERES SOBRE OCUPACIÓN	DIFERENCIA FRENTE A 2024
(88) ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO	86,30%	0,18%
(87) ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES	85,16%	2,48%
(86) ACTIVIDADES SANITARIAS	73,67%	1,56%
(85) EDUCACIÓN	69,20%	1,09%
(75) ACTIVIDADES VETERINARIAS	64,63%	-3,27%
(69) ACTIVIDADES JURÍDICAS Y DE CONTABILIDAD	60,55%	1,99%
(72) INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	54,56%	3,59%
(74) OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	53,82%	7,23%
(70) ACTIVIDADES DE CONSULTORÍA DE GESTIÓN EMPRESARIAL	53,79%	3,76%
(66) ACT. AUXILIARES A LOS SERVICIOS FINANCIEROS Y SEGUROS	51,12%	-0,68%
(73) PUBLICIDAD Y ESTUDIOS DE MERCADO	50,47%	1,73%
(68) ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	49,73%	1,04%
(71) SERVICIOS TÉCNICOS DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA	33,71%	0,12%
(62) PROGRAMACIÓN, CONSULTORÍA Y OTRAS ACT. INFORMÁTICAS	25,71%	-0,16%
SUBSECTOR DE SERVICIOS PROFESIONALES	67,20%	1,70%
TOTAL MERCADO LABORAL	46,58%	0,16%

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 2025 Y LA DIFERENCIA EN PUNTOS PORCENTUALES FRENTE A 2024.

2.3. OCUPACIÓN POR NIVEL DE FORMACIÓN, SOBRECUALIFICACIÓN Y SUBEMPLEO

En otra perspectiva es preciso abordar la ocupación en función de la formación alcanzada con el fin de identificar las brechas que puedan surgir entre hombres y mujeres. En el bloque de **mujeres con educación superior, que recoge el grueso de profesionales, hubo un aumento del 3,82% anual en su ocupación media de 2025 frente a la de 2024. Esto es, casi un punto y medio más que sus compañeros con un 2,42% en el mismo periodo. Este ritmo de crecimiento de la ocupación de las mujeres con educación superior también superó al de los últimos dos años.** Y también estuvo por encima del general de ambos, que cerró en el 2,62%, como del agregado en el conjunto de las mujeres sin discriminar por formación con un 2,97%.

El volumen de mujeres con educación superior en la ocupación sigue como el principal según el parámetro de formación al suponer el 24,68% del total de la ocupación media en 2025, dos décimas más que en 2024. O, lo que es lo mismo, casi una de cada cuatro personas ocupadas en España es una mujer con educación superior, el grupo mayoritario. Justo a continuación se encontraría el volumen de ocupación de los hombres con educación superior que supone el 22,24% del total, aunque cinco centésimas menos que en 2024.

Las mujeres con educación superior fueron el grupo más numeroso en el mercado laboral en 2025, con una de cada cuatro personas ocupadas y un crecimiento mayor al de sus compañeros frente a 2024. Además, tras la pandemia, los hombres y las mujeres con educación superior han aumentado su presencia en el empleo destacadamente

Si tomamos más horizonte para evaluar el impacto de la pandemia de covid-19, se observa que una gran capacidad de recuperación en el mercado laboral de los segmentos de ocupación a medida que la formación es mayor. Este movimiento sugiere que **incrementar el nivel de formación supone aumentar las oportunidades laborales, mayor estabilidad en el empleo y protección frente al paro ante variadas crisis como la sanitaria. Una muestra de ello es que las mujeres con educación superior aumentaron el volumen de ocupación un 20,40% de media entre 2025 y 2019 frente al 18,40% de sus compañeros.** En comparación, a nivel general y en los estratos de menor formación, los avances fueron más limitados o incluso retrocedieron.

Asimismo, dentro del grupo de mujeres ocupadas, el 53,01% de media tiene educación superior, medio punto más que en 2024. En cambio, en sus compañeros, los que tienen mayor formación suponen un 41,64% de los ocupados, solo cuatro centésimas más que en 2024. Un prisma importante en el detalle tiene que ver con la edad. **Las mujeres con educación superior representan claramente un mayor peso en la ocupación general que sus homólogos de formación en las franjas de edad inferiores a los 54 años.** A partir de esta edad, los porcentajes tienden a igualarse, y desde los 60 años en adelante es donde los hombres con educación superior aún representan un ligero mayor peso en la ocupación general que sus homólogas.

Frente a 2024 se anotó una ampliación del volumen de mujeres ocupadas con educación superior frente a sus compañeros en la franja de 50 a 54 años. Una distribución que ilustra el **cambio generacional de las últimas décadas** en el que las mujeres han ido accediendo cada vez más hacia el mercado laboral y con más formación.

No obstante, no todas las personas ocupadas en el mercado laboral ejercen en función de su titulación y especialización. Por ende, se hallan dentro del **fenómeno de la sobrecualificación**. Así, hemos de consultar la estadística [Labour Force Survey \(LFS\)](#) que elabora Eurostat y que toma como base **CEDEFOP** (European Center for the Development of Vocational Training). De tal modo, la tasa de sobrecualificación de las personas de 25 a 64 años con educación terciaria en la Unión Europea registró un 21,0% en 2024 (último año actualizado en enero de 2026). Este porcentaje fue del 20,2% para los hombres y del 21,7% para las mujeres. En ambos casos, una mejora en torno a medio punto porcentual frente a 2023. **Si comparamos sus datos con los de 2019, antes de la pandemia, apenas hay mejora, aunque algo más perceptible en mujeres.**

La tasa de sobrecualificación se redujo en las mujeres con educación superior en la Unión Europea durante 2024, último año actualizado, con un 21,7% del total de ocupadas. En España, este porcentaje bajó, pero aún es superior y se sitúa en el 35,5%. En profesiones, los porcentajes bordean el 20% en mujeres en nuestro país

En la desagregación sectorial, la tasa de sobrecualificación de los ocupados entre 25 y 64 años se atenuó al 7,1% en 2024 dentro de la UE en la sección de actividades profesionales, científicas y técnicas, tres décimas menos que en 2023. **En las profesionales este porcentaje disminuyó medio punto porcentual hasta el 10,4%, por un 4,0% de sus compañeros, que se redujo dos décimas. Entretanto, en la sección de actividades sanitarias y de servicios sociales, la tasa se redujo tres décimas para ellas hasta el 12,9% y se mantuvo en el 9,0% para ellos.**

En España la tasa de sobrecualificación general de las personas de 25 a 64 años se situó en el 34,6% en 2024, nueve décimas menos que en 2023. Y aunque es el dato más bajo en la serie iniciada en 2014, apenas ha bajado desde el 36%. A su vez, se mantiene casi 14 puntos porcentuales por encima del dato de la UE y sigue como el más alto en la UE de forma destacada con Grecia. En los hombres el dato fue del 33,6% y en las mujeres del 35,5%. Todo sugiere un **problema estructural de la economía y mercado laboral en España para absorber y crear empleo de calidad acorde a la cuantía de personas con educación superior.**

Además, en nuestro país en las actividades profesionales, científicas y técnicas la sobrecualificación en los hombres fue del 8,0% en 2024, nueve décimas más que en 2023, mientras que en sus compañeras cayó al 21,3%, casi tres puntos menos que el año anterior. **En las actividades sanitarias y de servicios sociales las mujeres registraron un 20,1% de sobrecualificación, un punto menos que en 2023.** En comparación, sus compañeros sociosanitarios bajaron casi un punto y medio hasta el 11,3%.

Respecto al **fenómeno del subempleo² las mujeres con educación superior suman el 22,00% de las personas en esta situación dentro del mercado laboral en el cuarto trimestre de 2025.** Una reducción de más de un punto frente al mismo trimestre de 2024, lo que disminuye la brecha frente a sus compañeros, aunque aún está en el entorno de los nueve puntos porcentuales.

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 subempleado tiene su empleo principal.

El número de mujeres con educación superior en subempleo se redujo frente a 2024. Si bien, suponen el 22% de las personas ocupadas que manifiestan estar en esta situación. A su vez, presentan porcentajes más altos de subempleo que sus compañeros en todas las franjas de edad, con especial diferencia entre los 25 a 34 años. Todo ello suma para estudiar más las razones socioeconómicas de esta brecha

En la desagregación, **las mujeres con educación superior entre 25 y 34 años fueron de nuevo el grupo de edad que expresa estar en subempleo en una mayor proporción con un 29,11% de todos los ocupados subempleados de este grupo de edad en el mercado laboral**. Con todo, **cayó más de dos puntos porcentuales frente al cuarto trimestre de 2024**. Por el contrario, sus compañeros de edad y formación superior anotaron un 18,56%, aunque con una subida de más de medio punto sobre 2024.

En los grupos de más edad, las mujeres con educación superior presentan porcentajes de subempleo más contenidos, pero siguen siendo comparativamente **más elevados que los de sus homólogos**. Entre las razones que explicarían esta situación estarían, entre otros, una **reconfiguración de las preferencias laborales y personales a partir de los 30 años para orientar su tiempo a otras tareas como los cuidados de su entorno familiar y personal u otros desempeños personales**. Todo ello les haría manifestar una situación **no tan destacada en subempleo**. Si bien, dado que los porcentajes se mantienen más elevados que los de sus compañeras de forma consistentes sería preciso un mayor estudio sobre esta realidad.

2.4. TASAS DE PARO

El cuarto trimestre de 2025 concluyó con una **tasa de paro del 3,20% en el subsector de servicios profesionales**, cuatro décimas menos que al cierre de 2024 y muy por debajo del 9,93% del conjunto del mercado laboral. Así, **el dato general de paro en las profesiones es más coherente con una situación de desempleo friccional o cercano al pleno empleo al mantenerse inferior al 5%**.

Dentro del subsector de servicios profesionales **la tasa de paro fue más reducida de nuevo en los hombres con un 2,69%**, casi un punto porcentual menos frente al cuarto trimestre de 2024. Entretanto, **la tasa de paro de las mujeres se redujo dos décimas en el mismo periodo hasta cerrar 2025 en el 3,45%**. No obstante, **la tasa de paro en las profesionales solo fue superior a la de sus compañeros en 10 de las 14 divisiones** pertenecientes o relacionadas con el subsector. Esto es, **tres divisiones más que en 2024**.

La tasa de paro de las profesionales superó a la de sus compañeros en 10 de las 14 divisiones pertenecientes o relacionadas con el subsector de servicios profesionales en el cuarto trimestre de 2025. Son tres divisiones más que en 2024. En conjunto, la tasa de paro fue del 3,45%, casi ocho décimas más que sus compañeros

Hubo tres divisiones del subsector que anotaron una tasa de paro superior al 5% en el caso de las profesionales: publicidad y estudios de mercado con un 12,42%, las actividades veterinarias con un 9,64%, y las actividades de servicios sociales sin alojamiento con un 5,06%. **En relación con 2024 es muy similar, puesto que en 2024 fueron las mismas divisiones rebasaron el 5%, exceptuando las actividades veterinarias por la consultoría informática.**

En comparación con sus compañeros, el resultado fue algo mejor para ellos dado que solo anotaron una tasa de paro que superó el 5% en dos divisiones, igual que hace un año. En este caso, fueron la de publicidad y estudios de mercado con un 8,52%, y la de actividades de servicios sociales sin alojamiento con un 5,06%.

Cuando discriminamos los datos por nivel de formación, **las mujeres con educación superior finalizaron el cuarto trimestre de 2025 con una tasa de paro del 6,94%. Dos décimas menos que en el mismo trimestre de 2024.** Para sus homólogos el porcentaje de paro apenas disminuyó dos centésimas en perspectiva anual hasta el 5,4%. En todo caso, son tasas visiblemente contenidas al comparar con tasa la general en el mercado laboral que fue del 9,93%.

La tasa de paro más alta de las mujeres con educación superior por edad fue del 19,58% entre los 20 y los 24 años. Un punto y medio por debajo del dato de hace un año, pero dos décimas por encima del dato de sus homólogos cuya tasa de paro subió al 19,38%, más de dos puntos que en 2024. Además, **las mayores brechas en la tasa de paro se hallan en la franja de edad más joven** en los años posteriores a la incorporación al mercado laboral tras obtener la titulación **y al final de la carrera laboral**, de 65 a 69 años, donde las mujeres presentan una tasa de paro del 7,13% por un 2,15% de los hombres.

Como se recoge en la Figura 3, **las tasas de paro más altas para las profesionales se concentran en el ámbito de la consultoría económica y sanidad.** En cuanto al resto de divisiones, los datos son similares e inferiores al 5%.

FIGURA 3. TASA DE PARO POR SEXO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA. CUARTO TRIMESTRE 2025

FIGURA 3. TASA DE PARO POR SEXO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA. CUARTO TRIMESTRE 2025		
DIVISIONES DE ACTIVIDAD CON PROFESIONES (CNAE-2009)	TASA DE PARO MUJERES	TASA DE PARO HOMBRES
(73) PUBLICIDAD Y ESTUDIOS DE MERCADO	12,42%	8,52%
(75) ACTIVIDADES VETERINARIAS	9,64%	4,35%
(88) ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO	5,40%	5,06%
(70) ACTIVIDADES DE CONSULTORÍA DE GESTIÓN EMPRESARIAL	4,11%	0,62%
(87) ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES	3,94%	2,51%
(68) ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	3,75%	2,60%
(72) INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	3,28%	1,98%
(62) PROGRAMACIÓN, CONSULTORÍA Y OTRAS ACT. INFORMÁTICAS	3,22%	3,89%
(86) ACTIVIDADES SANITARIAS	2,74%	2,27%
(74) OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	2,53%	4,29%
(85) EDUCACIÓN	2,47%	2,28%
(69) ACTIVIDADES JURÍDICAS Y DE CONTABILIDAD	1,43%	1,03%
(71) SERVICIOS TÉCNICOS DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA	1,00%	3,04%
(66) ACT. AUXILIARES A LOS SERVICIOS FINANCIEROS Y SEGUROS	0,00%	0,00%
SUBSECTOR DE SERVICIOS PROFESIONALES	3,45%	2,69%
TOTAL MERCADO LABORAL	11,24%	8,76%

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

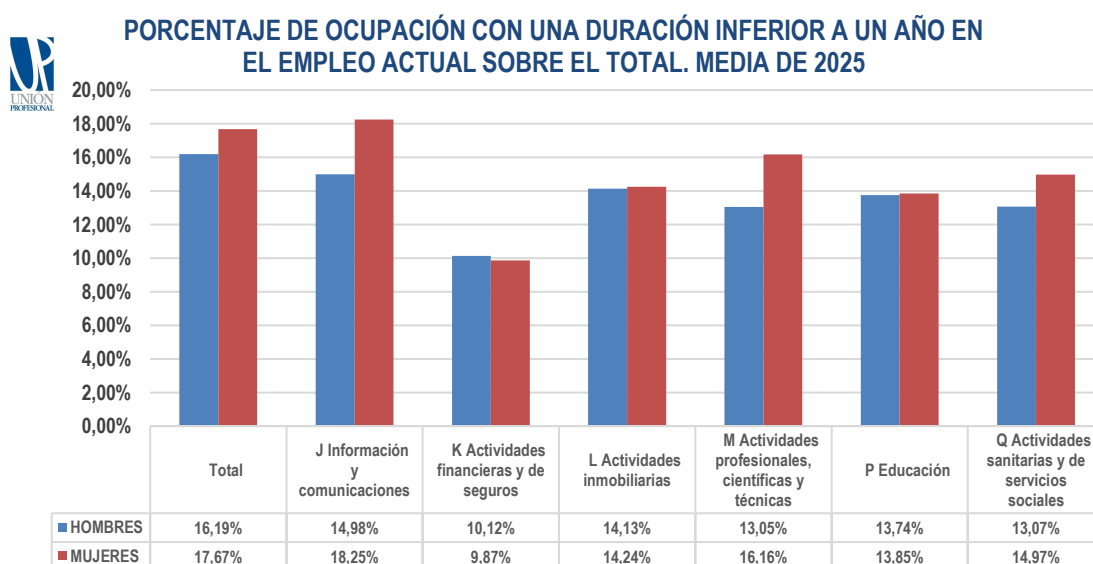
3.1. TIEMPO INFERIOR A UN AÑO EN LA OCUPACIÓN ACTUAL

Dentro de las condiciones laborales una **variable crítica que nos muestra un termómetro sobre la intensidad de la rotación y la estabilidad del empleo en el mercado laboral, así como el pulso de actividad económica para generar nuevo empleo** es la que recoge la ocupación inferior a un año en el empleo actual. Una variable que precisa ser contextualizada e interpretada junto con otras para conformar una perspectiva más amplia sobre las brechas laborales entre hombres y mujeres.

En 2025 el porcentaje medio del total de la ocupación con una duración en su empleo inferior a un año fue del 16,88%, dos décimas menos que en 2024, y siete décimas por debajo de 2023. En las mujeres este porcentaje cayó casi cuatro décimas punto hasta el 17,67%; en cambio, en los hombres su porcentaje es menor, el 16,19%, dos décimas menos que en 2024.

En relación con las profesiones, sus datos en esta variable de ocupación estuvieron por debajo del mercado laboral. Por secciones, **las mujeres anotan de forma general un mayor porcentaje de duración inferior a un año en su actual ocupación en comparación con sus compañeros. Como en 2024, la excepción donde sucede lo contrario es la sección de actividades financieras y de seguros.** En el resto de secciones, como aparece en la **Figura 4**, las diferencias más destacadas se encuentran en la sección de información y comunicaciones, y en la sección de actividades profesionales, científicas y técnicas, con más de tres puntos de brecha.

FIGURA 4. PORCENTAJE DE OCUPACIÓN CON UNA DURACIÓN INFERIOR A UN AÑO EN EL EMPLEO ACTUAL SOBRE EL TOTAL. MEDIA DEL 2025



Para analizar con más criterio, como baremo de referencia **un crecimiento anual del volumen de ocupación sectorial con una duración en su empleo inferior a un año similar al dato del conjunto** sugiere que el grado de rotación laboral puede ser razonable para describir un

movimiento laboral de personas entre los diferentes sectores y nuevas actividades. Entretanto, si el crecimiento de este grupo de ocupación sectorial es mayor que el general sugiere una casuística de excesiva rotación y mayor inestabilidad laboral para el desarrollo óptimo de una carrera profesional en muchos casos. En cambio, si este porcentaje de nueva ocupación sectorial presentara un ritmo anual de crecimiento muy inferior al general apuntaría hacia una rigidez en la movilidad laboral que frenaría una mayor expansión económica.

Bajo esta consideración previa, **en el cuarto trimestre de 2025 el crecimiento de la ocupación con una duración en su empleo inferior a un año fue del 0,43% anual, muy por debajo del 2,77% general de toda la ocupación en el mercado laboral.** De tal forma, no es descartable una cierta rigidez en la movilidad y la rotación laboral. Si bien, al mismo tiempo, podría indicar un mayor peso de la contratación estructural en el mercado laboral.

La ocupación inferior a un año en el empleo fue mayor en las profesionales respecto a sus compañeros en 2025. No obstante, frente a 2024 se redujo para ellas especialmente en sanidad y enseñanza, donde son mayoría y el empleo es más estacional. Ello podría apuntar a más estabilidad, pues un mayor grado de rotación y estacionalidad puede influir en una menor retribución en la carrera laboral

Sin dejar de lado otros factores esenciales, **el hecho de que las mujeres ocupadas, como las profesionales, tengan mayor protagonismo en la ocupación inferior a un año que sus homólogos sugiere que sus retribuciones iniciales tiendan ser más limitadas.** Entre las razones habría **parámetros como la responsabilidad y la experiencia, que suelen tener mayor peso para explicar los incrementos salariales. Aumento que se adquieren, generalmente, a medida que se suma más tiempo en un empleo o con más edad.**

Si esta situación se mantiene en el tiempo puede tener consecuencias no deseadas. Es decir, un **grado de rotación laboral continuado puede ser un factor de mayor vulnerabilidad o menor estabilidad laboral** en tanto que los costes de despido tenderán a ser inferiores.

En las secciones más vinculadas con el subsector de servicios profesionales sobresalen algunos aspectos. **En la sección de enseñanza y en la de actividades sanitarias y de servicios sociales disminuyó el porcentaje medio de mujeres que tenían menos de un año en su ocupación durante 2025 frente a 2024.** Inversamente, **en las secciones de información y comunicaciones, actividades financieras y de seguros, actividades inmobiliarias y actividades profesionales, científicas y técnicas** aconteció un cierto incremento de las mujeres que llevaban menos de un año en su ocupación de media respecto a 2024.

Los sectores de educación y sanidad presentan un mayor componente estacional de empleo en su funcionamiento. Ello se debe a la necesidad de cubrir sustituciones y refuerzos de personal en el ámbito sanitario durante el verano y el invierno, principalmente. Y en la enseñanza para coberturas, o una duración inferior de la formación. Como **en 2025 el empleo ha crecido de forma general en estos sectores y ha bajado su proporción de ocupación inferior a un año, sugiere que la contratación de larga duración, más estructural, ha incrementado su relevancia y, especialmente, en las mujeres,** que suponen más del 60% de ocupación en esos sectores.

3.2. CONTRATOS TEMPORALES

En este apartado abordamos la variable que recoge la temporalidad contractual inferior a un año. Una variable de **especial relevancia en el análisis del mercado laboral que nos orienta sobre el grado de estabilidad y estacionalidad de la ocupación**, así como los efectos sobre la contratación de la última reforma laboral en vigor desde marzo de 2022.

En detalle, **el porcentaje de personas con un contrato inferior a un año sobre el grueso de asalariados bajó de nuevo hasta el 12,31% de media en 2025**. Esto es, alrededor de nueve puntos menos en comparación con la media del 2021. En el caso de los hombres el porcentaje se redujo al 10,62% y en el de las mujeres se moderó al 14,11%.

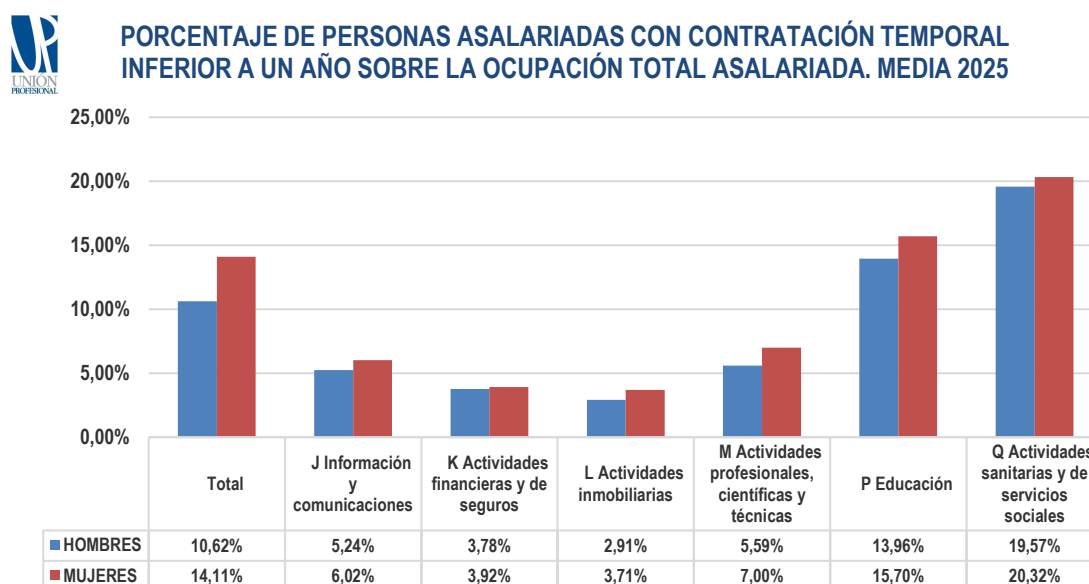
En cuanto a **las secciones más relacionadas con el subsector de servicios profesionales se observaron bajadas a nivel general de la contratación asalariada inferior a un año**. Sin embargo, como refleja la **Figura 5**, las mujeres presentan un mayor porcentaje de contratación temporal inferior a un año en todas las secciones contempladas. A su vez, **en comparación con el dato medio de 2024 se observó una bajada destacada de este tipo de contratación en las mujeres que ejercen en las actividades sanitarias y servicios**. Mientras, para sus compañeros, la reducción porcentual más destacada se apreció en la enseñanza.

La disminución en la contratación temporal inferior a un año continuó a nivel general y en las profesiones durante 2025. Una caída que fue relativamente similar entre hombres y mujeres, aunque de forma más acusada para ellas en sanidad y para ellos en la enseñanza. De fondo, la mayor demanda general de servicios sociosanitarios parece atenuar la necesidad de menor contratación temporal

La **sección más relevante por volumen en este caso es la de actividades sanitarias y servicios sociales que registró un 20,32% de las asalariadas con contrato de una duración inferior a un año de media en 2025**. Ello supone dos puntos menos que en 2024 y casi tres puntos y medio puntos por debajo del 2023. Si establecemos la comparativa con sus compañeros, se observa como la brecha se ha estrechado desde 2023 en la medida que este porcentaje de contratación temporal ha bajado para las profesionales y ha aumentado para sus compañeros que cerraron 2025 con un 19,57%, casi dos puntos más que en 2024.

En contexto, el porcentaje más alto de esta contratación temporal en sanidad responde al carácter estacional que requiere personal, principalmente en verano e invierno, para cubrir la demanda de sustituciones y refuerzos. No obstante, **el hecho de que esta contratación temporal inferior a un año se haya atenuado de forma general en los últimos años respondería a una menor estacionalidad del turismo, y a una mayor demanda de servicios y actividad que precisa personal de forma más continuada y que cubre en gran parte el sector privado**.

FIGURA 5. PORCENTAJE DE PERSONAS ASALARIADAS CON CONTRATACIÓN TEMPORAL INFERIOR A UN AÑO SOBRE LA OCUPACIÓN TOTAL ASALARIADA. MEDIA DEL 2025



En el sector de la enseñanza la estacionalidad también acostumbra a ser elevada como **captura el dato de contratación temporal**. Así, el 15,70% de las profesionales asalariadas tuvo un contrato inferior a un año de media en 2025, un punto menos que hace un año, pero todavía superior al 13,96% con el que cerraron sus compañeros, cuyo porcentaje se redujo más de dos puntos porcentuales frente a 2024. Entre las razones de la mayor temporalidad sectorial subyace el comienzo del periodo lectivo en el último trimestre del año y su finalización en verano, así como la parcialidad de algunas formaciones, que acentúa este tipo de contratación por debajo del año.

Mientras, en las **secciones de actividades profesionales, científicas y técnicas, e información y comunicaciones su tasa de contratación temporal inferior a un año se mantiene por debajo del 10% entre hombres y mujeres y además sus datos se redujeron frente a 2024**. Por su parte, la sección de actividades financieras y de seguros presentó un incremento de la temporalidad para hombres y mujeres, más acentuado para ellas, pero con porcentajes por debajo del 4% de la temporalidad. Y en las actividades inmobiliarias también se produjo un repunte de la temporalidad contractual para las profesiones por una ligera bajada en sus compañeros.

En síntesis, se advierte continuidad general de la tendencia de moderación de la contratación inferior a un año a nivel general y en las secciones de profesiones. Aun así, dicha tendencia ya parecía iniciada antes de la reforma laboral de 2022. En consecuencia, **los factores estructurales descritos en sanidad que apuntan a una necesidad de más personal y con contratos de larga duración por el aumento de la demanda de servicios podrían explicar en gran medida la atenuación en la contratación temporal**.

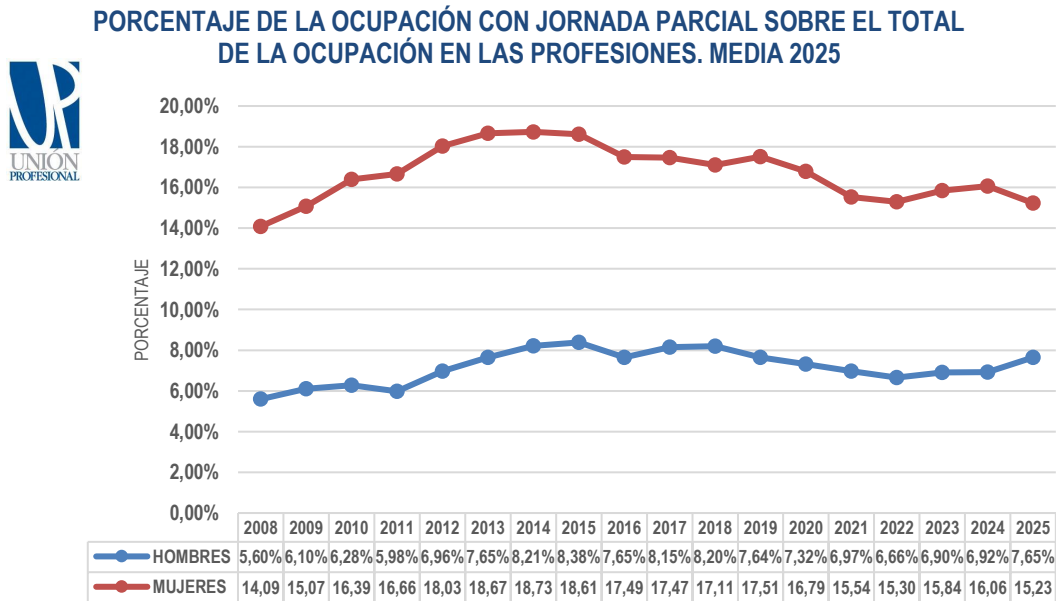
3.3. TIPO DE JORNADA

En 2025, el volumen de mujeres ocupadas a jornada parcial sobre el total de ocupadas sin distinción de jornada registró un dato medio del 21,44%. **Una décima más que al fin de 2024.** Se aleja ligeramente del dato de 2023 cuando anotó un 21,09%, el porcentaje más bajo de la serie histórica iniciada en 2008. Sus compañeros cerraron 2025 con un porcentaje medio de ocupación con jornada parcial del 6,92%, dos décimas más que en 2024, y el dato más alto desde 2019.

Respecto al **subsector de servicios profesionales, el porcentaje de ocupación a jornada parcial fue inferior, como es habitual al conjunto del mercado laboral con un 12,77%. Además, en 2025 se atenúa frente a la subida experimentada el año anterior y que parecía romper la tendencia a la baja desde 2015.**

Al contrario, **en el mercado laboral experimentó un leve repunte de la ocupación a jornada parcial de casi dos décimas hasta el 13,68% del total.** Ello supone el dato medio más alto desde 2021, aunque aún se encuentra por debajo del nivel de 2020 en la pandemia. De tal modo, **es posible que estos porcentajes de jornada parcial sugieran un nivel de precariedad laboral aún contenido, pero será preciso un seguimiento pues es el segundo año de crecimiento.**

FIGURA 6. PORCENTAJE DE LA OCUPACIÓN CON JORNADA PARCIAL SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN LAS PROFESIONES. MEDIA 2008-2025



En la **Figura 6** se puede contemplar la brecha que hay entre las y los profesionales que ejercen con jornada parcial. En 2025 la brecha cae por primera vez en la serie histórica iniciada en 2008 a su nivel más contenido y se queda por debajo del 8% (diferencias entre hombres y mujeres). Este estrechamiento de la brecha encontraría base en la disminución porcentual de las mujeres que ejercen a jornada parcial hasta el 15,23% y junto con un leve incremento de este desempeño para sus compañeros respecto a 2024 hasta el 7,65%.

En el desglose por secciones de actividad más relacionadas con el subsector aparecen otros aspectos a contemplar. En la panorámica, **las mujeres presentan tasas de ocupación parcial superiores a las de sus compañeros en todas las secciones** como es habitual, aunque mejoró más en las actividades profesionales, científicas y técnicas. De nuevo, la enseñanza anotó el porcentaje más alto con un 19,59%, lo que supone más de medio punto porcentual que en 2024. Mientras, en las actividades inmobiliarias el porcentaje creció hasta el 19,53% en las mujeres y supera en más de diez puntos la brecha con sus compañeros.

Las profesionales ejercen a jornada parcial en un porcentaje que dobla al de sus compañeros (15,23% vs. 7,65%). Si bien, en 2025 esta brecha se estrechó a su nivel más bajo en la serie. Además, mejoró especialmente en las actividades profesionales, científicas y técnicas

Entretanto, la sección de **información y comunicaciones, y la de actividades financieras y de seguros** continúan por debajo del 10% de ocupación parcial en las profesionales, pero **prácticamente duplican los datos de sus homólogos**.

Entre causas que podrían argumentarse sobre esta brecha a lo largo de la serie histórica analizada, despuntaría una **posible menor demanda empleo a jornada completa de las mujeres profesionales en comparación sus compañeros para dedicar una mayor proporción de su tiempo a otras cuestiones como conciliar con los cuidados** de su entorno familiar o abonar otros intereses personales.

La mayor representación de las profesionales en la ocupación a jornada parcial, en el subempleo, o con contratación temporal inferior a un año, puede tener una gran influencia y condicionar su carrera profesional de manera más intensa que a sus compañeros

Otros elementos que soportan estos datos tienen que ver con la **estructura sectorial**, puesto que en la **enseñanza y en la sanidad**, ámbitos en los que las profesionales tienen más representación en la ocupación, las ofertas de empleo pueden tener un perfil más parcial en las horas de dedicación laboral para cubrir **refuerzos y sustituciones**.

No obstante, anteriormente describimos que las mujeres con educación superior exponen tasas de subempleo superiores a las de sus compañeros. Por ello, **no se puede descartar que una proporción de las profesionales que ejercen en la enseñanza y en la sanidad a jornada parcial se encuentren en una situación subempleo**. De ser así, tendría impacto en la ralentización de la carrera profesional y sería muestra de unas condiciones más precarias de ejercicio.

A tal efecto, se incide en recomendar **un análisis más hondo para discriminar con mayor claridad las razones y factores descritos junto con otros no señalados que pudieran intervenir en el ejercicio de las profesionales**. En suma, una mayor rotación laboral, mayor representación en la ocupación a jornada parcial y en la contratación asalariada inferior a un año son elementos relevantes que explicarían en buena medida las brechas salariales mencionadas.

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)**. **Aún no hay datos oficiales publicados con la nueva CNAE-2025, cuya entrada en aplicación ha tenido lugar en enero de 2026.**

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). Cabe señalar que se ha realizado un reajuste estadístico puesto que el INE empleó ya la base poblacional 2021 para los datos a partir del primer trimestre del 2021. Anteriormente, empleaba la base poblacional 2011. 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 que también emplea **CEDEFOP**. También se ha consultado la **base datos ILOSTAT** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al igual que su **Informe Mundial sobre Salarios 2024-2025: ¿Está disminuyendo la desigualdad salarial en el mundo?**, y el estudio del Foro Económico Mundial, **Global Gender Gap 2025**.