

SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MADRILEÑAS 2023

# 8M 2023

8 DE MARZO DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES



COMPROMISO FEMINISTA

CCOO ★★★★★  
COMISIONES OBRERAS DE MADRID

WATER  
MANY  
COLORS!

8M2023: situación sociolaboral de las madrileñas"

Marzo 2023

Secretaría de las Mujeres de CCOO de Madrid

Elabora: Gabinete Técnico CCOO de Madrid

[www.ccoomadrid.es](http://www.ccoomadrid.es)

## índice

<b>Introducción</b>	4
<b>1. La mujer en el mercado laboral madrileño</b>	5
1.1. Tasa de actividad y tasa de empleo	10
1.2. Población ocupada	11
1.2.1. Parcialidad	17
1.2.2. Temporalidad	18
1.2.3. Segregación Horizontal	19
1.2.4. Conciliación y Corresponsabilidad	27
1.3. Desempleo	27
<b>2. La brecha en los ingresos</b>	30
2.1. La brecha salarial	31
2.1.1. Por Grupo de Ocupación	34
2.1.2. Por Sector de Actividad	40
2.1.3. Por Tipo de Contrato y Jornada Laboral	42
2.1.4. Por Rango de Edad	45
2.1.5. Por Nacionalidad	47
2.1.6. Por Salario / Hora	48
2.2. Prestaciones por desempleo	50
2.2.1. Tasa de Cobertura	50
2.2.2. Personas Beneficiarias de Prestaciones por Desempleo.	51
2.2.3. Prestaciones Contributivas.	53
2.3. Pensiones	56
<b>3. Planes de Igualdad y empresas Comunidad de Madrid</b>	59
<b>4.- Violencia contra las mujeres</b>	60
4.1.- Mujeres asesinadas	61
4.2. Violencia vicaria	62
4.3.- Violencia sexual	63
4.4.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo	64

## Introducción

Como cada 8 de marzo, CCOO de Madrid publica este informe que tienes en tus manos en el que analiza la situación sociolaboral de las madrileñas. Elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO-Madrid y la Secretaría de las Mujeres del sindicato. Se analiza la posición de las mujeres en el mercado de trabajo, las brechas en los ingresos, los planes de igualdad en relación con las empresas en nuestra región, así como la violencia de género que sufren las mujeres de la Comunidad de Madrid.

En el apartado referido a la posición de las mujeres en el mercado de trabajo, puede observarse que las diferencias entre hombres y mujeres se han incrementado durante el año 2022, siendo ahora más amplias que al finalizar el año 2021 o que en el año prepandemia de 2019.

Las brechas en los ingresos nos indican que el salario de las madrileñas debería incrementarse un 21,6% para alcanzar el de los hombres, unas brechas que se incrementan con la edad y que llegan al 47,7% en las pensiones.

El tercer epígrafe del documento analiza cuántos planes de igualdad se han registrado por la autoridad laboral en la Comunidad de Madrid en relación con el número de empresas en nuestro territorio.

Finalmente, el documento se cierra con un análisis de la violencia contra las mujeres en la Comunidad de Madrid. Mientras que existe un aumento de la violencia, como es el caso de la violencia sexual, la respuesta institucional por parte de la Comunidad sigue siendo insuficiente, tanto desde el punto de vista preventivo como asistencial.

En definitiva, el informe constata la necesidad de trabajar en políticas que erradiquen las desigualdades entre mujeres y hombres en nuestra Comunidad.

## 1. La mujer en el mercado laboral madrileño

En este apartado analizamos la situación de la población respecto al mercado laboral, por sexo, a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) que publica el Instituto Nacional de Estadística (INE). Los datos se refieren al cuarto trimestre de 2022.

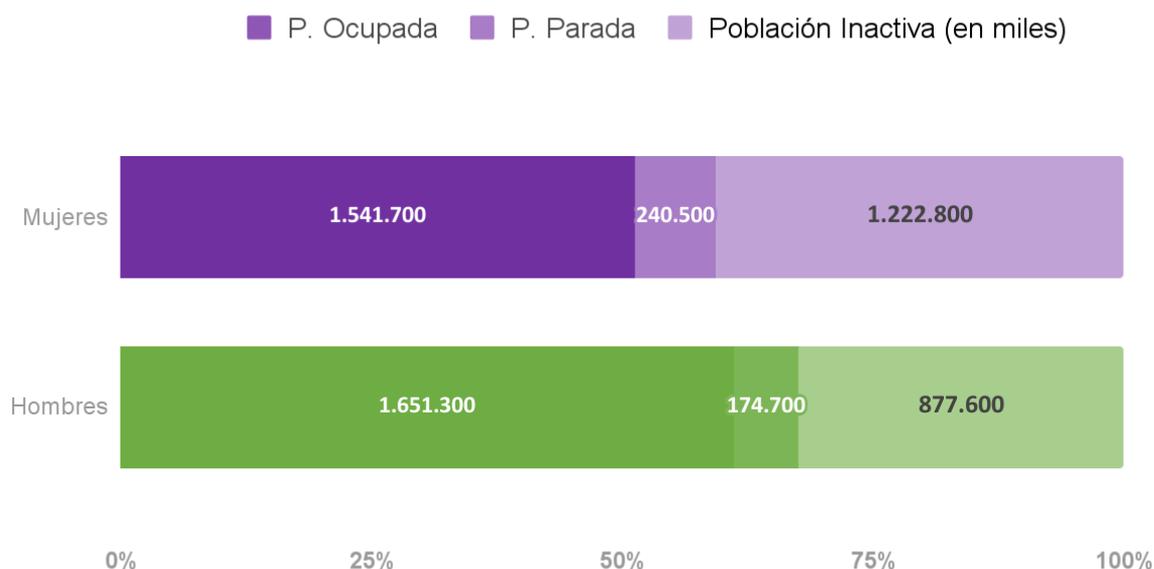
En la Comunidad de Madrid, las mujeres representan el 52,2 % de la población total. De ellas, entre los 16 y los 64 años de edad, las mujeres son 2,3 millones de personas, lo que supone el 51,2% de la población en edad de trabajar. Es decir, las mujeres son mayoritarias en población. Sin embargo, en el acceso al mercado laboral su peso se reduce. Las mujeres pasan a ser el 49,5 % de la población activa y aún menos, el 48,3%, de la población que trabaja en esta región, mientras que representan el 58% de las personas paradas y el 58% de las personas inactivas. En consecuencia, están sobrerrepresentadas en el desempleo y en la llamada situación de inactividad.

**Tabla 1. Representación de la mujer en el Mercado Laboral de la Comunidad de Madrid (4º trimestre 2022)**

Indicadores Laborales Mujeres	Número	Porcentaje
<b>Población Total de Mujeres</b>	<b>3.513.900</b>	<b>52,2%</b>
<b>Mujeres en edad de Trabajar</b>	<b>2.301.800</b>	<b>51,2%</b>
<b>Mujeres Activas, que buscan o tienen empleo</b>	<b>1.785.200</b>	<b>49,5%</b>
<b>Mujeres Ocupadas</b>	<b>1.541.700</b>	<b>48,3%</b>
<b>Mujeres Desempleadas</b>	<b>240.500</b>	<b>58%</b>
<b>Mujeres Inactivas, no buscan ni tienen empleo</b>	<b>1.222.800</b>	<b>58%</b>

*Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2022.*

**Gráfico 1. Población por sexo según situación laboral en la Comunidad de Madrid (IV trimestre 2022)**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2022.

A lo largo del documento observaremos que las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral madrileño se han incrementado durante el año 2022, siendo ahora más amplias que al finalizar el año 2021 o que en el año prepandemia de 2019.

La pandemia ha supuesto un retroceso para las mujeres madrileñas. De hecho, respecto a la población ocupada madrileña, vemos que hay 26.900 hombres más con empleo que antes de la pandemia, mientras que tienen trabajo 8.400 mujeres menos. Es decir, respecto al cuarto trimestre del año 2019 el empleo ha mejorado en el caso de los hombres, pero ha empeorado en el caso de las mujeres. Lo mismo ha ocurrido respecto al cuarto trimestre del año 2021, con 16.500 hombres más ocupados y sólo 1.000 mujeres más ocupadas.

El aumento de las diferencias por sexo también se observa en la evolución del desempleo se han profundizado las diferencias en perjuicio de las mujeres. El número de mujeres en desempleo ha crecido, en relación con el cuarto trimestre de 2021, en un 21,2%, 50.900 desempleadas más, mientras el número de hombres en desempleo lo ha hecho en un 3,9%. La diferencia es aún mayor respecto al cuarto trimestre del año 2019, dado que el desempleo

de las mujeres se ha incrementado en un 23,6%, mientras que el de los hombres ha aumentado un 3,5%.

Por último, en la situación de inactividad se observa que, aunque en términos interanuales han aumentado más el número de hombres (24.700 más) que las mujeres (6.200 más), aún continúan representando el 58% de las personas en situación de inactividad. Por otra parte, las principales razones de la evolución de la inactividad de las mujeres ha sido porqué 27.700 han pasado a la jubilación mientras que 17.700 han abandonado como ocupación las labores del hogar, incorporándose a la búsqueda de empleo activo.

**Tabla 2. Resumen de los principales datos sobre la situación de la población madrileña respecto al mercado laboral en el cuarto trimestre del año 2022 por sexo.**

Población por sexo Comunidad Madrid	P. Ocupada	P. Desempl	P. Activa	P. Inactiva				P. mayor 16	
				Pensiones	Cuidados	Estudios	Otras causas		Total
Población ambos sexos (en miles)	3.193,0	415,2	3.608,2	1.063,3	439,5	466,3	131,3	2.100,4	5.708,6
Hombres									
Hombres (en miles)	1.651,3	174,7	1.826,0	520,6	50,3	230,9	75,8	877,6	2.703,7
% hombres (sobre total de hombres mayores de 16 años)	61,1%	6,5%	<b>Tasa Actividad</b> 67,5%	19,3%	1,9%	8,5%	2,8%	32,5%	100,0%
% hombres (sobre total de hombres activos)	90,4%	<b>Tasa Paro</b> 9,6%	100,0%						
Mujeres									
Mujeres (en miles)	1.541,7	240,5	1.782,2	542,3	389,2	230,9	60,4	1.222,8	3.005,0
% mujeres (sobre total de mujeres mayores de 16 años)	51,3%	8,0%	<b>Tasa Actividad</b> 59,3%	18,0%	13,0%	7,7%	2,0%	40,7%	100,0%
% mujeres (sobre total de mujeres activas)	86,5%	<b>Tasa Paro</b> 13,5%	100,0%						

Unidades en miles de personas y en porcentajes.

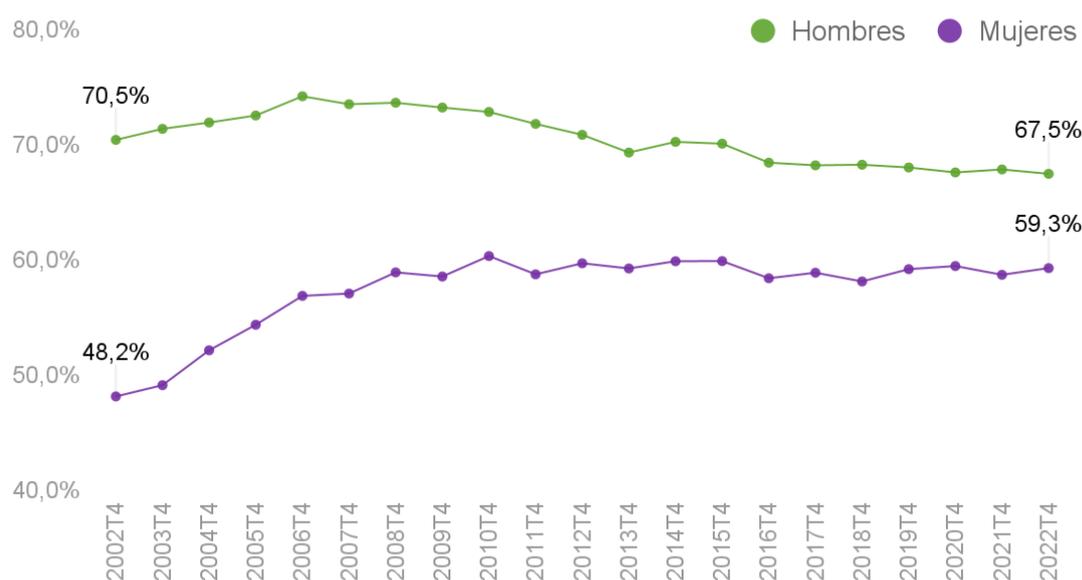
**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2022.

### 1.1. Tasa de actividad y tasa de empleo

Hay 1.782.200 mujeres que tienen trabajo o lo buscan, que forman la población activa. Si comparamos este dato con la población mayor de 16 años de su sexo, obtenemos la tasa de actividad de las mujeres. En el último trimestre de 2022, la tasa de actividad de las mujeres es del 59,3% y la de los hombres del 67,5%. La diferencia es superior a 8 puntos porcentuales (8,2 p.p.) en perjuicio de las mujeres.

En términos interanuales la diferencia se ha reducido en 1 punto; en los últimos 20 años la diferencia se ha reducido desde los 22,3 p.p. del año 2002, a los actuales 8,2 p.p., por tanto, una reducción de 14,1 puntos. No obstante, se observa cierto estancamiento desde el año 2013, desde entonces la diferencia a favor de los hombres se ha mantenido entre los 10 y 8 p.p. En estos 20 años, las mujeres han visto incrementarse su tasa en 11,2 p.p. mientras que los hombres la han reducido en 3 p.p.

**Gráfica 2. Evolución de la tasa de actividad por sexo en la Comunidad de Madrid (2002-2022).**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2022.

Si analizamos el conjunto de la población ocupada de cada sexo respecto a la población mayor de 16 años de su sexo, obtenemos la tasa de empleo de hombres y mujeres y observamos de nuevo que persiste una gran diferencia entre ambos, y que es mayor ahora que antes de la pandemia.

La tasa de empleo de las mujeres es del 51,3%. Ha crecido respecto a los últimos años casi alcanzando valores previos a la crisis de 2008. Aunque también implica que solo el 51,3% de las mujeres mayores de 16 años tiene empleo, mientras el 61,1% de los hombres mayores de 16 años si trabajan. Una diferencia que casi llega a los 10 puntos porcentuales (9,8 p.p.), siendo superior a la diferencia observada en 2019 (8,7 p.p.), 2020 (8,2 p.p.) y 2021 (9,3 p.p.). Confirmando con ello que en el mercado laboral madrileño las mujeres han sido las más han sufrido el impacto de la pandemia.

Comparando la tasa de empleo en la comunidad en distintos tramos de edad, se observa cómo al inicio de la vida laboral la diferencia en la tasa de hombres y mujeres es reducida, apenas de un punto porcentual, pero a partir de los 25 años se va ampliando hasta los 9 puntos y a partir de los 55 años alcanza los 10,1 puntos. Es decir, la brecha se amplía según van apareciendo las responsabilidades familiares, reflejando que el problema no reside únicamente en el primer acceso al mercado de trabajo, sino también en el mantenimiento dentro del mismo.

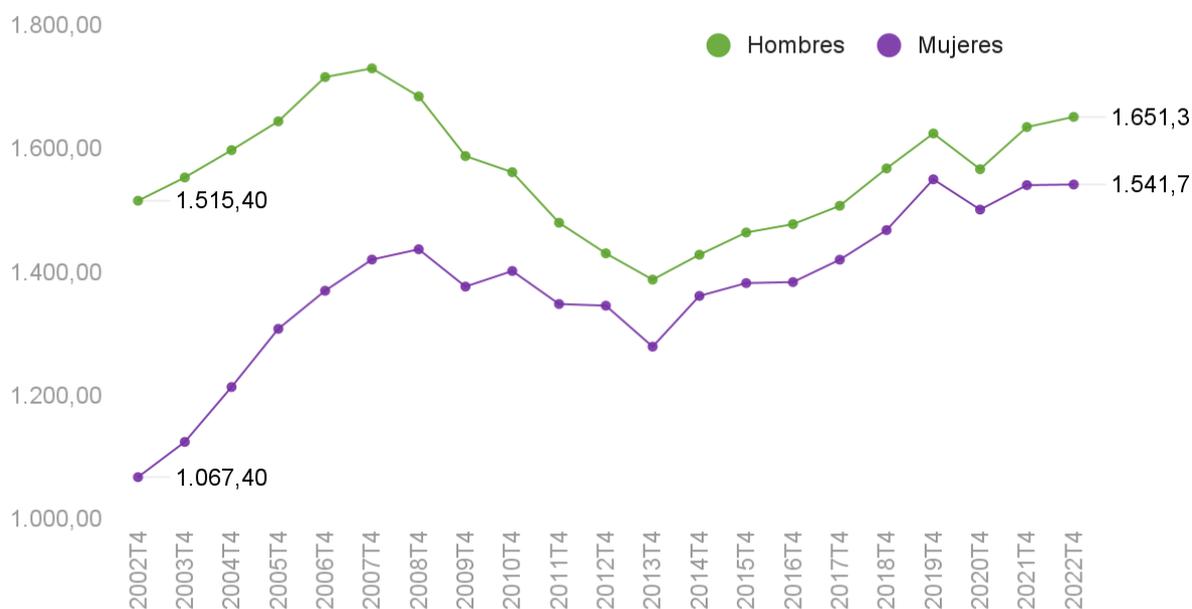
Si analizamos la población que trabaja respecto a la población en edad de trabajar (16 a 64 años), la tasa de las mujeres se eleva hasta el 66%. Por tanto, de cada 100 mujeres en edad de trabajar, hay 66 que sí tienen empleo. En el caso de los hombres la tasa es del 74%. La diferencia entre sexos es de 8 puntos y también ha crecido respecto al año anterior que era de 7,5 puntos y respecto al mismo trimestre del año 2019, que era de 6,8 puntos.

## **1.2. Población ocupada**

En el último trimestre de 2022 la población ocupada madrileña, es decir, la que sí tiene empleo, asciende a 3.193.000 personas. Se ha superado el número de personas con empleo que había antes de la pandemia, en el último trimestre del año 2019, ascendían a 3.174.500 personas.

Sin embargo, el dato por sexo es muy negativo: Hay 1.541.700 mujeres con empleo. Son tan sólo el 48,3% de la población ocupada madrileña. Una proporción menor a la del año 2019 (48,8%) y 8.400 mujeres menos con empleo de las que había entonces. Mientras, los hombres empleados son 1.651.300, el 51,7% de la población ocupada y 26.900 hombres más con empleo que antes de la pandemia. Datos que evidencian las consecuencias nefastas para el empleo de las mujeres que ha tenido la pandemia.

**Gráfico 3. Evolución de la población ocupada por sexo en la Comunidad de Madrid (2002-2022).**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2022.

La distribución de la población ocupada por sectores muestra la concentración en el sector servicios, aún más acusada en el caso de las mujeres, con un 92,6% de las mujeres ocupadas desarrollando su trabajo en este sector. Le sigue a distancia la industria, que emplea a un 5,8% de las mujeres y la construcción con un 1,2%. Por último, la agricultura con un 0,4%. En el apartado dedicado a la segregación horizontal se profundiza también en la distribución por ramas y ocupaciones.

**Gráfico 4. Población ocupada por sexo y sector en la Comunidad de Madrid (2022).**



*Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2022.*

En el detalle de personas ocupadas por sexo y situación laboral en la Comunidad de Madrid se observa que las mujeres sólo son mayoría en el empleo asalariado del sector público (59,3%) y como ayuda en la empresa o negocio familiar (78,4%). En el empleo asalariado del sector privado y en el resto de las situaciones de trabajo por cuenta ajena siguen siendo más los hombres, especialmente como empleadores (74%).

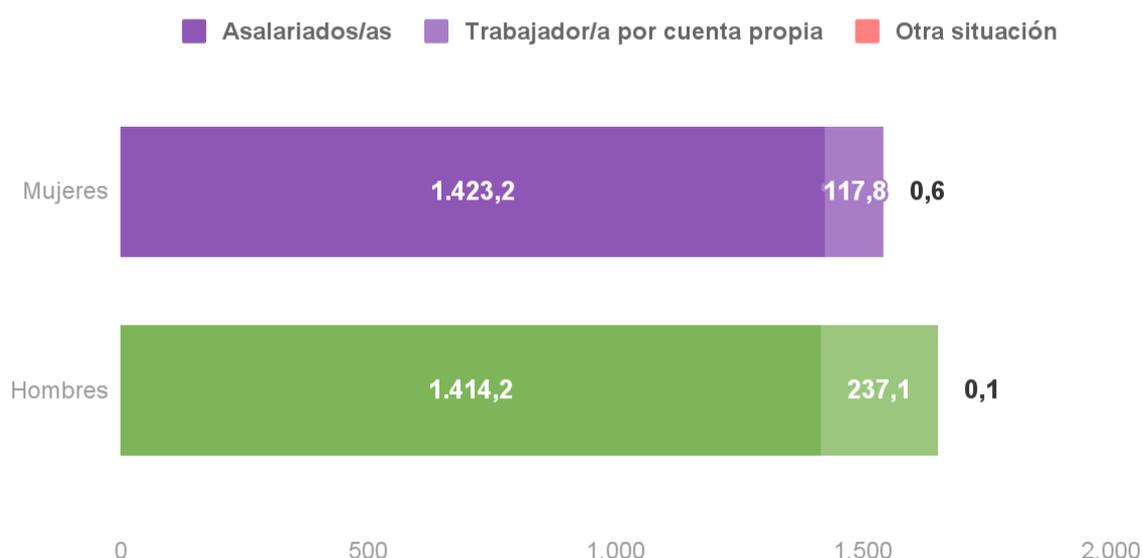
La información muestra que, respecto a la situación pre-pandemia, ha crecido el número de mujeres con empleo en la situación de empleadoras y de ayuda en la empresa o negocio familiar. Pero en términos netos se han perdido 8.400 puestos de trabajo de mujeres. La mayor pérdida de empleo corresponde al trabajo asalariado en el sector privado, que en el año 2022 cuenta con 12.100 puestos menos que en el año 2021 y 33.900 puestos menos que en el mismo trimestre del año 2019.

El empleo por cuenta propia presenta una caída de 10.200 puestos de trabajo para las mujeres, respecto al cuarto trimestre del año 2021, pero un aumento de 4.000 sobre el mismo trimestre del año 2019. En el empleo asalariado del sector público, hay una mejora del empleo de las mujeres de 24.200 puestos sobre el cuarto trimestre del año 2021 y de 22.000 sobre el cuarto trimestre de del año 2019.

La pérdida de asalariados en el empleo público represento en el caso de los hombres una mejora de 31.100 puestos sobre el cuarto trimestre del año 2021, pero aún 8.400 puestos por debajo de los existentes en el cuarto trimestre del año 2019. En conjunto, la mejora del empleo público asciende a 14.400 puestos para ambos sexos. Representa un leve aumento

del 2,8% que resulta desconcertante cuando el sector público ha sido clave y se ha visto saturado por la pandemia. Más teniendo en cuenta los puestos que aún hoy se requieren en la región para un adecuado funcionamiento de lo público, en especial la sanidad y la educación. Como ejemplo CCAA como la Comunidad Valenciana han incrementado su empleo público en un 15,3%, Extremadura o Baleares más de un 14% o Cataluña o Andalucía un 10%. Siendo la media nacional un 6%. En los gráficos puede observarse el detalle de la distribución por sexo en la región para cada situación profesional en el cuarto trimestre de 2022.

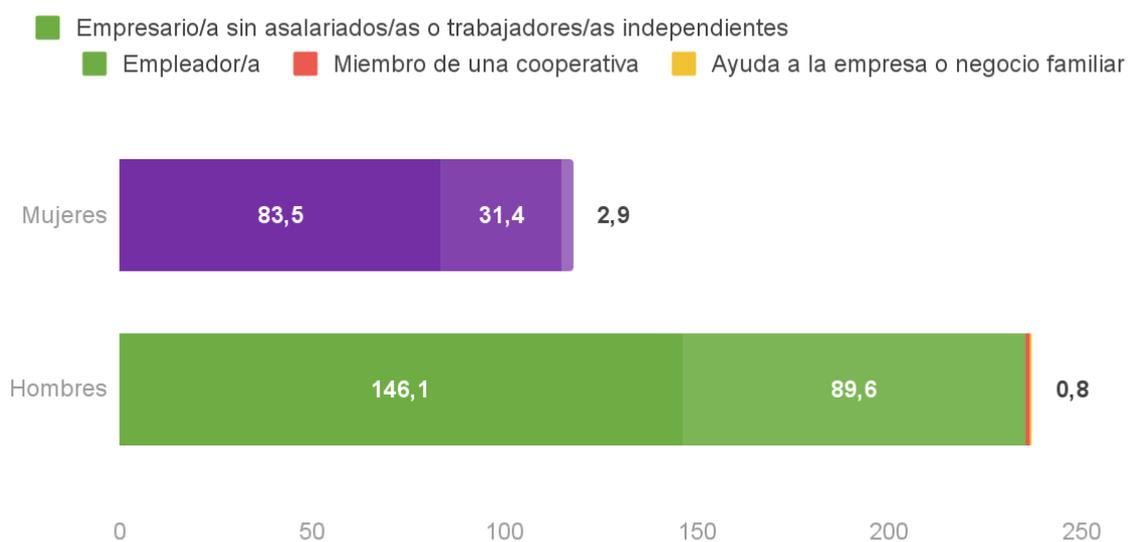
**Gráfico 5A. Población ocupada por situación profesional y sexo en la Comunidad de Madrid (2022).**



**Gráfico 5B. Por cuenta ajena:**



**Gráfico 5C. Por cuenta propia**

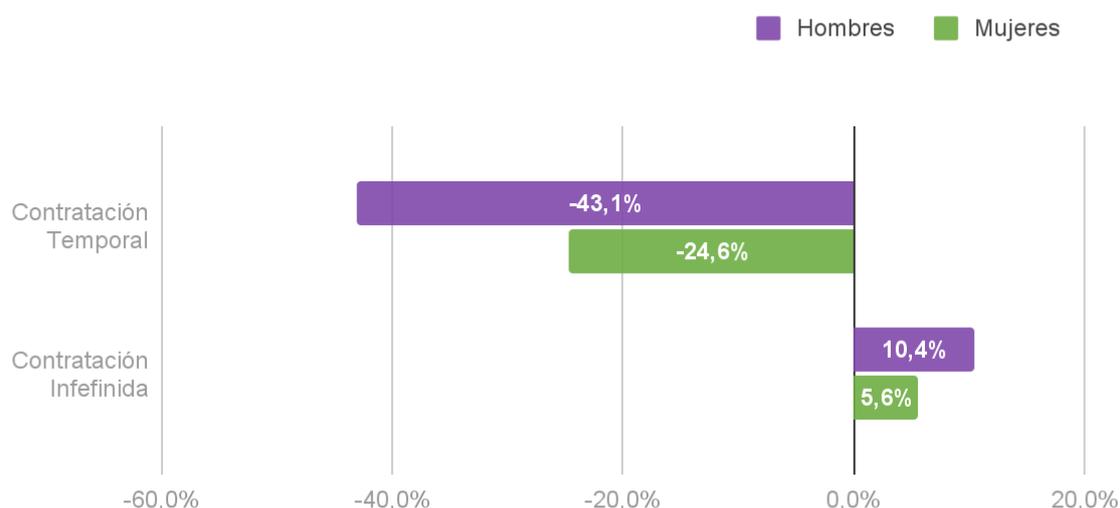


**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2022.

Respecto al tipo de jornada que realizan las personas ocupadas en la Comunidad de Madrid, 2.815.00 personas (88,5%) tienen jornada completa y 377.800 personas (11,8%) trabajan a tiempo parcial. Es una reducción de 20.000 personas respecto al cuarto trimestre del año 2021. El 70,5% de las personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres, dato que demuestra el elevado nivel de desigualdad en este ámbito, pese al descenso de dos puntos respecto al cuarto trimestre del año 2021. Respecto al tipo de contrato que tienen las personas que trabajan por cuenta ajena en la región, son en total 2.2897.700 personas (88,9% de la población ocupada), de las cuales 393.200, una reducción del 32%, 128.000 personas en relación al cuarto trimestre del año 2021, tienen contrato temporal. 225.400 de esas personas con contrato temporal son mujeres (57%) y 168.200 personas son hombres (43%).

Pese a las consecuencias positivas de la última reforma laboral en la conversión de muchos contratos temporales a indefinidos, en el caso de los hombres la contratación temporal se ha reducido en un 43,1% es decir 72.500 hombres, mientras que en el caso de las mujeres se ha reducido en un 24,6% es decir 55.400 mujeres menos. La contratación indefinida de ambos sexos ha mejorado en un 8%, pero mientras que en los hombres ha mejorado un 10,5% en el caso de las mujeres lo ha hecho en un 5,6%. Demostrando con ello, que las diferencias en el mercado laboral madrileño se consolidan a favor de los hombres.

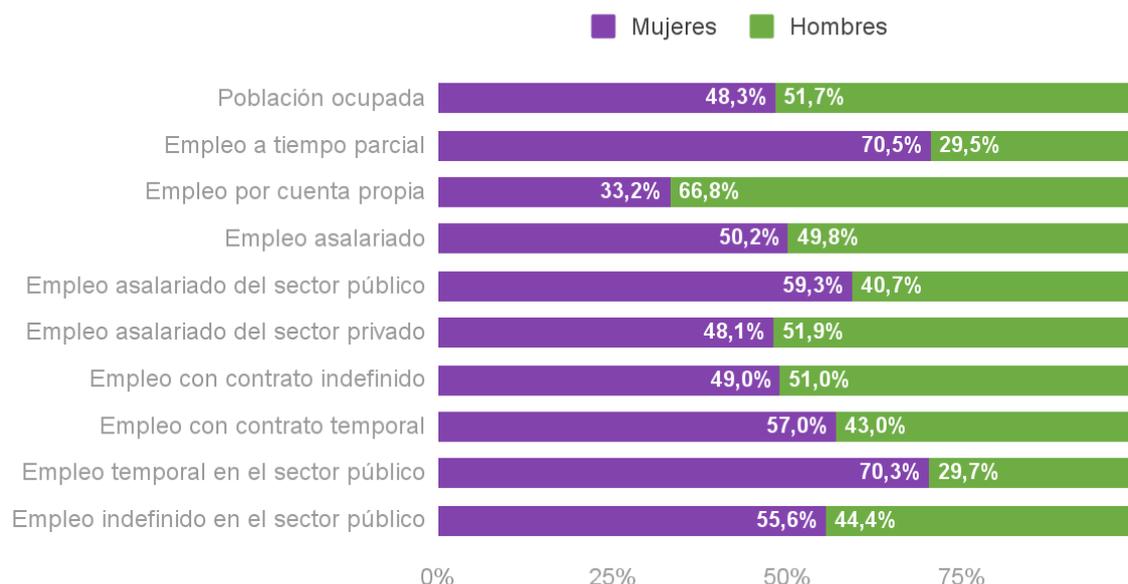
**Gráfico 6. Evolución cuarto de la contratación indefinida y temporal de hombres y mujeres 2021T4 – 2022T4 Comunidad de Madrid.**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2022.

Por último, el siguiente gráfico resume la distribución actual por sexo de la población ocupada en la región, antes de profundizar en el análisis de la temporalidad, la parcialidad y la segregación horizontal, que son especialmente perjudiciales para la situación de la mujer en el mercado laboral, y en el estado de la conciliación y la corresponsabilidad, aspectos de gran impacto en la formación de las diferencias por sexo.

**Gráfico 7. Distribución por sexo de la población ocupada en distintas variables en la Comunidad de Madrid, (2022).**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2022.

### 1.2.1. Parcialidad

Las mujeres soportan en mucha mayor medida el tipo de jornada a tiempo parcial que los hombres: En la Comunidad de Madrid, un 17,3% de mujeres trabajan a tiempo parcial respecto al total de mujeres ocupadas (frente al 6,7% de los hombres); y un 70,5% de las personas con jornada parcial son mujeres (frente al 29,5% que son hombres). Es decir, casi una de cada cinco mujeres asalariadas tiene una jornada a tiempo parcial, y tres de cada cuatro personas asalariadas a tiempo parcial son mujeres.

Continúa siendo así pese al descenso en la proporción de mujeres a tiempo parcial provocado por la gran pérdida de empleo que se ha producido desde el cuarto trimestre del año 2019 en este tipo de jornada (-41.500 empleos de mujeres). Por el contrario, se han ganado en el

mismo periodo 33.000 empleos a jornada completa, resultando así la pérdida neta de empleo ya mencionada, de 8.400 puestos de trabajo de mujeres.

En la mayor parte de los casos el trabajo a tiempo parcial es involuntario, según los datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida del año 2021, publicada por el (INE), el 54,7% de las personas trabajadoras con un contrato a tiempo parcial de la Comunidad de Madrid lo tenía de manera involuntaria, es decir que tenían un contrato a tiempo parcial al no poder encontrar un trabajo a tiempo completo. En el caso de los hombres era un 55,6% y en el de las mujeres un 52,4%. La segunda razón de tener un contrato a tiempo parcial en el caso de los hombres, en un 17%, era poder seguir cursos de enseñanza o formación, en el caso de las mujeres el 8%. Sin embargo en el caso de las mujeres la segunda razón, para tener un contrato a tiempo parcial, con un 24%, era por el cuidado de menores, mayores o personas con incapacidades, en el caso de los hombres esta razón era sólo del 6,7%. Dicho de otro modo, tres de cada cuatro mujeres ocupadas a tiempo parcial lo está por motivos familiares o de manera involuntaria porque no encuentran un empleo de jornada completa.

El porcentaje de mujeres que soportan la parcialidad de manera involuntaria en Madrid el 52,4% es 2,3 veces superior al de la Unión Europea 27, que es del 22,7%, sobre el total de mujeres con contratos a tiempo parcial.

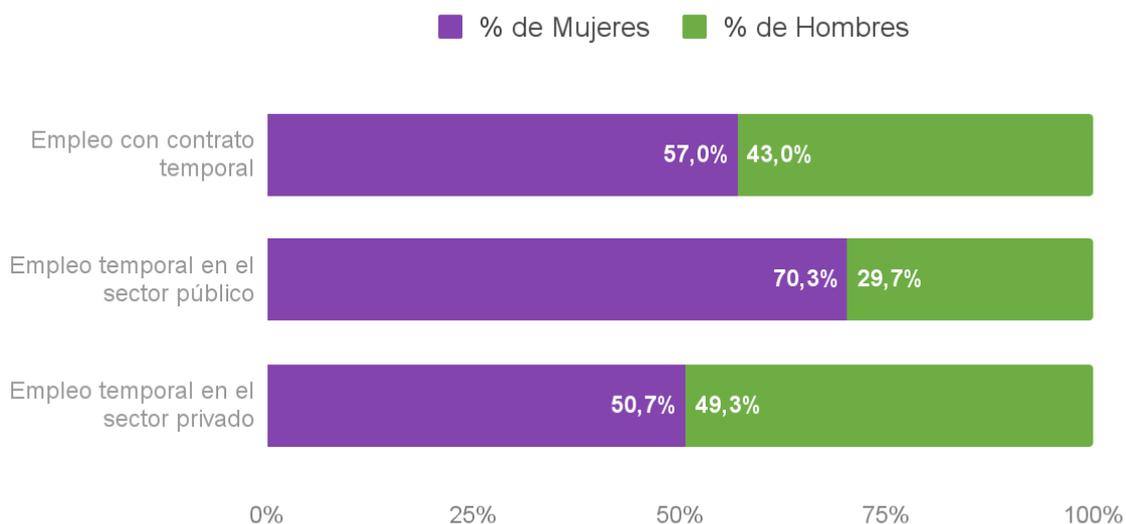
### **1.2.2. Temporalidad**

También las mujeres soportan más la temporalidad en sus contratos, especialmente en el sector público. Hay 225.00 mujeres con contrato temporal en la Comunidad de Madrid (57%) y 168.200 hombres (43%).

Respecto a las personas asalariadas de su propio sexo, también las mujeres presentan peores datos: el 15,8% de las mujeres asalariadas sufren la temporalidad frente al 11,9% de los hombres. Como ya hemos indicado, aunque las tasas de temporalidad han caído en ambos sexos, motivado por la última reforma laboral que tenía entre uno de sus objetivos principales su reducción, ha tenido mayor impacto en el caso de los hombres, dados que sobre el total de personas trabajadoras con contrato temporal los hombres han reducido su porcentaje en 3 puntos, que han sido ganado por las mujeres.

Destaca el índice de temporalidad en el sector público, y especialmente para las mujeres, ya que asciende a 29,8%. Es decir, casi el 30% de las mujeres que trabajan en el sector público madrileño tiene un contrato temporal, frente al 18,3% de los hombres. Posiblemente por el efecto de la segregación horizontal, que provoca la sobrerrepresentación de las mujeres en actividades como las de servicios sociales, las sanitarias o la educación, donde las mujeres son el 85%, el 76% y el 69% respectivamente según los datos estatales de 2022.

**Gráfico 8. Personas asalariadas con contrato temporal en la Comunidad de Madrid (2022).**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2022.

La evolución reciente merece atención. Desde el año 2002 el empleo indefinido en el sector privado ha crecido un 40% en el caso de las mujeres mientras que en el caso de los hombres lo ha hecho en un 22%. Esto ha permitido reducir las diferencias por sexo en el empleo más estable. En el año 2022, en la Comunidad de Madrid, había 91.000 hombres más con contrato indefinido que mujeres, en el año 2002, eran 240.000 hombres más.

En el caso de la contratación temporal también en ambos sexos se ha reducido el 26% en el caso de las mujeres y un 21% en el caso de los hombres.

### 1.2.3. Segregación Horizontal

La distribución de mujeres y hombres en los puestos de trabajo no es uniforme. Generalmente las mujeres se concentran en determinadas ocupaciones, que tienen que ver con los estereotipos de género, con cuestiones culturales.

Los datos muestran que la segregación ocupacional horizontal por género persiste. Por sectores, un 92,6% de las mujeres ocupadas en Madrid desarrolla su trabajo en el sector servicios.

Si descendemos al desglose por ramas, en la Comunidad de Madrid destacan como actividades masculinizadas la construcción, la industria e información y comunicaciones, con un 30% o menos de mujeres. Por el contrario, las ocupaciones feminizadas, con cerca de un 70% de mujeres, serían los grupos de:

- Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios, con un 72% de mujeres
- Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación, actividades sanitarias y de servicios sociales, con un 67,5% de mujeres.

**Gráfico 9. Personas ocupadas por rama de actividad (CNAE 2009) y sexo en la Comunidad de Madrid.**

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios ( R + S + T + U )	259,4	72,2	187,2	72%
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales ( O + P + Q )	742,1	242,1	500,0	67%
K Actividades financieras y de seguros	161,4	65,6	95,8	59%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares ( M + N )	467,8	237,6	230,2	49%
L Actividades inmobiliarias	30,3	16,4	13,9	46%
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería ( G + H + I )	800,3	469,9	330,4	41%
B_E Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación ( B + D + E )	34,2	26,3	7,9	23%
A Agricultura	13,0	6,1	6,9	53%
J Información y comunicaciones	232,5	162,8	69,7	30%
Total Industria ( B + C + D + E )	300,9	211,6	89,3	30%
C Industria manufacturera	266,7	185,3	81,4	31%
F Construcción	184,9	166,6	18,3	10%

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2022.

Los datos por ramas de actividad a nivel estatal ofrecen un mayor desglose y muestran que en algunas actividades la sub-representación o sobre-representación de las mujeres es aún más extrema.

Las ramas más masculinizadas, con un escaso 10% de mujeres o menos, son: Actividades de construcción (8,4%); Recogida y tratamiento de aguas residuales (10%); Construcción de edificios (9%); Extracción de minerales metálicos (6%); y Reparación e instalación de maquinaria y equipo (5%).

Las ramas más feminizadas, con más de un 75% de mujeres, son: Actividades sanitarias y Otros servicios personales (78,8%), Actividades veterinarias (75%), Asistencia en establecimientos residenciales (86%), Actividades de servicios sociales sin alojamiento (87%) y Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (90%). Todas vinculadas a los cuidados.

Claramente existen unas ocupaciones feminizadas y otras masculinizadas. Este es un factor con gran influencia en la diferente posición de la mujer respecto al mercado laboral, como se observa a lo largo de este documento. Porque las ocupaciones feminizadas tienden a tener unas condiciones laborales peores por el valor social que tradicionalmente se les ha otorgado. Puede comprobarse en la siguiente tabla, en la que aparece cada rama de actividad según su nivel de feminización y una aproximación al nivel de precarización a través del porcentaje de ocupados de esa rama que soportan jornadas parciales y contratación temporal.

Puede observarse que los porcentajes más altos de personas ocupadas a tiempo parcial corresponden a actividades con una elevada representación de mujeres y son actividades que en muchos casos están también muy afectadas por la temporalidad.

**Gráfico 10. Ramas de actividad (CNAE 2009) según porcentaje de feminización y afectación de la parcialidad y la temporalidad en España.**

Rama de actividad	% Mujeres	% ocupadas/os jorn. parcial	% asalariadas/o temporales
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	90,5%	54,6%	25,4%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	78,8%	14,4%	30,6%
S Otros servicios	67,4%	19,9%	15,7%
P Educación	66,8%	17,9%	25,8%
L Actividades inmobiliarias	56,3%	13,0%	6,0%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	54,8%	25,0%	16,6%
K Actividades financieras y de seguros	53,8%	6,5%	8,2%
I Hostelería	52,9%	23,9%	19,9%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	50,6%	16,0%	11,5%
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	47,5%	0,0%	0,0%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	47,0%	8,5%	11,2%
<b>Total Ramas de actividad</b>	<b>46,4%</b>	<b>13,6%</b>	<b>17,9%</b>
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	44,4%	3,5%	23,1%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	38,4%	32,8%	27,8%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	31,8%	4,2%	8,9%
J Información y comunicaciones	29,4%	6,8%	8,2%
C Industria manufacturera	29,0%	4,6%	10,3%
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	23,8%	7,5%	38,6%
H Transporte y almacenamiento	21,7%	7,8%	11,9%
B Industrias extractivas	18,2%	0,3%	10,6%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	16,5%	5,8%	7,3%
F Construcción	8,4%	4,6%	19,8%

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2022.

Por último, los datos por ocupación muestran una realidad aún más extrema en la segregación por sexo de los puestos de trabajo: El 97,5% de las personas que se dedican al empleo doméstico son mujeres, mientras que las mujeres en puestos de mecánica y ajuste de maquinaria no llegan al 0,9%.

**Gráfico 11A. Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo en España.**

	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
91 Empleados domésticos	386,4	9,7	376,7	97%
57 Otros trabajadores de los cuidados a las personas	399,4	25,7	373,7	94%
92 Otro personal de limpieza	689,2	111,9	577,3	84%
56 Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	505,9	94,9	411,0	81%
55 Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	178,2	35,1	143,2	80%
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	1.349,1	274,9	1.074,1	80%
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	1.398,8	290,3	1.108,5	79%
45 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	627,7	152,8	475,0	76%
21 Profesionales de la salud	788,2	207,8	580,4	74%
F Empleados de oficina que atienden al público	957,5	254,2	703,3	73%
43 Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	509,7	138,6	371,1	73%
28 Profesionales en ciencias sociales	227,4	62,7	164,7	72%
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	1.962,5	589,8	1.372,7	70%
52 Dependientes en tiendas y almacenes	824,5	249,3	575,2	70%
44 Empleados de agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros)	329,8	101,4	228,3	69%
33 Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas	179,5	55,6	123,9	69%
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	2.130,9	685,0	1.445,9	68%
23 Otros profesionales de la enseñanza	208,8	67,6	141,2	68%
22 Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	965,6	314,4	651,2	67%
36 Profesionales de apoyo a la gestión administrativa; técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad	336,4	111,1	225,3	67%
93 Ayudantes de preparación de alimentos	170,1	58,7	111,4	65%
58 Trabajadores de los servicios personales	443,7	154,3	289,4	65%

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2022.

**Gráfico 11B. Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo en España.**

	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
42 Empleados de bibliotecas, servicios de correos y afines	63,7	22,8	40,9	64%
E Empleados de oficina que no atienden al público	1.173,4	430,7	742,7	63%
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	4.312,8	1.701,9	2.610,9	61%
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	2.481,1	1.013,4	1.467,7	59%
97 Peones de las industrias manufactureras	223,0	92,0	130,9	59%
26 Especialistas en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización	522,0	217,1	304,9	58%
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	3.897,3	1.632,4	2.264,9	58%
9 Ocupaciones elementales	2.441,0	1.042,7	1.398,3	57%
41 Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte	600,0	269,4	330,6	55%
53 Comerciantes propietarios de tiendas	321,5	146,7	174,8	54%
25 Profesionales en derecho	211,1	101,2	109,9	52%
51 Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	797,5	391,3	406,3	51%
37 Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines	315,0	156,1	159,0	50%
34 Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas	75,5	39,1	36,4	48%
54 Vendedores (excepto en tiendas y almacenes)	122,7	63,6	59,1	48%
29 Profesionales de la cultura y el espectáculo	131,5	69,4	62,1	47%
50 Camareros y cocineros propietarios	236,7	127,5	109,2	46%
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.934,7	1.042,6	892,1	46%
77 Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	200,8	110,8	90,0	45%
12 Directores de departamentos administrativos y comerciales	265,1	153,1	112,0	42%
78 Trabajadores de la madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios	108,2	63,6	44,6	41%
3 Técnicos; profesionales de apoyo	2.434,7	1.489,4	945,3	39%

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2022.

**Gráfico 11C. Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo en España.**

	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
D Técnicos; profesionales de apoyo	2.434,7	1.489,4	945,3	39%
11 Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Admin. Pública y organizaciones de interés social	53,1	32,5	20,6	39%
35 Representantes, agentes comerciales y afines	667,2	431,1	236,1	35%
1 Directores y gerentes	867,9	565,2	302,7	35%
A Directores y gerentes	867,9	565,2	302,7	35%
24 Profesionales de la ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	606,5	410,0	196,6	32%
14 Directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio	167,7	113,5	54,2	32%
13 Directores de producción y operaciones	260,4	181,1	79,3	30%
81 Operadores de instalaciones y maquinaria fijas	488,5	340,4	148,2	30%
15 Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	121,5	84,9	36,6	30%
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	613,3	432,3	181,0	30%
62 Trabajadores cualificados en actividades ganaderas, (incluidas avícolas, apícolas y similares)	94,7	66,8	27,9	29%
94 Recogedores de residuos urbanos, vendedores callejeros y otras ocupaciones elementales en servicios	153,1	110,0	43,0	28%
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	1.042,2	752,4	289,8	28%
31 Técnicos de las ciencias y de las ingenierías	358,0	262,4	95,6	27%
82 Montadores y ensambladores en fábricas	124,8	91,9	32,9	26%
98 Peones del transporte, descargadores y reponedores	343,2	260,9	82,3	24%
27 Profesionales de las tecnologías de la información	236,3	182,3	53,9	23%
76 Mecánicos de precisión en metales, ceramistas, vidrieros, artesanos y trabajadores de artes gráficas	83,4	64,8	18,5	22%
95 Peones agrarios, forestales y de la pesca	340,4	266,3	74,0	22%
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	453,1	362,8	90,3	20%
61 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	300,2	245,3	54,9	18%

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2022.

**Gráfico 11D. Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo en España.**

	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
63 Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas	19,8	16,5	3,4	17%
38 Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	380,4	325,9	54,4	14%
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	482,6	413,5	69,0	14%
59 Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	482,6	413,5	69,0	14%
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.645,0	1.413,4	231,6	14%
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	1.280,8	1.114,9	165,9	13%
32 Supervisores en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción	122,7	108,1	14,6	12%
64 Trabajadores cualificados en actividades forestales, pesqueras y cinegéticas	38,4	34,3	4,2	11%
0 Ocupaciones militares	100,8	90,3	10,5	10%
Q Ocupaciones militares	100,8	90,3	10,5	10%
00 Ocupaciones militares	100,8	90,3	10,5	10%
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las ind. manufactureras y la construcción (excepto op. de instalaciones y maquinaria)	2.180,5	1.994,7	185,8	9%
83 Maquinistas de locomotoras, operadores de maquinaria agrícola y de equipos pesados móviles, y marinos	215,4	204,7	10,7	5%
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	1.031,7	981,1	50,6	5%
84 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	816,3	776,4	39,9	5%
72 Trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas), pintores y afines	299,2	289,7	9,5	3%
73 Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines	236,1	229,5	6,6	3%
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	899,7	879,8	19,9	2%
96 Peones de la construcción y de la minería	135,7	133,0	2,6	2%
71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines	600,5	590,1	10,4	2%
75 Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología	341,3	338,1	3,2	1%
74 Mecánicos y ajustadores de maquinaria	311,1	308,2	2,9	1%

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2022.

#### **1.2.4. Conciliación y Corresponsabilidad**

El Instituto Nacional de Estadística elaboró en 2018 un módulo especial de la Encuesta de Población Activa relativo a la conciliación entre vida familiar y laboral, que aporta información de interés sobre la compatibilización de la vida familiar y laboral en la región. Indica que un 35% de las personas (ambos sexos) entre 18 y 64 años se hace cargo del cuidado de hijos o familiares dependientes. Entre aquellos que tienen hijos: un 32% ha dejado de trabajar con motivo de su cuidado; un 51,6% tiene la posibilidad de modificar el inicio o el final de la jornada laboral para asumir mejor esas responsabilidades; y un 20% recurre a servicios profesionales para su cuidado.

En los datos a nivel nacional, se ofrece además el detalle por sexo y puede comprobarse que la mujer se hace cargo en mayor medida del cuidado de menores y/o familiares dependientes, especialmente en los casos de familiares dependientes (64% de mujeres) y cuando se encuentra en situación de inactividad. Las personas en situación de inactividad que se hacen cargo de hijos y/o familiares dependientes son mujeres en más de un 80% de los casos. También son mayoritariamente mujeres (87%) quienes han dejado de trabajar por cuidado de hijos. De las 4.245.400 mujeres en el conjunto de España que expresan haberlo dejado, las duraciones van hasta los 6 meses (50%), de 6 meses a un año (21%) o más de un año (27%).

Respecto a las excedencias por cuidado familiar en la Comunidad de Madrid, en 2021 se solicitaron 9.639. Fue la comunidad donde más excedencias se solicitaron, siendo las mujeres quienes recurren a ellas en su gran mayoría (76%).

En relación a la corresponsabilidad en el cuidado de menores, se han dado avances legislativos, vigentes desde abril de 2019, ya que las prestaciones de maternidad y paternidad pasan a regularse conjuntamente bajo la denominación “prestación por nacimiento y cuidado de menor” de forma que a partir de 2021 ambos progenitores disfrutan de un permiso de la misma duración, 16 semanas, e intransferible. El objetivo es que sea efectivamente disfrutado por ambos progenitores y contribuya eficazmente a la participación en igualdad de ambos en la crianza.

#### **1.3. Desempleo**

En el último trimestre de 2022 la población madrileña en situación de desempleo asciende a 357.500 personas, un 13,9% más que en el mismo trimestre de 2021, es decir 57.700 parados más que hace 1 año. El incremento del desempleo es malo, pero resulta aún peor la distribución por sexos. Hay 50.900 mujeres más en desempleo, un incremento del 21,2%. Mientras los hombres cuentan con 6.800 parados más, el 3,9%. Además, los datos del año 2021 ya indicaban que la pandemia había aumentado el número de mujeres en desempleo.

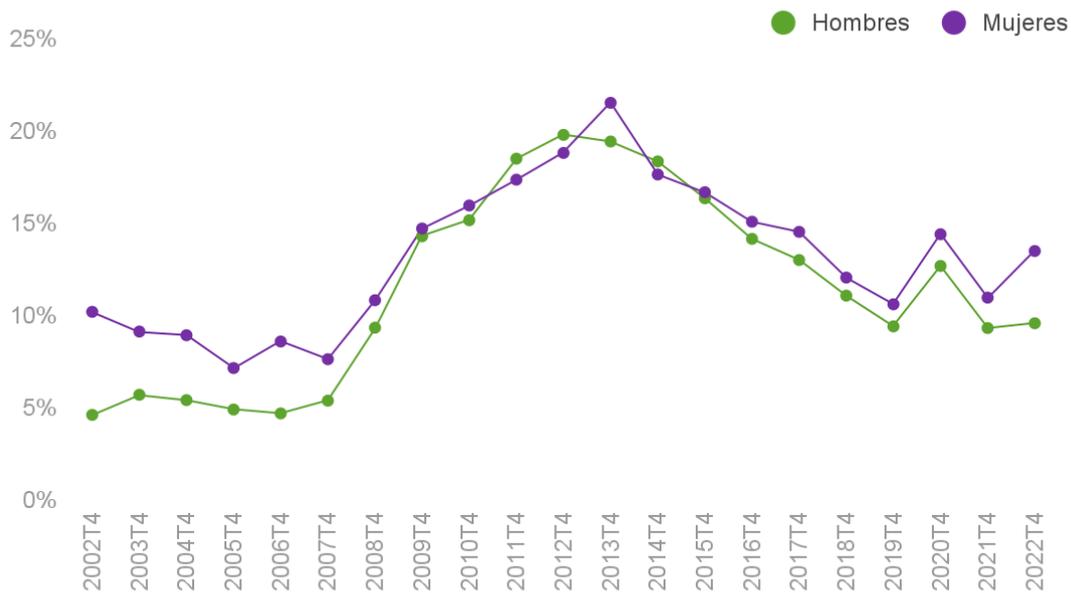
La situación es aún más negativa comparando con el comportamiento de la población desempleada en el conjunto del país, donde las personas en paro han descendido en términos generales un (-2,6%), en el caso de los hombres (-3,4%) y en el de las mujeres (-2%).

En el caso de las mujeres, el grupo de edad más castigado ha sido, con diferencia, el de las mujeres de 45 a 54 años, tanto en términos absolutos como en términos relativos, con 20.700 mujeres más en paro (un 33% más).

Las mujeres jóvenes menores de 25 años representan el 11,6% de las mujeres en desempleo y vienen padeciendo una tasa de paro muy elevada, que en el cuarto trimestres del año 2022 se sitúa en el 25,6% (frente al 12,7% de las mujeres con 25 o más años). Respecto a 2021, el número de mujeres menores de 25 que se encuentran en desempleo ha crecido un 9,2% y su tasa de paro se ha crecido hasta ese 25,6%, muy por debajo de la tasa de paro de los hombres jóvenes (35,5%).

La tasa de paro del conjunto de las mujeres ha pasado del 11% en el cuarto trimestre de 2021 al 13,5% actual, lo que supone un crecimiento de 2 puntos porcentuales. Mientras, la tasa de paro de los hombres ha crecido desde el 9,3% del año 2021 hasta situarse en el 9,3% actual. La evolución reciente en la tasa de paro de mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid ha provocado que la diferencia por sexo que se observa en esta tasa sea ahora mayor que antes de la pandemia, desde 2013 esta diferencia no había llegado a superar los 2 puntos porcentuales. La actual de 3,9% más para las mujeres no sucedía desde el año 2006.

**Gráfico 12. Evolución de la tasa de paro por sexo en la Comunidad de Madrid (2002-2022)**

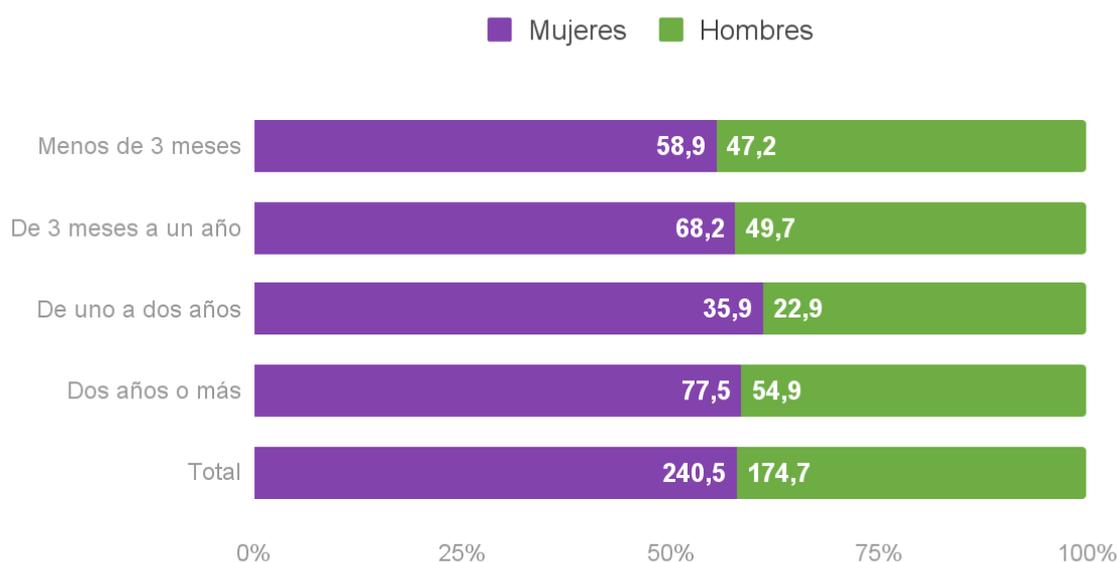


**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2022.

En relación con la situación de desempleo según el tiempo de búsqueda de empleo, las mujeres son mayoría en todos los tramos, como puede verse en el gráfico.

Respecto al conjunto de las mujeres desempleadas, un 32,2% de ellas lleva en situación de desempleo dos años o más es decir 77.500 mujeres, las que están entre 1 y 2 años son 35.900 el 14,4%. Le sigue la situación de mayor dificultad, la de las mujeres de 3 meses a un año en paro, que afecta al 28,4% de las mujeres desempleadas: 68.200 mujeres, por tanto la pandemia ha cronificado el desempleo de casi 150.000 mujeres.

**Gráfico 13. Población desempleada por tiempo de búsqueda de empleo y sexo en la Comunidad de Madrid.**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2022.

## 2. La brecha en los ingresos

La falta de igualdad en el mercado laboral entre mujeres y hombres se manifiesta no sólo en el acceso al empleo, sino también particularmente en la remuneración. Se observan enormes diferencias al comparar la ganancia bruta anual obtenida por el conjunto de las mujeres y de los hombres. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que la brecha salarial de género, a pesar de ciertos avances en décadas anteriores, sigue siendo persistente y generalizada. En término medio, las mujeres tienden a ganar menos que los hombres, y la última estimación indica una brecha salarial de género a nivel mundial en los ingresos medios por hora de aproximadamente el 20 % (OIT 2019).

Esta diferencia en la remuneración media por sexo se explica por múltiples factores. Se debe a una discriminación pura en el lugar de trabajo, y a formas indirectas, como son: su mayor presencia en puestos y sectores peor remunerados; su predominancia en el empleo a tiempo parcial (mayoritariamente indeseado); soportar una mayor carga de cuidados unida a la falta de opciones de conciliación; la incidencia de las interrupciones de la carrera profesional por maternidad y cuidado de menores u otros familiares; o a la discriminación en el acceso a la educación que se traduce en menos oportunidades de empleo, y que en España aún puede afectar en los tramos de mayor edad.

Todos estos motivos pueden impactar en el salario básico y/o los complementos que perciben trabajadoras y trabajadores (pluses, bonus y comisiones, seguros privados, el uso de un móvil o un vehículo de empresa...). De hecho, según datos de estudios de la Unión Europea, tienen menos impacto aquellos factores que podemos cuantificar, derivados de la situación de la mujer en el mercado de trabajo, como la segregación sectorial o la parcialidad. Es decir, tiene más impacto el factor puramente discriminatorio.

La Comisión Europea reduce el dato de brecha salarial en la Unión Europea hasta el 13% (el 9,4% en España) en el año 2020, que al igual que en el caso de la OIT, considera la remuneración por hora y, por tanto, elimina alguno de los efectos como la parcialidad.

Para considerar todos los efectos discriminatorios que afectan a la remuneración, para calcular también la brecha salarial global de género referida a la diferencia en los ingresos generales entre hombres y mujeres, en la que sí se tiene en cuenta que las mujeres realizan menos horas remuneradas (por soportar más trabajo no remunerado) y la brecha en la tasa de empleo. Según la Comisión Europea, la brecha salarial global de género se situó en el 36,7% en el año 2018.

En este documento, para calcular la brecha salarial en la Comunidad de Madrid, se analizan principalmente los resultados de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2020 publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), que sirve de base para esos cálculos de la Oficina Estadística de la Unión Europea, EUROSTAT. Frente a otros enfoques estadísticos, a lo largo de este documento se toma como referencia el salario de las mujeres de forma que la brecha refleje cuánto debería ascender éste y muestre la dimensión real de la desigualdad salarial.

Los datos indican que la brecha salarial en la Comunidad de Madrid en 2020 es el 21,6%. Es decir, de media, una mujer que trabaje en la región debería ver incrementado su salario en un 21,6% para equipararse al salario medio de los hombres.

Además, las peores condiciones en el mercado laboral y los peores salarios que soportan las mujeres suponen que ellas generen menos derechos de cara al desempleo y a la jubilación, como puede comprobarse también en este documento.

Por todo ello, la igualdad salarial (y sus consecuencias en los ingresos por prestaciones y pensiones) debe continuar siendo uno de los objetivos prioritarios en este periodo de recuperación de la crisis del COVID-19 y de la crisis energética.

### **2.1. La brecha salarial**

En junio del año 2022 el Instituto Nacional de Estadística (INE) publicó la Encuesta Anual de Estructura Salarial del año 2020. Según la información que ofrece esta estadística, la ganancia media anual por persona trabajadora en el año 2020 fue de 28.829,06 euros en la Comunidad de Madrid. Por sexos, observamos que el salario medio de las mujeres es de 25.900 euros, mientras que el de los hombres asciende a 31.495 euros. La diferencia es de 5.595 euros y, dividida entre el salario de las mujeres obtenemos la brecha salarial de género, que asciende

al 21,6%, o lo que es lo mismo las mujeres madrileñas como media, durante el año 2020, ganaron de media un 78,4% de lo que ganaron los hombres. La brecha salarial, se ha reducido en un leve -1,1% respecto al año 2019, por tanto, continúa siendo muy elevada. Mostrando que aún estamos lejos de alcanzar la igualdad en la retribución, pese a estar regulada.

**La brecha salarial en la Comunidad de Madrid en el año 2020 fue del 21,6%. Es decir, una trabajadora madrileña tuvo un salario medio que era un 78,4% del que ganó de media un trabajador madrileño.**

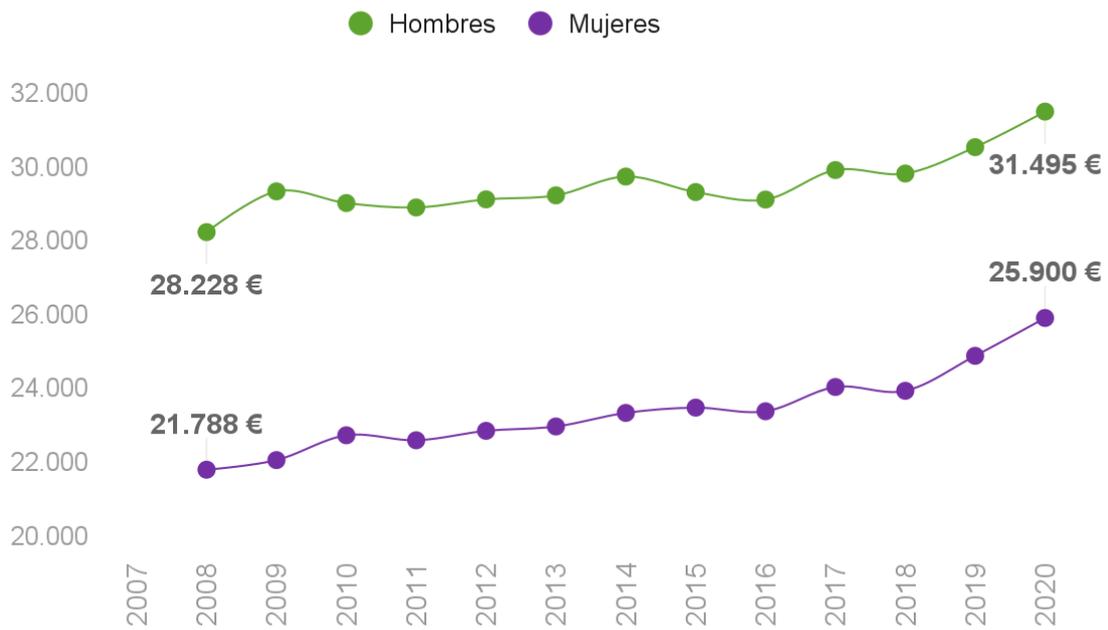
Si bien es cierto, que en la última década los salarios de las mujeres han ido creciendo a un ritmo mayor que los salarios de los hombres. Las mujeres han cobrado, de media, 3.180 euros más en el año 2020 que en el año 2010. Es decir, su salario ha crecido en los últimos 10 años un 12,3%, frente al 8% de los hombres, provocando con ello que la brecha pase del 27,7% en el año 2010 al 21,6% en el año 2020.

Lo que ha significado una reducción de seis puntos porcentuales, una cifra escasa para un periodo tan largo como una década. Por tanto, pese a la reducción de la brecha, esta continúa siendo insuficiente además de dilatada en el tiempo, por otra parte, la reducción no debe atribuirse tanto a una mejora sustancial de los salarios de las mujeres sino al empeoramiento de los salarios de los hombres a partir de la crisis financiera del año 2008. Por ejemplo, el salario medio de los hombres del año 2020 se situaba todavía por debajo del que había en el año 2010, si se considera el crecimiento de los precios (IPC) durante el mismo periodo.

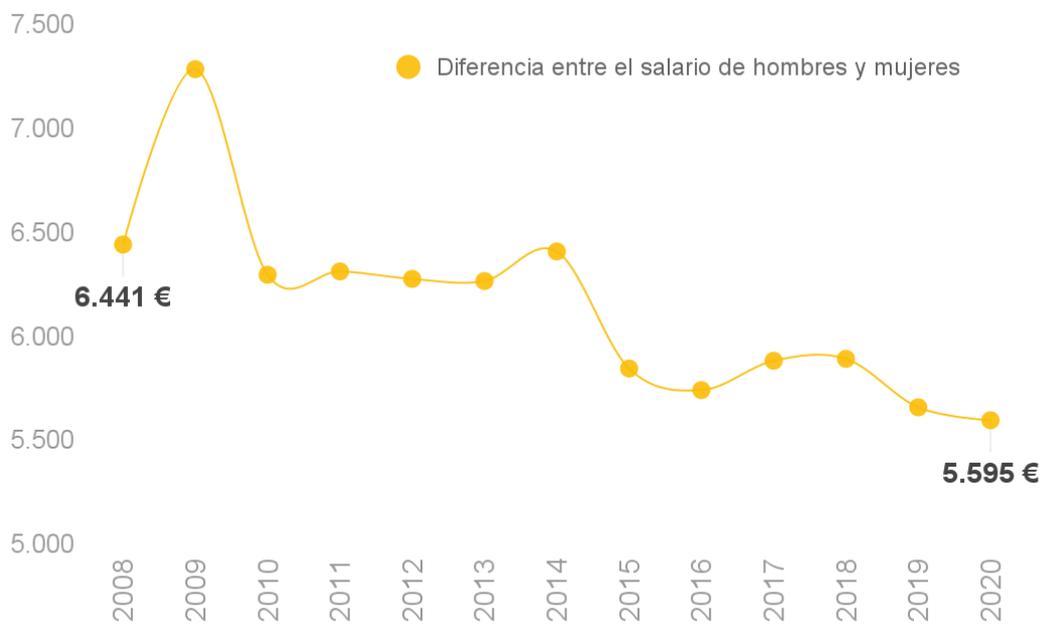
Otro dato que evidencia, en gran medida, que la reducción de la brecha salarial de género ha sido producto del empeoramiento o estancamiento del salario de los hombres, es que a partir del año 2015 con el inicio de la recuperación económica, la intensidad del estrechamiento se ha frenado, manteniéndose en términos parecidos entre el 24 y 22%.

Por otra parte, y aunque todavía el INE no ha publicado la Encuesta Anual de Estructura Salarial del año 2021, los diferentes indicadores del mercado laboral ya conocidos; como un mayor impacto de las reducciones salariales por los ERTes, un mayor desempleo, una mayor temporalidad y parcialidad, es decir jornadas anuales inferiores y por ende, con menores ingresos anticipan un aumento de la desigualdad salarial como uno de los efectos post pandemia, tanto en materia de ingresos como en condiciones de trabajo.

**Gráficos 14 y 15. Evolución de los salarios por sexo en la Comunidad de Madrid: Salario medio y Diferencia entre salario de mujeres y hombres. Unidades: Euros.**

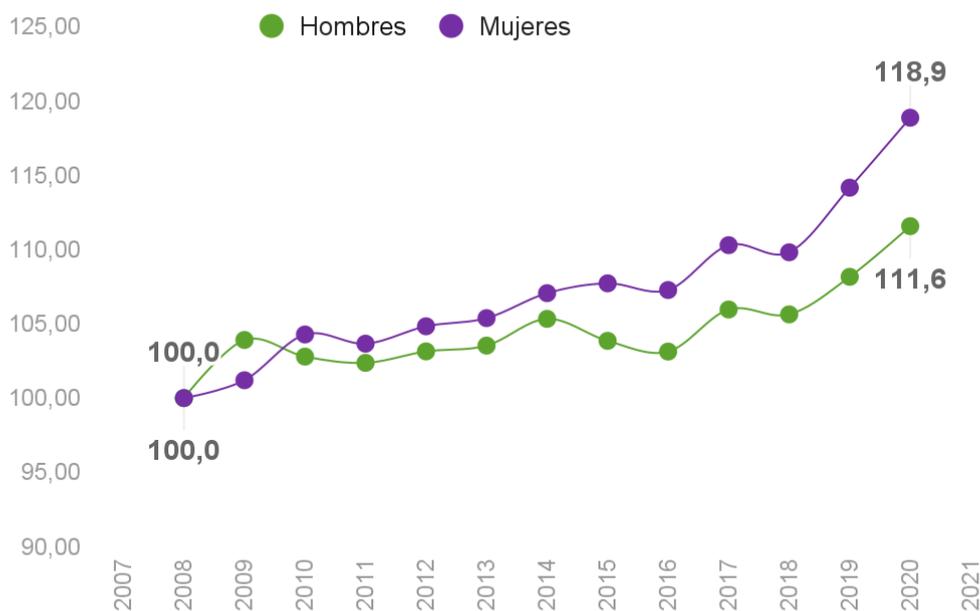


**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

**Gráfico 16. Variación acumulada del salario medio por sexo en la Comunidad de Madrid (2008=100).**

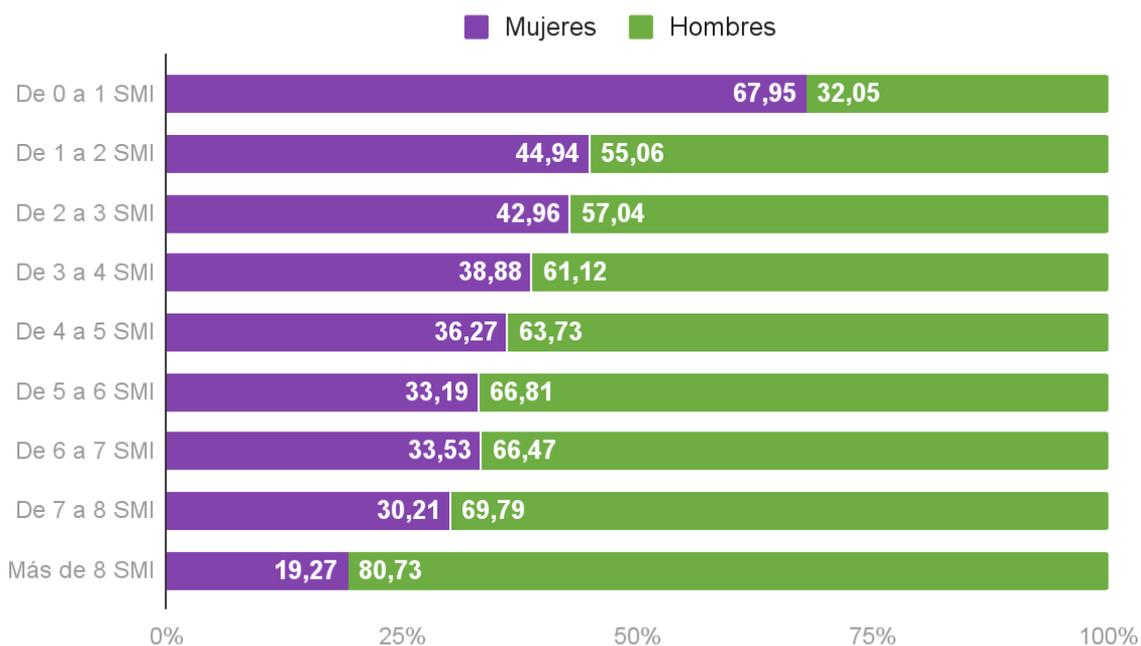


*Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.*

### 2.1.1. Por Grupo de Ocupación

Las ocupaciones con mayor presencia de mujeres suelen ser aquellas con salarios más bajos. Es el ejemplo de las ocupaciones vinculadas a los cuidados. La proporción del número de mujeres disminuye conforme crece el nivel salarial. Se observa claramente en el siguiente gráfico que muestra la proporción de cada sexo para cada nivel salarial en función de las ganancias anuales respecto al SMI en el año 2020, con resultados nacionales (al no existir datos desagregados por nivel autonómico).

**Gráfico 17. Porcentaje de personas trabajadoras por sexo según su intervalo de ganancia respecto al SMI (2020). Resultados nacionales.**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

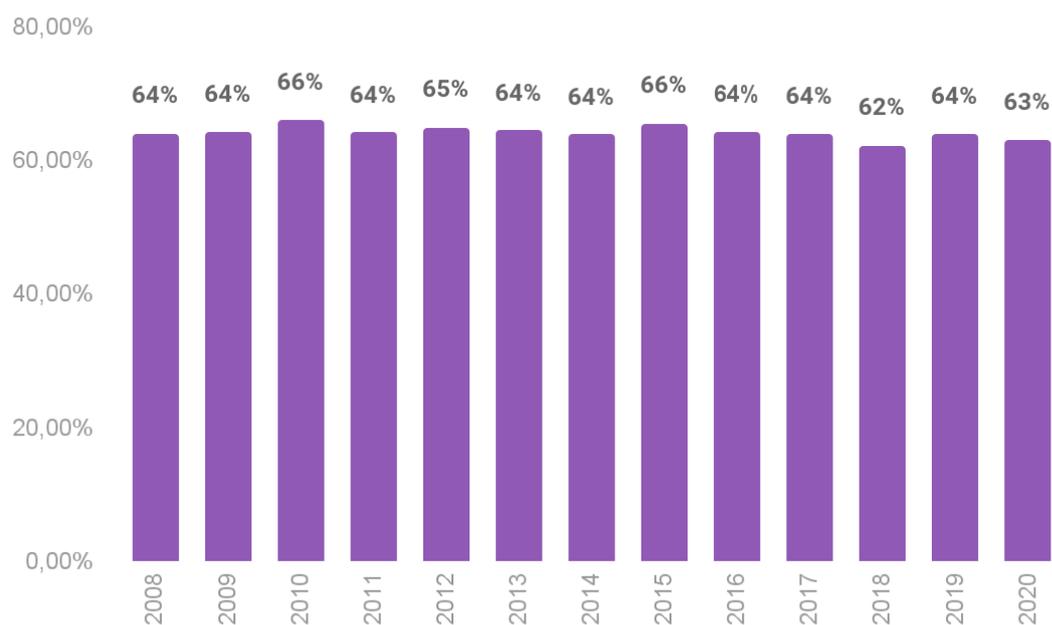
Las mujeres sólo son mayoritarias en el tramo de menores salarios, con una representación cercana al 70% en salarios inferiores a un SMI (13.300€ anuales en el año 2020). Su proporción va descendiendo progresivamente y en el tramo con mayores salarios (más de 8 SMI) no alcanza el 20% el número de mujeres.

El INE también publica indicadores de desigualdad como el porcentaje de mujeres en el total de personas asalariadas con ganancias bajas, que son aquellas personas asalariadas cuya ganancia por hora está por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana, que es el valor de la ganancia que divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior.

En el periodo 2008 – 2020, el número de mujeres, con ganancia baja, sobre el total de personas asalariadas ha oscilado entre el 63 y 66%, con la excepción del año 2018, que llegó a reducirse al 62,8%.

Es decir, del número total de personas asalariadas con ganancias bajas, al menos seis de cada 10 han sido mujeres.

**Gráfico 18. Evolución de la proporción de mujeres en el total de personas asalariadas con ganancia baja. Resultado Estatales (2020)**

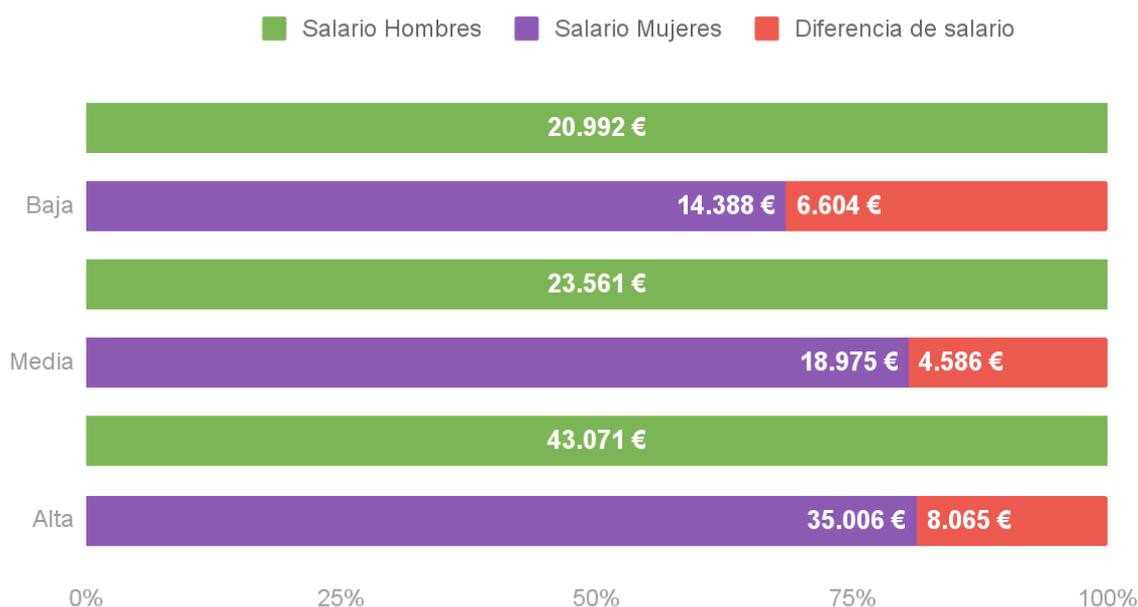


**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Si analizamos las diferencias salariales en la Comunidad de Madrid, agrupadas en tres grandes grupos.

- Alta (grupos 1,2 y 3) en la que se incluye a directores y gerentes, técnicos y profesionales científicos, intelectuales y de apoyo.
- Media (grupos 4, 5, 6, 7 y 0) en la que se incluye a empleados, artesanos y trabajadores cualificados.
- Baja (grupos 8 y 9) en la que se incluye a operadores y trabajadores no cualificados.

**Gráfico 19. Salario medio anual por sexo y grupo de ocupación en la Comunidad de Madrid (2020). Unidades: Euros**

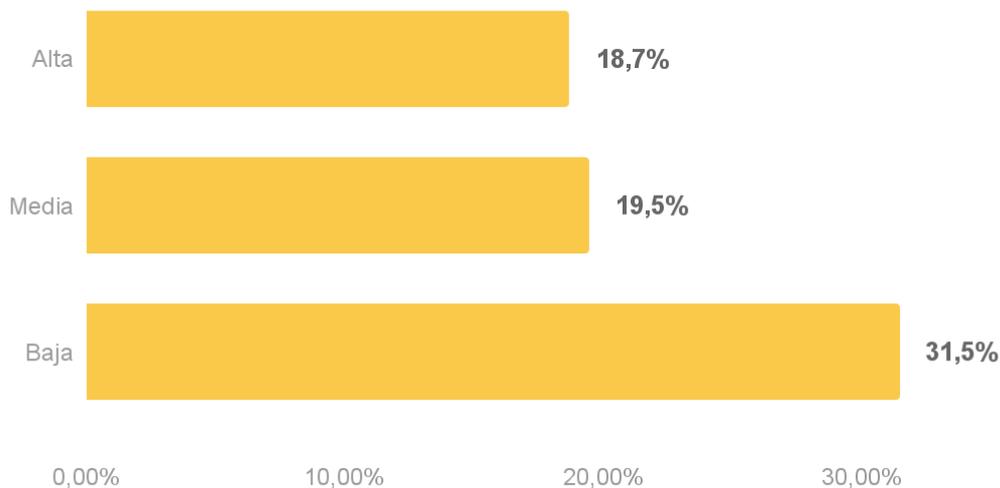


**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Observamos, que la mayor brecha salarial se da en las ocupaciones Bajas con peores condiciones, (grupos 8 y 9) donde el salario de las mujeres es un 45,9% inferior al de los hombres, y donde además las mujeres son mayoritarias. Pero afecta a todos los niveles, ya que en los grupos de mayor cualificación los ingresos de las mujeres serían de media un 23% inferior que el de los hombres.

Además, en relación con el año 2019, el único grupo que ha descendido en sus ingresos ha sido el de las mujeres del grupo de ocupaciones Bajas, que ha pasado de 14.614 a 14.388 euros, una leve caída del -1,5%, -226 euros anuales, mientras que los hombres de las mismas ocupaciones han visto incrementarse sus ingresos en un 2,8% y 577 euros anuales. Este dato demuestra que han sido las mujeres con ocupaciones no cualificadas las principales afectadas por las consecuencias sociolaborales del Covid-19.

**Gráfico 20. Brecha salarial por sexo y grupo de ocupación en la Comunidad de Madrid (2020).**

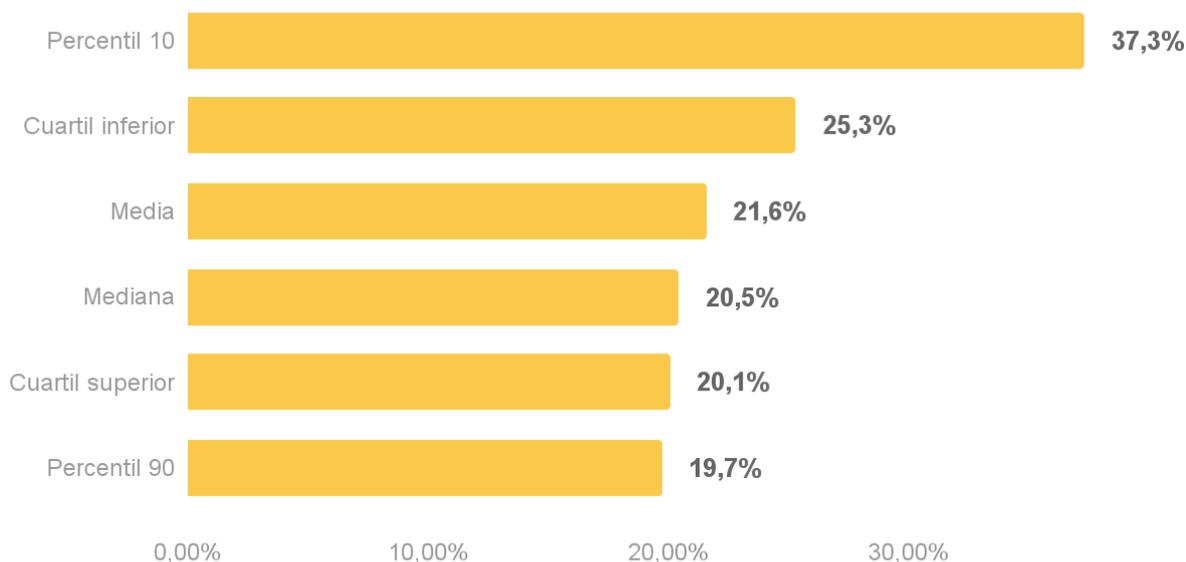


**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Estos datos evidencian que la brecha salarial es más elevada cuanto menor es el nivel de los salarios. Y aunque la brecha se va estrechando según aumenta el nivel de los salarios, en las ocupaciones con salarios superiores, el número de mujeres es muy inferior al de hombres. Estos datos se ratifican, si analizamos las diferencias salarias en función de la distribución de los salarios por sexo, según las variables de medias, medianas y percentiles.

Como ya hemos indicado al comienzo, la brecha salarial media entre hombres y mujeres en la Comunidad de Madrid en el año 2020, fue del 21,7%, en el caso de la mediana la brecha salarial sería del 20,5%, sin embargo si observamos los percentiles, en el percentil 10, es decir el 10% de mujeres y hombres que menos salarios tienen, 13.192 euros los hombres y 9.607 euros las mujeres en el año 2020, la brecha salarial alcanza el 37,3%, mientras que en el percentil 90, es decir aquellos hombres y mujeres que ganan más salario, la brecha se reduce hasta el 19,7%. Aunque hay que destacar que en este percentil 90, entre el año 2019 y el año 2020, la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha incrementado en un 11%, es decir 1.057 euros, más al año.

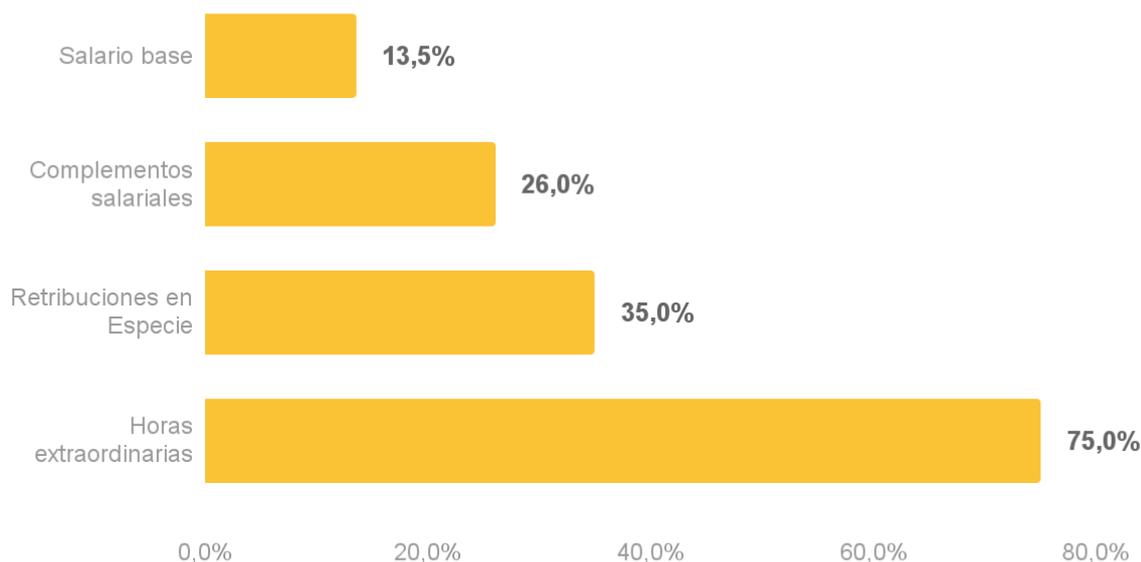
**Gráfico 21. Brecha salarial por sexo, en función de la distribución por medias, medianas, cuartiles y percentiles Comunidad de Madrid (2020).**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Por último, usando los datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, que el INE publicó con los datos del año 2018, que ofrece el desglose de la composición de los salarios mensuales, podemos observar que la gran brecha salarial se produce en los complementos, mientras que en el salario base medio mensual, la brecha salarial de género era del 13,5%, en las variables como las horas extras la brecha era del 75%, en las retribuciones en especie del 35% y en los complementos salariales del 26%. Es decir, aquellas retribuciones que significan mayor horario o discrecionalidad por parte del empleador las brechas se amplían.

**Gráfico 22. Brecha salarial por sexo, en función de los componentes del salario mensual Comunidad de Madrid (2018) Unidades: Euros.**

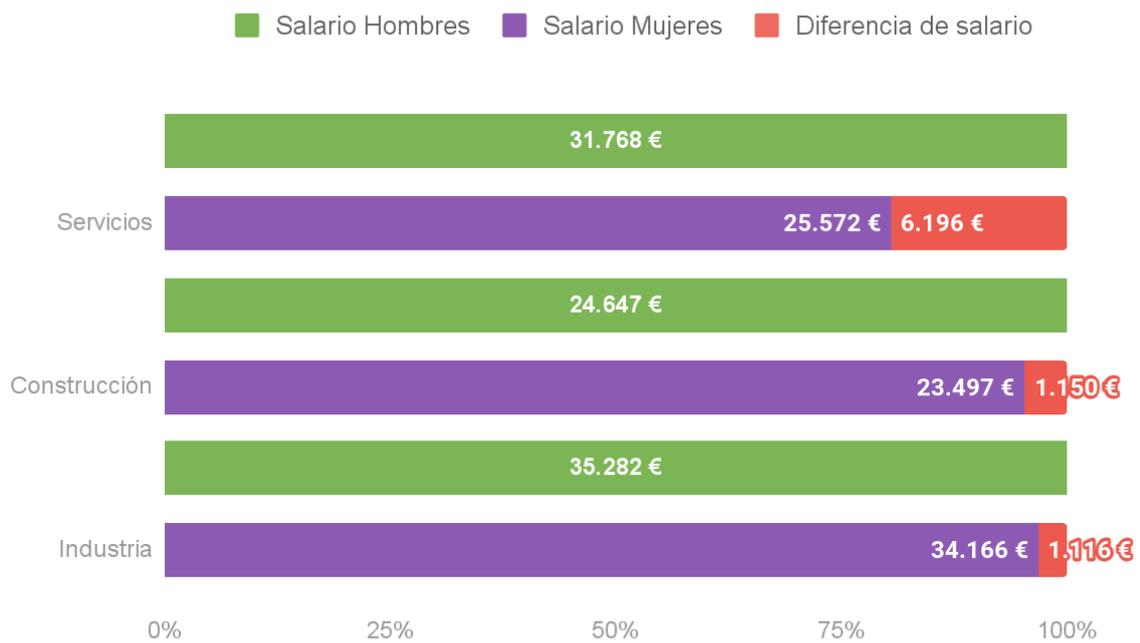


**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

### 2.1.2. Por Sector de Actividad

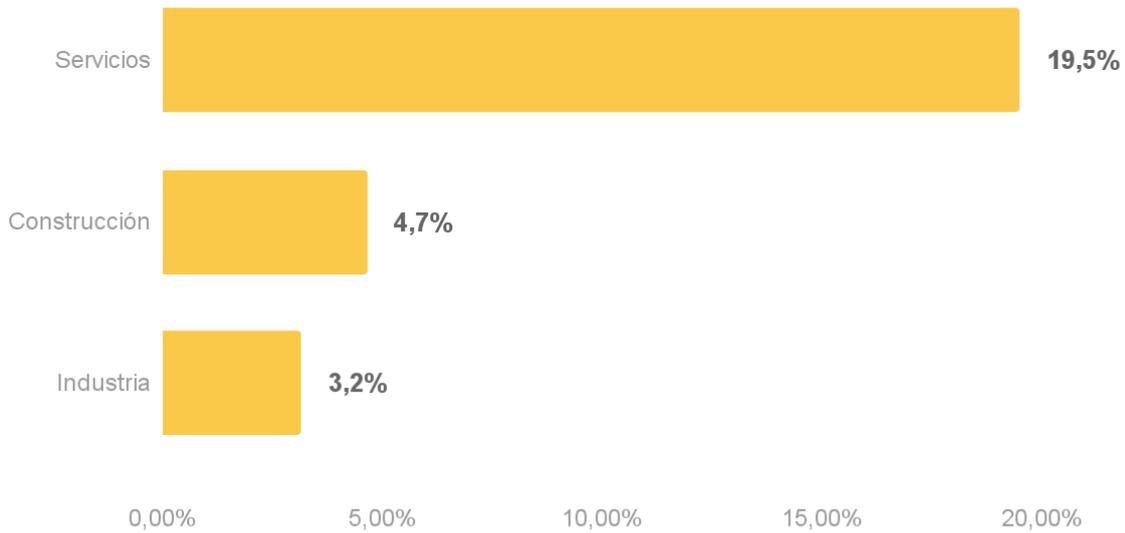
Quando realizamos el análisis por sectores (no agrario, por ser insignificante en términos estadísticos en la Comunidad de Madrid), la mayor brecha salarial, con mucha diferencia, se da en el sector de los servicios con un 24,2%, que es además el que concentra el grueso del empleo de la Comunidad de Madrid, y especialmente en el caso de las mujeres, con el 90% del empleo de las mujeres. Le sigue el sector de la construcción con una brecha salarial del 4,9%, pero en este sector la presencia de la mujer es muy minoritaria, el propio INE advierte que el número de observaciones muestrales es muy reducido en este caso y, por tanto, la cifra no es representativa. Aun así, debemos de destacar, que en relación con el año 2019, las mujeres del sector habrían perdido un 4,7% de sus ingresos, es decir 1.103 euros anuales, siendo el único sector de actividad donde se produce una caída en los ingresos salariales. Por último, el sector con menor brecha salarial sería el de la industria, con una diferencia salarial del 3,3%.

**Gráfico 23. Salario medio anual por sexo y sector de actividad en la Comunidad de Madrid (2020).**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

**Gráfico 24. Brecha salarial por sexo y sector de actividad en la Comunidad de Madrid (2020).**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

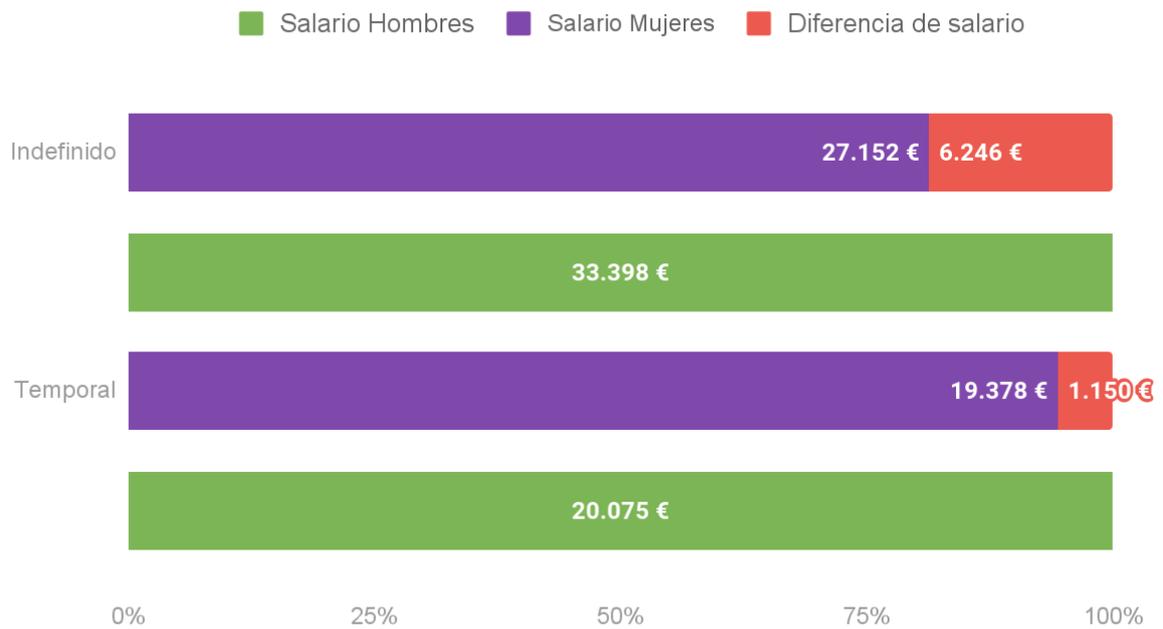
### 2.1.3. Por Tipo de Contrato y Jornada Laboral

El salario medio anual de las mujeres con contrato indefinido en la Comunidad de Madrid asciende a 27.152 euros, frente a los 33.398 euros de los hombres, lo que representa que ganan 6.246 euros menos, es decir una brecha salarial del 23%.

En el caso de las mujeres con contrato temporal, el salario medio sería de 19.378 euros anuales, frente a los 20.075 euros de los hombres, que representa 1.150 euros menos anuales, en este caso la brecha salarial se reduce al 5,9%. Es decir, la precariedad en la contratación y por tanto menor salario reduce la brecha salarial casi 5 veces.

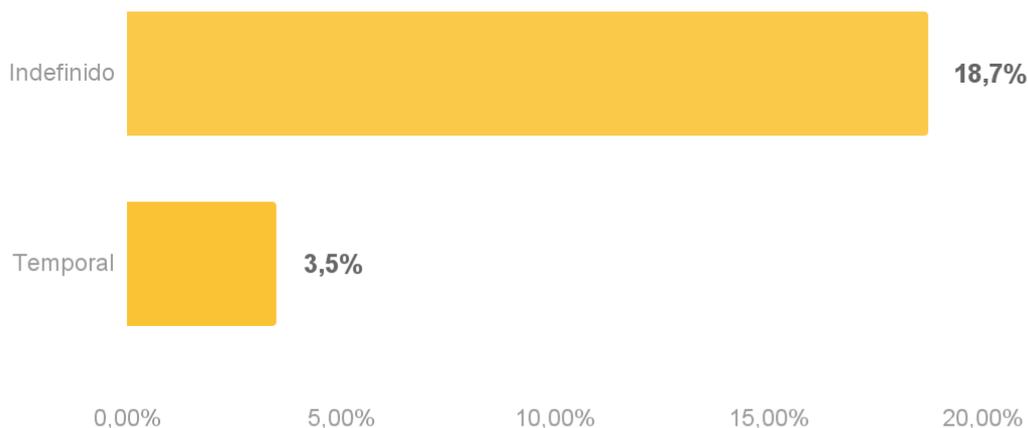
Debemos de tener en cuenta que el salario de un hombre con contratación temporal es 2,5 veces inferior al salario de un hombre con contratación indefinida, mientras que en el caso de las mujeres es 3,5 veces inferior.

**Gráfico 25. Salario medio anual por sexo y tipo de contrato en la Comunidad de Madrid (2020). Unidades: Euros.**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

**Gráfico 26. Brecha salarial por sexo y tipo de contrato en la Comunidad de Madrid (2020).**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Para conocer aún más cómo afecta la precariedad laboral, en la brecha de género, analizamos los datos, más desglosados, de la última Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, que el INE publicó con los datos del año 2018, para conocer las diferencias salariales en función del tipo de jornada. Por un lado destaca la diferencia de participación en la jornada parcial, que afecta en su gran mayoría a las mujeres (72% en Madrid), y generalmente de modo involuntario, en el 52% en el caso de las mujeres en el año 2021, en la mayoría de los casos para poder cuidar de otras personas, mientras que entre los hombres el motivo principal es poder compaginarlos con los estudios.

Por otro lado, se observa que al cruzar las variables tipo de contrato y tipo de jornada la mayor diferencia en términos absolutos, 4.562 euros, se da en el contrato indefinido a tiempo completo y la mayor diferencia porcentual el 22% está en la combinación de temporalidad y parcialidad.

En muchas ocasiones, la división sexual del trabajo y la socialización diferenciada hacen que las mujeres reduzcan su jornada para hacer frente al trabajo no remunerado de cuidado de sus familias.

**Gráfico 27. Salario medio por sexo, diferencia y brecha salarial según tipo de contrato y jornada laboral en la Comunidad de Madrid (2018).**

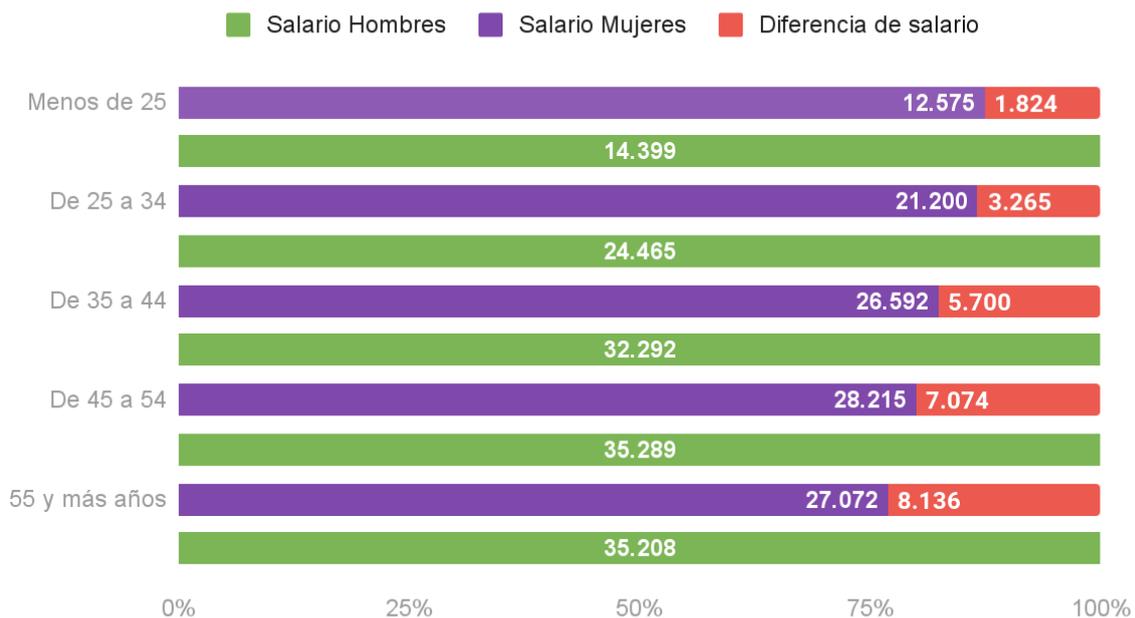
	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
<b>Indefinido</b>				
Jornada a tiempo completo	29.959 €	34.521 €	4.562 €	13%
Jornada a tiempo parcial	11.791 €	12.240 €	449 €	4%
<b>Temporal</b>				
Jornada a tiempo completo	22.438 €	22.107 €	-331 €	-1%
Jornada a tiempo parcial	8.900 €	10.889 €	1.989 €	18%

*Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (2018) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.*

#### 2.1.4. Por Rango de Edad

El salario medio del año 2020 de mujeres y hombres crece en todas las franjas de edad, salvo para el grupo de hombres de 45 a 54 años, en relación al año 2019.

**Gráfico 28. Salario medio por sexo y edad en la Comunidad de Madrid (2020). Unidades: Euros.**

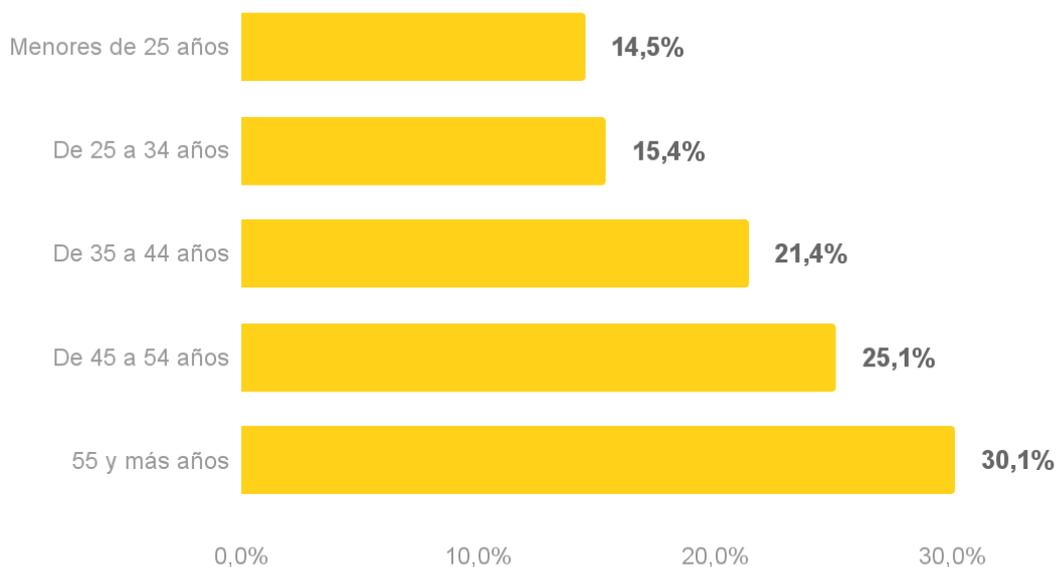


**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Como puede observarse en el gráfico, según se va incrementando la edad van incrementándose también las diferencias salariales a favor de los hombres, llegando a una diferencia de 8.136 euros para el grupo de más de 55 años. En 2020 este grupo sufre una brecha del 30,1%. La brecha salarial del siguiente grupo de edad, que engloba a las personas trabajadoras de 45 a 54 años, se sitúa en el 25,1%, es decir 7.074 euros. El grupo de 35 a 44 años presenta una brecha salarial del 21,4% y 5.700 euros de diferencia. Se reduce al 15,4% y 3.265 euros de diferencia para las mujeres trabajadoras de 25 a 34 años. Por debajo de 25 años se presenta una brecha del 15,5%, pero poco representativa por el volumen de datos muestrales recogidos.

Una de las razones por las cuales la desigualdad salarial crece con la edad, estaría en la ya citada división sexual del trabajo, es decir, en el reparto desequilibrado de las responsabilidades familiares (cuidado de niños y personas dependientes) y domésticas (trabajo no remunerado) entre hombres y mujeres. Las mujeres asumen mayores tareas de cuidados durante su carrera laboral y su incorporación al mercado laboral y sus condiciones salariales son peores a las de los hombres.

**Gráfico 29. Brecha salarial por sexo y edad en la Comunidad de Madrid (2020).**



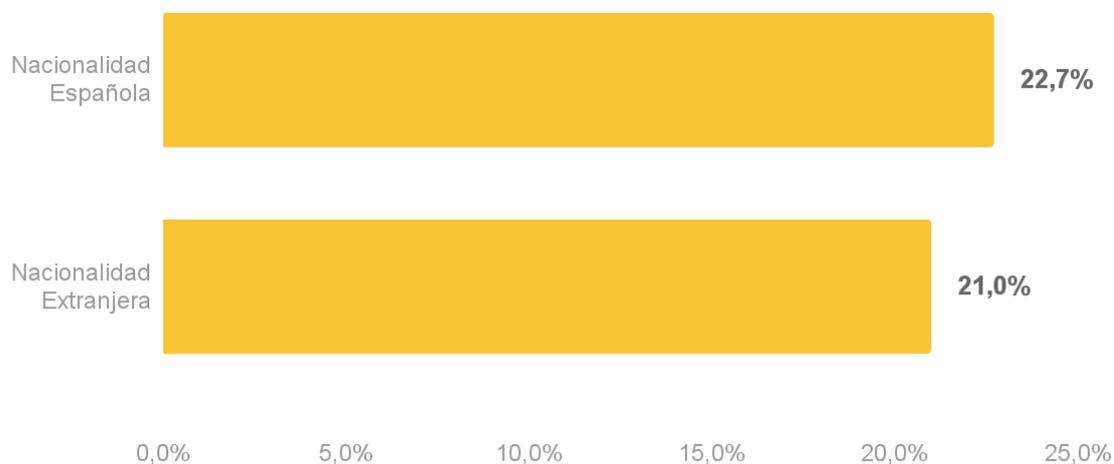
**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

### 2.1.5. Por Nacionalidad

En primer lugar, hay que indicar que tanto el salario medio anual de los hombres y mujeres españolas es muy superior al salario medio de hombres y mujeres extranjeros, en el caso de los hombres un 35,5% superior y en el caso de las mujeres un 34,5% superior. En términos netos, los hombres ganarían 11.605 euros anuales más y las mujeres 9.212 euros anuales más, evidenciando con ello que la población extranjera en su mayoría trabaja en peores condiciones laborales, con salarios más bajos y, por tanto, en sectores más precarizados.

Dentro de estas circunstancias laborales, de nuevo son las mujeres las que peores salarios y condiciones padecen, produciéndose también una brecha salarial entre las personas trabajadoras extranjeras de un 21% a favor de los hombres, algo menor que la de las personas trabajadoras españolas, que es del 22,7%, demostrando con ello, que independientemente de la nacionalidad la brecha salarial es transversal en el mercado laboral de nuestro país.

**Gráfico 30. Brecha salarial por sexo y nacionalidad en la Comunidad de Madrid (2020).**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

### 2.1.6. Por Salario / Hora

Como ya se ha indicado, estamos analizando la brecha salarial en base a los salarios medios anuales para cada uno de los sexos, pero ello incluye distintos efectos indirectos añadidos a la discriminación salarial, como son la mayor parcialidad que padecen las mujeres o su mayor presencia en sectores con menores salarios. Por ello, para mitigar estos efectos y poder disponer de una brecha salarial más ajustada a la realidad, sin tener en cuenta el número de horas trabajadas, y solo teniendo en cuenta el sector, tipo de ocupación y contratación, que son las variables que ofrece el INE para las CCAA, con ello analizaremos la brecha en función del salario percibido por hora.

Aunque como ya hemos indicado en un apartado anterior de este documento (con datos estatales) el porcentaje de mujeres sobre el total de personas asalariadas con ganancias bajas, es decir aquellas con una ganancia por hora, por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana por hora, ha estado en los últimos 14 años entre el 63 y 66%.

En el año 2020, en la Comunidad de Madrid, como media los hombres habrían percibido una remuneración por hora de 19,1 euros por hora trabajada, mientras que las mujeres percibieron 16,87%, es decir una diferencia de 2,2 euros, un 13,3%.

Esta brecha se amplía si analizamos la brecha por sectores de actividad, en el caso del sector servicios, el mayoritario entre las mujeres la brecha sería del 16,6%, 2,8 euros, en el caso del sector industrial no hay diferencia salarial por sexos, pero en este caso la presencia de

mujeres es muy inferior al de los hombres y por último en el sector de la construcción la escasa presencia de mujeres y con retribuciones medias por hora muy superiores a la de los hombres, al ocupar las mujeres del sector puestos más cualificados que los hombres, haciendo que el dato no sea valorable en términos estadísticos de brecha salarial.

En función de las ocupaciones aquellas incluidas en los grupos 8-9 (personas trabajadoras no cualificadas), y con retribuciones más bajas, la brecha salarial alcanzaría el 24,4%, y por último, en función del tipo de contrato la brecha sería mayor en la contratación indefinida con un 14,8%, y solo en el caso de la contratación temporal, no habría brecha salarial a favor de los hombres, dado que las mujeres ganarían 43 céntimos más por hora trabajada.

Pese a no haber datos de brecha salarial por hora y por edades para el año 2020, si disponemos a través de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (2018) de este indicador, observándose que a mayor edad mayor brecha salarial por horas, mientras que entre los 25 años y los 45 años la brecha está en torno al 8%, a partir de los 45 años hasta los 55 años crece hasta el 10% y a partir de los 55 años hasta los 64 años al 14%, en la jornada a tiempo completo, y llegando al 30% en la jornada a tiempo parcial. Es decir, la brecha aumenta con la edad y aumenta más en aquellas condiciones laborales más precarias como es la contratación a tiempo parcial.

Las diferencias salariales por hora entre mujeres y hombres a mayor edad están relacionadas con varios factores al igual que en los salarios medios totales. La alta presencia de las mujeres en sectores de con bajos ingresos, la falta de representación de mujeres en altos cargos, el abandono del mercado laboral para atender responsabilidades del ámbito doméstico y de cuidados. Como veremos posteriormente, todo esto tiene un impacto directo en las prestaciones y pensiones de las mujeres.

**Gráfico 31. Brecha salarial por sexo, en función del salario por hora trabajada según distintas variables Comunidad de Madrid (2020).**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

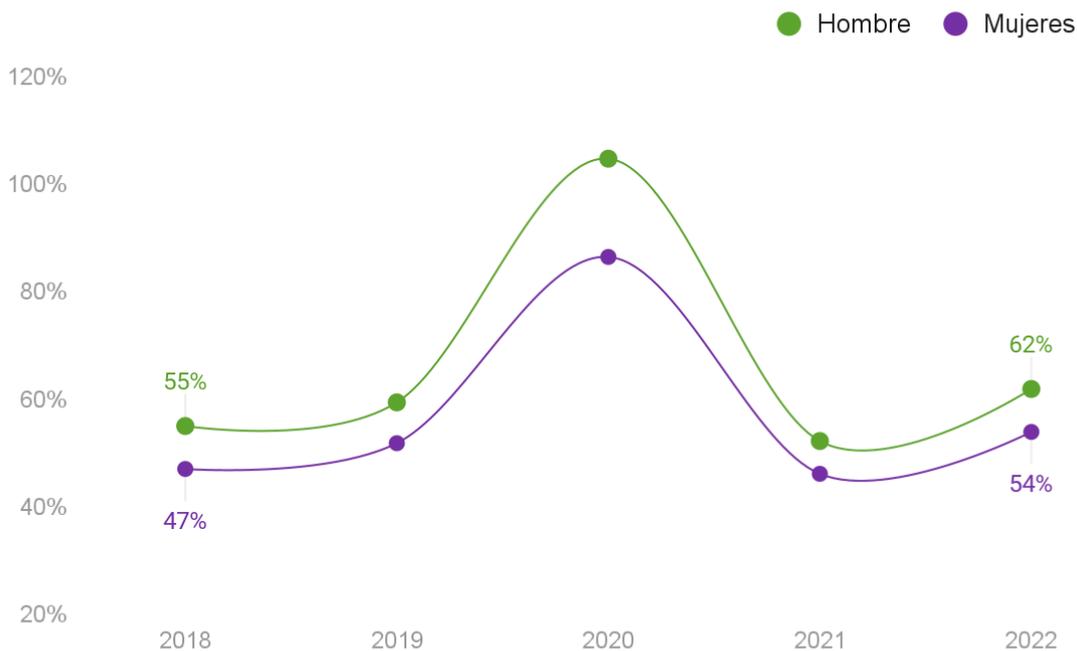
## 2.2. Prestaciones por desempleo

Las mujeres sufren peores datos en paro registrado que los hombres. Pero la desigualdad en el desempleo no acaba ahí, sino que se refleja también en las prestaciones por desempleo: en la proporción de personas que tienen o no derecho a prestación, el tipo, la cuantía o la duración. Se debe a que durante los períodos en que las mujeres tienen empleo generan menos derechos de cara al desempleo (y a la jubilación) al tener peores condiciones: peores contratos, más jornadas parciales, peores salarios... Aparte de estar con mayor frecuencia en desempleo, durante períodos más largos, y de tener mayores interrupciones de su carrera profesional debidas a los cuidados.

### 2.2.1. Tasa de Cobertura

La tasa de cobertura representa al conjunto de personas que son beneficiarias de una prestación durante su periodo de desempleo respecto al conjunto de personas desempleadas que integran el paro registrado. Este indicador muestra claramente la desigual situación por sexo en el desempleo. La tasa de cobertura del sistema de protección por desempleo en la Comunidad de Madrid fue, de media en el año 2022, del 53,9% para las mujeres frente al 61,9% de los hombres. Hubo 8 puntos porcentuales de diferencia, 2 puntos más que en el año 2021.

**Gráfico 32. Tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo en la Comunidad de Madrid. Media anual.**



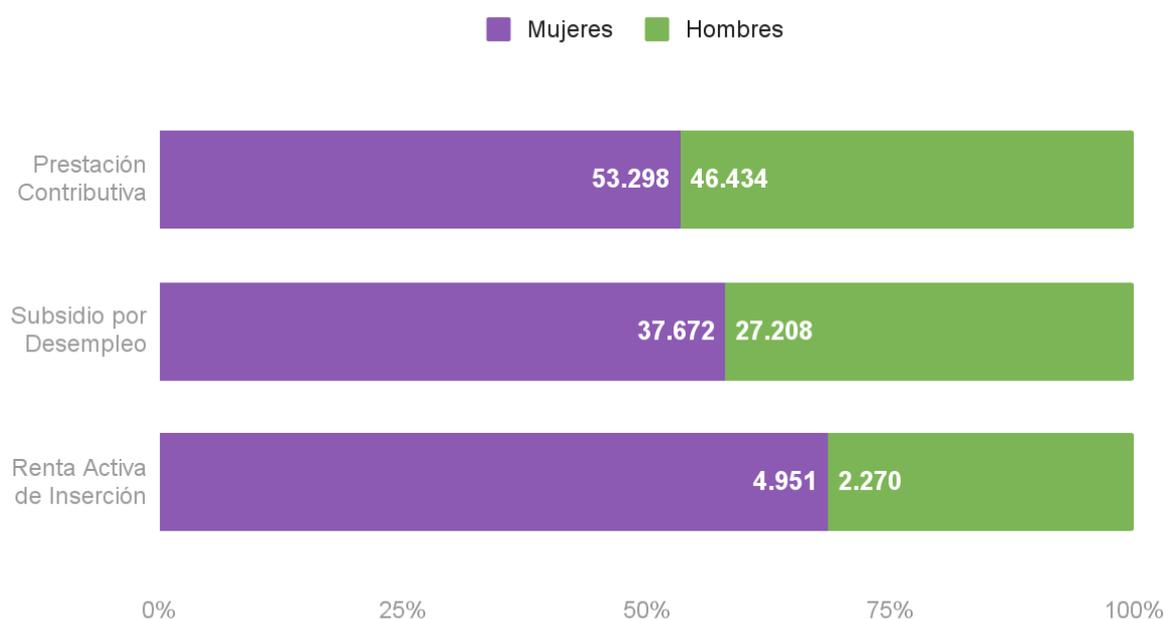
**Fuente:** Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

### 2.2.2. Personas Beneficiarias de Prestaciones por Desempleo.

Según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal, en el año 2022 hubo de media en la Comunidad de Madrid 171.834 personas que recibieron algún tipo de prestación por su situación de desempleo, de ellas 99.732 tuvieron una prestación contributiva (de mayor cuantía que las asistenciales), 64.880 un subsidio de desempleo y 7.221 una renta activa de inserción.

El número de mujeres beneficiarias es sustancialmente mayor al de hombres, por su mayor presencia en el desempleo (95.921 mujeres, el 56%, frente a 75.913 hombres, el 44%). En función del tipo de prestación, en el caso de las contributivas las mujeres representan el 53,5%, en el caso de los subsidios de empleo el 58% y en el caso de las rentas activas de inserción el 68,5%. Es decir, las mujeres son mucho más mayoritarias en las pensiones asistenciales, que suponen menores cuantías a percibir.

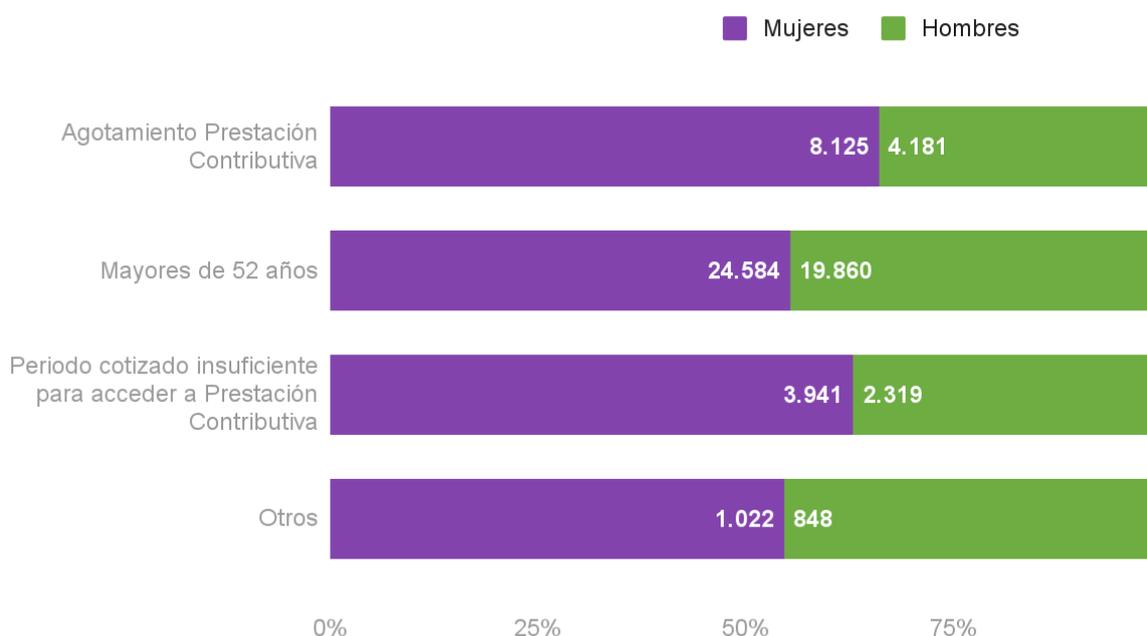
**Gráfico 33. Número de personas por sexo beneficiarias de algún tipo de prestación por desempleo en la Comunidad de Madrid. Media anual 2022.**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Además, según el motivo de acceso al subsidio por desempleo destaca su presencia en las causas vinculadas a unas peores condiciones durante el periodo de empleo, como tener un periodo cotizado insuficiente para acceder a una prestación contributiva (63% de mujeres entre los beneficiarios de subsidio por esta causa), o a una mayor permanencia en el desempleo, que provoca el agotamiento de la prestación contributiva (66% de mujeres entre los beneficiarios de subsidio por esta causa).

**Gráfico 34. Número de personas por sexo beneficiarias de un subsidio por desempleo según motivo en la Comunidad de Madrid. Media anual 2022.**



*Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).*

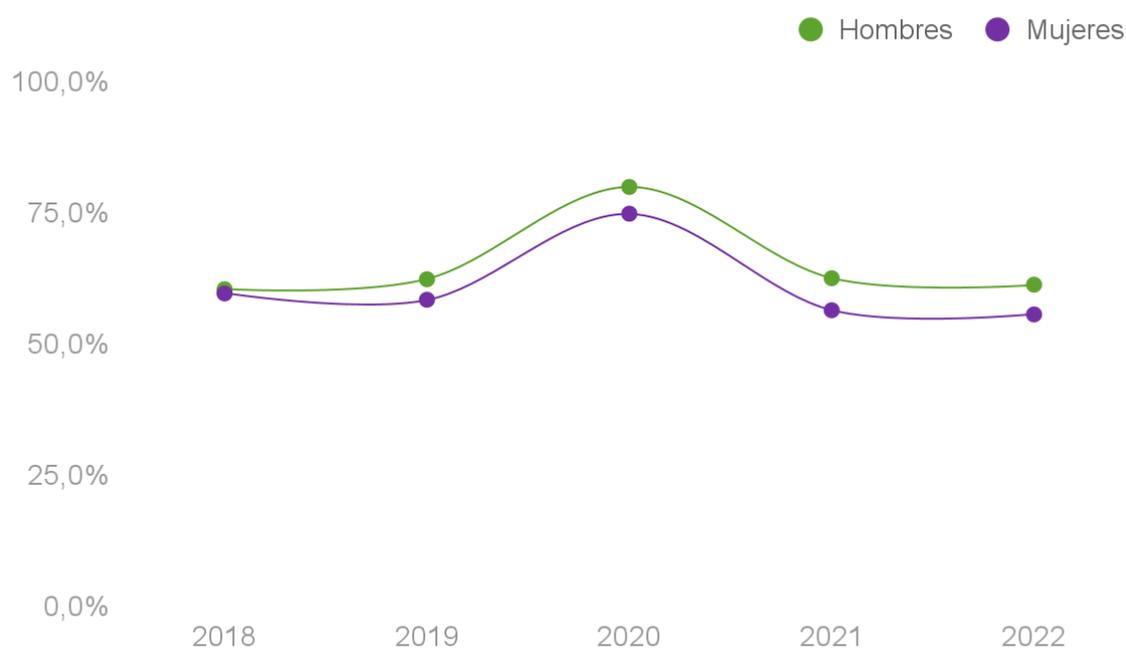
### **2.2.3. Prestaciones Contributivas.**

La evolución de los últimos años mostraba que se iba incrementando la diferencia por sexo en el porcentaje de prestaciones de carácter contributivo. Es decir, el porcentaje de hombres que perciben una prestación contributiva es mayor que el de mujeres.

En el año 2018 la diferencia apenas era de 0,8 puntos porcentuales, subió a 4 puntos en el año 2019 y a 5 puntos en el año 2020, para aumentar de nuevo en 6 puntos en el año 2021. El aumento de personas con prestación en ambos sexos creció en el año 2020 al incluirse como beneficiarias de prestación contributiva a las personas en ERTE.

En el año 2022, se ha reducido levemente la brecha, quedando en 5,7% por tanto se consolida la subida iniciada en el año 2018.

**Gráfico 35. Evolución del porcentaje de personas beneficiarias con prestación contributiva en la Comunidad de Madrid. Medias anuales 2022.**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Respecto a las características de las prestaciones contributivas, los datos del conjunto del Estado, no hay desglose por CCAA) nos permiten comprobar que en todos los tramos de edad hay brecha en la cuantía en perjuicio de las mujeres. A nivel general, la diferencia entre la cuantía de las prestaciones contributivas de mujeres y hombres es de 4,79 euros diarios (143 euros mensuales).

Es decir, 963 euros de los hombres frente a los 820 euros de las mujeres. Para que las prestaciones se equiparasen, habría que incrementar la prestación media de las mujeres en un 17,4%.

**Gráfico 36. Cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Media anual 2022. Unidades: Euros.**

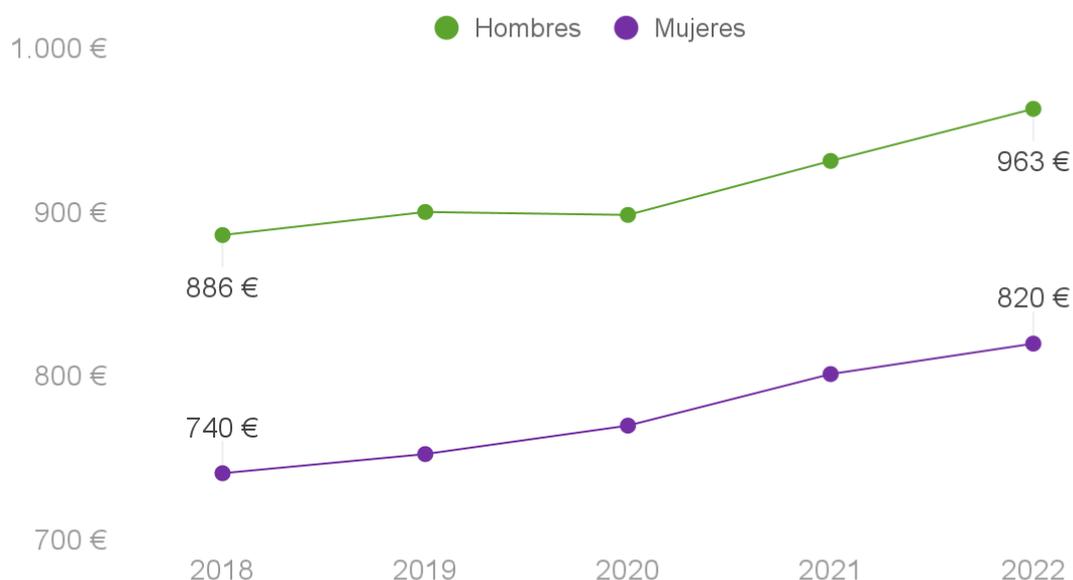


**Fuente:** Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Por edades, las menores diferencias se dan en la franja de 25 a 34 años, con una brecha del 9,5 %, mientras que la mayor diferencia en las cuantías por sexo se da al final de la vida laboral, a partir de los 55 años, con una brecha del 22,5%.

En 2018 y 2019 la brecha en las prestaciones se mantuvo en el 20% y se redujo después al 17% en 2020, al 16% en 2021 y al 15% en el año 2022. En este caso la reducción de la brecha se debe a un crecimiento superior en la cuantía media de las prestaciones de las mujeres, de un 10% frente al 8% de los hombres.

**Gráfico 37. Evolución de la cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Media anual 2018 -2022. Unidades: Euros**



*Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).*

Respecto a la duración de las prestaciones contributivas, en los datos para el conjunto del Estado se observa que la duración media ha crecido ligeramente respecto a 2019 llegando a 15,1 meses para las mujeres y 14,2 para los hombres, con una diferencia entre ambos de 26 días aproximadamente, a favor de las mujeres. Esta diferencia era en el año 2018 de 30 días.

### **2.3. Pensiones**

Las diferencias que soportan las mujeres respecto al empleo y el salario a lo largo de su vida laboral desembocan en las grandes diferencias que se observan posteriormente en las pensiones.

De acuerdo con las estadísticas de la Seguridad Social, en la Comunidad de Madrid en diciembre del año 2022 la pensión media contributiva considerando el conjunto de clases de pensión (jubilación, incapacidad, viudedad, orfandad, favor de familiares) ascendió para las

mujeres a 1.046,4 euros al mes y para los hombres a 1.546,1 euros al mes. Supone una diferencia de 499,7 euros, equivalente a una brecha del 47,7%.

Esta brecha está claramente motivada por los distintos derechos generados por hombres y mujeres a lo largo de su vida laboral, en base principalmente al nivel salarial y al periodo cotizado. En todas las pensiones la cuantía de los hombres es superior, destacando la de jubilación que como media está casi 480 euros mensuales, una brecha salarial a favor de los hombres del 40,9%.

En la única pensión contributiva donde la mujer percibe mayor cuantía que los hombres en la de viudedad con 231 euros mensuales más de media, una brecha del 25,3%, justamente al haber tenido sus parejas salarios y pensiones muy superiores a las suyas.

**Gráfico 38. Pensión media por clase de pensión y sexo en la Comunidad de Madrid (diciembre 2022). Unidades: Euros.**

Antigüedad del contrato indefinido	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
Jubilación	1.173 €	1.652 €	479 €	40,9%
Viudedad	914 €	683 €	-231 €	-25,3%
Incapacidad permanente	1.057 €	1.163 €	106 €	10,0%
Orfandad	471 €	475 €	5 €	1,1%
Favor familiar	731 €	728 €	-3 €	-0,4%
Todas las pensiones	1.046 €	1.546 €	500 €	47,7%

**Fuente:** Elaboración propia a partir de las estadísticas de pensiones del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En los últimos años la brecha en las pensiones de jubilación se ha ido reduciendo, en el año 2008 era del 68,6%, pero su magnitud actual, el 40,9%, demuestra que la evolución aun siendo positiva es aún lenta.

**Gráfico 39. Evolución 2008-2022 de la pensión media de jubilación por sexo en la Comunidad de Madrid. Unidades: Euros.**

	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
2008	679 €	1.145 €	466 €	68,6%
2009	712 €	1.200 €	488 €	68,6%
2010	740 €	1.239 €	499 €	67,4%
2011	771 €	1.280 €	509 €	66,1%
2012	804 €	1.317 €	514 €	63,9%
2013	842 €	1.356 €	514 €	61,0%
2014	870 €	1.377 €	508 €	58,4%
2015	898 €	1.401 €	503 €	56,0%
2016	928 €	1.424 €	496 €	53,4%
2017	957 €	1.445 €	488 €	51,0%
2018	991 €	1.475 €	484 €	48,8%
2019	1.042 €	1.528 €	487 €	46,7%
2020	1.070 €	1.556 €	485 €	45,3%
2021	1.102 €	1.588 €	486 €	44,1%
2022	1.173 €	1.652 €	479 €	40,9%

**Fuente:** Elaboración propia a partir de las estadísticas de pensiones del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En este sentido, cabe destacar que el 4 de febrero de 2021 entró en vigor el nuevo complemento para reducir la brecha de género en las pensiones contributivas, este complemento fue fruto de las aportaciones efectuadas por las organizaciones sindicales y empresariales en el marco de la Mesa de Diálogo Social de pensiones y Seguridad Social. Y sustituye al anterior complemento por maternidad

Un complemento que va dirigido a las mujeres y aquellos hombres que cumplan los requisitos, que hayan sufrido a lo largo de su vida laboral un mayor impacto en sus carreras profesionales al haber asumido el cuidado de los hijos y estará vigente hasta que la brecha en las pensiones de hombres y mujeres sea inferior al 5%. Se suma en las pensiones de jubilación, ordinaria y anticipada, incapacidad permanente y viudedad, reconocidas en el momento de su entrada en vigor.

En el año 2023, el importe es de 29,30 € mensuales por cada hijo o hija, con el límite de cuatro veces dicho importe.

A 31 de diciembre de 2022 en la Comunidad de Madrid había 44.298 mujeres, con un importe medio mensual de 61 euros, mientras el número de hombres era de 2.001, con un importe medio mensual de 43 euros.

### **3. Planes de Igualdad y empresas Comunidad de Madrid**

De acuerdo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (modificada el 7 de marzo de 2019 por el RDL 6/2019), las empresas de cincuenta o más trabajadores debían elaborar y aplicar un plan de igualdad, contando con los siguientes plazos para su aprobación:

- Las empresas de 150 a 250 personas trabajadoras, hasta el 8 de marzo de 2020.
- Las empresas de 100 a 150 personas trabajadoras, hasta el 8 de marzo de 2021.
- Las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras, hasta el 8 de marzo de 2022.

Así mismo, y de acuerdo con el mandato de desarrollo normativo contenido en esta Ley, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres desarrolla las auditorías retributivas, herramienta concebida como un elemento nuclear en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. A las auditorías retributivas se aplican los mismos plazos indicados para los planes de igualdad.

Según el directorio central de empresas que publica el INE, a 1 de enero de 2022 las empresas con más de 50 personas asalariadas eran 5.676, el 2,6% de las empresas activas con al menos una persona contratada del total de la región madrileña. De estas, 2.449 tenían entre 50 y 99 personas asalariadas (el 1,1% del total). El Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid ofrece una información actualizada a 30 de junio de 2022. Según esta fuente, las empresas con un personal superior a 50 personas en la Comunidad de Madrid eran 6.884, de las que 3.347 tendrían entre 50 y 99 personas en plantilla.

### **Empresas por comarcas y estratos de empleo. Comunidad de Madrid**

Comarca	De 0 a 49 personas trabajadoras	De 50 a 99 personas trabajadoras	100 o más personas trabajadoras	Total
Henares	12.956	285	204	13.445
Las Vegas	8.836	136	94	9.066
Madrid Ciudad	106.450	1.960	2.281	110.691
Norte	10.664	284	346	11.294
Oeste	12.250	163	148	12.561
Sierra	14.977	223	244	15.444
Sur	17.725	296	220	18.241
<b>Total</b>	<b>183.866</b>	<b>3.347</b>	<b>3.537</b>	<b>190.750</b>

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la información del Directorio de empresas a 30-06-2022 del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.

Como referencia, en el REGCON constaban 909 planes de igualdad registrados ante la Autoridad laboral de Madrid y otros 1.512 ante la Autoridad laboral del Estado (en su mayoría relativos a empresas presentes en Madrid), con vigencia a 8 de marzo de 2023. Resulta evidente, por lo tanto, la insuficiente cobertura de este instrumento a pesar de su plena vigencia legal.

#### 4.- Violencia contra las mujeres

La violencia de género es la máxima expresión de la desigualdad estructural que existe entre mujeres y hombres. Se ha incrementado la violencia contra las mujeres en nuestra Comunidad y, además, los datos nos indican una tremenda desafección de las madrileñas con el sistema de protección a las víctimas.

Los datos oficiales que manejamos relativos a denuncias interpuestas y procesos judiciales abiertos son solo la punta del iceberg, sabemos que la mayoría de los casos de violencia de género no se denuncia, existiendo actualmente una gran bolsa de impunidad. Según los datos oficiales, ofrecidos por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, de las 49 mujeres que fueron asesinadas en 2022 solo constaban 20 casos con denuncia previa.

Es fundamental dar una respuesta por parte de las instituciones y garantizar una salida a las mujeres que se encuentran en situación de violencia, con carácter previo a acudir a un proceso judicial.

Los datos también reflejan un índice extremadamente bajo de ayudas por parte de la Comunidad de Madrid a las víctimas de violencia de género. Si analizamos las ayudas económicas dadas al amparo del artículo 27 de la Ley 1/2004, a fecha de referencia y actualización 30 de septiembre de 2022, en 2022 se han dado un total de 23 ayudas y en 2021 se otorgaron también 23. Estos índices de ayudas suponen el 1,78 % de las 1.294 ayudas en el conjunto del Estado en 2021 y el 2,55% en 2022.

En el caso de las ayudas por cambio de residencia en la Comunidad nos encontramos con un total de 295 lo que supone el 11,84% de las ayudas otorgadas a nivel estatal. En relación a las víctimas de violencia de género receptoras de la Renta Activa de Inserción, en 2021 se otorgaron 2.789 y en 2022 se otorgaron 2.670, lo que respectivamente suponen el 8,32% y el 8,83% del total de las ayudas otorgadas en todo el Estado.

Solo en 2022 en la Comunidad de Madrid se interpusieron 21.313 denuncias por violencia de género, lo que supone una disminución respecto de 2021 (25.454). Sin embargo, se registra un incremento significativo de las llamadas al 016 de 2021 (17.387) a 2022 (25.129).

#### Denuncias por VG y llamadas al 016. Comunidad de Madrid

	2021	2022
Denuncias	25.454	21.313
Llamadas 016	17.387	25.129

Fuente: Portal Estadístico de la DGVG

La violencia de género sigue sin ser concebida como un problema de la social, que nos incumbe a todas y a todos. Los datos nos reflejan que el peso de la denuncia sigue cayendo fundamentalmente en la víctima y en la intervención policial, de las denuncias presentadas en 2022 tan solo el 1,52% fueron interpuestas por un familiar (53 presentadas directamente por familiares y 270 atestados policiales con denuncia familiar), respecto al incremento de las llamadas al 016 por parte de las usuarias de 2021 a 2022, se produce un aumento de llamadas por familiares de 2021 (3.794) a 2022 (5.080).

#### Origen de las denuncias por VG. Comunidad de Madrid

	2021	2022
Denuncias presentadas directamente por familiares	33	53
Atestados policiales con denuncia familiar	275	270
Llamadas 016 por familiares	3.794	5.080

Fuente: Portal Estadístico de la DGVG

#### 4.1.- Mujeres asesinadas

En el año 2022 en la Comunidad de Madrid 7 mujeres, y 1 menor fueron asesinadas por violencia de género. De 2021 a 2022 el número de mujeres asesinadas a manos de sus parejas o exparejas en nuestra comunidad no disminuye, en 2021 fueron asesinadas 7 mujeres. El número de menores huérfanos por violencia de género ha aumentado, pasando de 1 en 2021 a 5 en 2022.

**Mujeres asesinadas.  
Estatal y Comunidad de Madrid**

Año	España	Madrid
2021	48	7
2022	49	7

*Fuente: Portal Estadístico de la DGVG*

Mayoritariamente, se trata de situaciones en las que se daba convivencia entre agresor y asesinada.

En el conjunto de 2021, 7 mujeres fueron asesinadas en la Comunidad de Madrid, frente a 3 en 2020, 6 en 2019, 5 en 2018 y 7 en 2017.

**4.2. Violencia vicaria**

De los dos menores víctimas mortales a nivel estatal en 2022, uno ha sido asesinado en la Comunidad de Madrid.

**Menores víctimas mortales.  
Estatal y Comunidad de Madrid**

Año	España	Madrid
2021	7	2
2022	2	1

*Fuente: DGCV Fichas de víctimas mortales.*

En el caso de la violencia vicaria resulta alarmante la falta de respuesta institucional en la protección a la infancia y la ineficacia de las medidas que se adoptan. De los 2 menores que fueron asesinados en 2022, solo en 1 de los casos constaba denuncia previa y se adoptaron medidas de protección que, en teoría, estaban vigentes al momento del asesinato. En 2021 de los 7 menores que fueron asesinados, pese a existir en 4 de los casos denuncia previas solo se adoptaron medidas de protección en la mitad de los casos (2) solo permanecía vigente la mitad (1).

**Menores víctimas mortales. Denuncia y estado procedimiento judicial**

Menores víctimas mortales	2	100%
Denuncia previa	1	50.0%
Continuación del procedimiento	1	100%

*Fuente: DGCV. Fichas de víctimas mortales.*

### Menores víctimas mortales. Medidas de protección adoptadas

Procesos judiciales por denuncia previa	1	50.0%
Se solicitaron medidas	1	100%
Se concedieron	1	100%
No se concedieron	0	0%
Vigentes/ No vigentes	1/0	100/0%

Fuente: DGCV Fichas de víctimas mortales.

### 4.3.- Violencia sexual

En la Comunidad de Madrid los delitos relativos a la violencia sexual siguen creciendo. Según los datos extraídos del Balance de Criminalidad del Ministerio Interior, de enero a septiembre de 2021, se conocieron un total de 1.796 delitos contra la libertad sexual, en el mismo período de 2022 se registran 2.027, es decir un 12,9% más. Concretamente, si de lo que se habla es de agresión sexual con penetración, los datos nos dicen que pasan de 203 en 2021 a 232 en 2022, en el mismo período, lo que supone un incremento del 14,3%. Mientras que el resto de los delitos relacionados con la libertad sexual (abusos sexuales, acoso, etc.) registran una cifra en estos meses de 1.795 casos en 2022, frente a lo 1.593 casos en 2021, un aumento del 12,7%.

#### Delitos contra la libertad sexual conocidos. Año 2021 y 2022.

##### Comunidad de Madrid

Tipología de delito	Ene-Sep 22	Ene- Sep 21	%
Total contra la libertad sexual	2.027	1.796	12,9
Agresión sexual con penetración	232	203	14,3
Resto de delito	1.795	1.593	12,7

Fuente: Balance de Criminalidad. Ministerio del Interior

El aumento sigue siendo exponencial en nuestra Comunidad en 2020 se produjeron 1.976 delitos de este tipo, en 2021 se produjeron 2.420, es decir, un 22,5% más. Si de lo que se habla es de agresión sexual con penetración, los delitos pasan de 217 en 2020 a 274 en 2021, incrementándose un 26,4%. Si hablamos del resto de delitos, pasan de 1.759 en 2020 a 2.146 en 2021, un 22% más.

Con la totalidad de delitos que se conocen y registra en los balances de criminalidad, resulta evidente la impunidad que sigue existiendo en la violencia sexual, pues el número de condenas por delitos contra la libertad sexual en nuestra Comunidad asciende a una media de 369 anuales, si tomamos los datos de 2018 a 2021.

### Condenas anuales por delitos contra la libertad sexual. Comunidad de Madrid

Año	2018	2019	2020	2021
Condenados	295	351	329	500

Fuente: Explotación del INE del Registro Central de Penados

Sobra decir que los delitos de violencia sexual tienen a las mujeres como víctima en la mayor parte de las ocasiones, a nivel estatal del total de los delitos conocidos en 2021 contra la libertad sexual, el 86% de las víctimas eran mujeres. Igualmente, a nivel estatal las condenas por estos delitos son en su mayoría de sexo masculino.

#### Tabla de registro de condenas a nivel estatal por delitos contra la libertad sexual y porcentaje de personas condenadas por sexo masculino

Año	2021	2020	2019	2018
Condenas	3.881	2.885	3.296	2.917
Sexo masculino	100%	97,8%	97,6%	100%

Fuente: Explotación del INE del Registro Central de Penados

#### 4.4.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo

No hay datos sobre acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo en la Comunidad de Madrid. Esta invisibilidad dificulta, y mucho, poder afrontarla con garantías de seguridad.

Solo si acudimos a encuestas y estudios realizados a nivel estatal podemos hacernos una idea aproximada del alcance y magnitudes de esta forma de violencia.

Recordemos que la Macroencuesta de violencia hacia las mujeres 2019 señalaba que el 98,2% de las mujeres que habían sufrido acoso sexual lo experimentaron por parte de un agresor hombre: El 73,9% de las mujeres que habían sufrido acoso sexual y habían respondido a la pregunta sobre el sexo del agresor refirieron que el agresor fue un hombre desconocido, el 34,6% dijeron que fue un amigo o conocido hombre, y el 17,3% dijo que el agresor fue un hombre del entorno laboral.

También los datos reflejaban que prácticamente 1 de cada 5 mujeres acosadas sexualmente lo han sido en el ámbito laboral.

En el ámbito penal en 2021 fueron dictadas 74 sentencias condenatorias por el delito de acoso sexual previsto en el art.184 del Código Penal. Las víctimas del acoso sexual son en su mayoría mujeres, del total de las victimizaciones registradas por este delito en el año 2021 (565 casos conocidos), el 92,9% eran mujeres, mientras que los agresores suelen ser hombres.

#### Condenas por delito de acoso sexual y porcentaje del sexo masculino

Año	Condenas	Sexo Masculino
2021	74	98.7%
2020	58	100.0%
2019	69	98,6%
2018	59	100.0%

Fuente: Explotación del INE del Registro Central de Penados

Si acudimos al Estudio “Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España” coordinado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, y realizado por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), puede verse que en relación a las acciones de carácter o contenido sexual recibidos por las mujeres entrevistadas para este estudio, los porcentajes más elevados corresponden a chistes de carácter sexista (83,1%), piropos y comentarios sexuales (74,8%), gestos o miradas insinuantes (73,3%), contacto físico (67,0%) y peticiones e invitaciones de naturaleza sexual (30,9%).

Respecto a la discriminación por razón de sexo, el estudio incidía en que el 80,4% de las mujeres encuestadas (esto es más de 8 de cada 10) señalaban haberse sentido discriminadas en el trabajo.

Sobre las actuaciones y respuestas ante los casos de ambos acosos (sexual y de sexo) el estudio reflejaba:

- Escasez de denuncia por parte de las trabajadoras: 7 de cada 10 contesta que no ha puesto en conocimiento de la empresa ser víctimas de las distintas acciones.
- Invisibilidad de estas situaciones y experiencias.
- Necesidad de medidas para prevenir y erradicar estas situaciones.