

INFORME SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MADRILEÑAS 2024



INFORME SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MADRILEÑAS

Marzo 2024

Edita: Comisiones Obreras de Madrid

Elabora: Gabinete Técnico de CCOO de Madrid

Índice

1. La mujer en el mercado laboral madrileño	9
1.1. Tasa de actividad y tasa de empleo	11
1.2. Población ocupada	12
1.3. Población en desempleo	28
 2. La brecha en los ingresos	 31
2.1. La brecha salarial	33
2.2. Prestaciones por desempleo	52
2.3. Pensiones	56
 3. Planes de igualdad y empresas	 58
 4. Violencia contra las mujeres	 58
4.1. Mujeres asesinadas	60
4.2. Violencia vicaria	60
4.3. Violencia sexual	61
4.4. Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral	62
 5. El derecho a la interrupción voluntaria del embarazo en la Comunidad de Madrid	 64

Índice de gráficos y tablas

Tabla 1. Representación de la mujer en el mercado laboral de la Comunidad de Madrid. Número de personas y porcentaje.....	9
Tabla 2. Resumen de los principales datos sobre la situación de la población madrileña respecto al mercado laboral por sexo (en miles).	10
Gráfico 1. Población por sexo según situación laboral. Comunidad de Madrid.	10
Gráfico 2. Evolución de la tasa de actividad por sexo en la Comunidad de Madrid (2002-2023).	11
Gráfico 3. Evolución de la tasa de empleo por sexo de la población entre 16 y 64 años en la Comunidad de Madrid (2002-2023).	12
Gráfico 4. Evolución de la población ocupada por sexo en la Comunidad de Madrid.	13
Gráfico 5. Variación entre 2019 y 2023 de la población ocupada por sexo y edad. Comunidad de Madrid.....	14
Tabla 3. Variación (en puntos porcentuales) de la tasa de empleo entre 2019 y 2023, por sexo y edad. Comunidad de Madrid.....	15
Gráfico 6. Población ocupada por sexo y sector en la Comunidad de Madrid.	15
Gráfico 7. Población ocupada por situación profesional y sexo. Comunidad de Madrid.	16
Gráfico 8. Población asalariada con jornada parcial por sexo. Comunidad de Madrid.	17
Gráfico 9. Población asalariada por tipo de contrato y sexo. Comunidad de Madrid.	18
Gráfico 10. Evolución entre 2019 y 2023 de la población asalariada según tipo de contrato y jornada, por sexo. Comunidad de Madrid.....	19
Gráfico 11. Población asalariada según tipo de contrato y jornada. Comunidad de Madrid.	20
Gráfico 12. Personas ocupadas por rama de actividad (CNAE 2009) y sexo. Comunidad de Madrid.	21
Gráfico 13. Ramas de actividad (CNAE 2009) según porcentaje de feminización y afectación de la parcialidad y la temporalidad en España.....	22
Gráfico 14. Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo. Comunidad de Madrid.	23
Gráfico 15. Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo en España.....	24
Gráfico 16. Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo en España.....	25
Gráfico 17. Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo en España.	26
Gráfico 18. Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo en España.....	27
Gráfico 19. Evolución de la tasa de paro por sexo en la Comunidad de Madrid (2002-2022).	30
Gráfico 20. Población desempleada por tiempo de búsqueda de empleo y sexo en la Comunidad de Madrid.	31
Gráfico 21. Evolución del salario medio por sexo. Comunidad de Madrid.	34
Gráfico 22. Índice de variación acumulada del salario medio por sexo (2008=100). Comunidad de Madrid.	34
Gráfico 23. Evolución de la diferencia en euros entre el salario medio de mujeres y hombres. Comunidad de Madrid.	35

Gráfico 24. Evolución del porcentaje de brecha salarial. Comunidad de Madrid.	35
Gráfico 25. Brecha salarial según distintas variables: media, mediana, percentiles, grupo de ocupación, sector, contrato, edad y nacionalidad. Comunidad de Madrid.	36
Gráfico 26. Porcentaje de personas trabajadoras por sexo según su intervalo de ganancia respecto al SMI. Resultados nacionales.....	37
Gráfico 27. Salario medio anual por sexo y tipo de ocupación. Comunidad de Madrid.	39
Gráfico 28. Evolución del salario medio anual en el tipo de ocupación baja por sexo en la Comunidad de Madrid, comparado con la evolución del salario medio anual de las mujeres en el mismo tipo de ocupación en España.	39
Gráfico 29. Brecha salarial por sexo y tipo de ocupación. Comunidad de Madrid.....	40
Gráfico 30. Brecha salarial por sexo, en función de la distribución por media, mediana, cuartiles y percentiles. Comunidad de Madrid.	40
Gráfico 31. Salario medio anual por sexo y sector de actividad. Comunidad de Madrid.	41
Gráfico 32. Brecha salarial por sexo y sector de actividad. Comunidad de Madrid.....	41
Gráfico 33. Salario medio anual por sexo y tipo de contrato. Comunidad de Madrid.	42
Gráfico 34. Evolución del salario medio anual por sexo y tipo de contrato. Comunidad de Madrid.....	43
Gráfico 35. Brecha salarial por sexo y tipo de contrato. Comunidad de Madrid.....	43
Gráfico 36. Salario medio por sexo, diferencia y brecha salarial según tipo de contrato y jornada laboral en la Comunidad de Madrid (2018).	44
Gráfico 37. Salario medio por sexo y edad. Comunidad de Madrid.....	45
Gráfico 38. Brecha salarial por sexo y edad. Comunidad de Madrid.	45
Gráfico 39. Salario medio por sexo y nacionalidad. Comunidad de Madrid.....	46
Gráfico 40. Brecha salarial por sexo y nacionalidad. Comunidad de Madrid.....	46
Gráfico 41. Salario medio por sexo en ganancia anual y ganancia por hora normal de trabajo. Comunidad de Madrid.	47
Gráfico 42. Brecha salarial en la ganancia anual y la ganancia por hora normal de trabajo. Comunidad de Madrid.	47
Gráfico 43. Brecha salarial por sexo, en función del salario por hora trabajada según distintas variables. Comunidad de Madrid.	48
Tabla 4. Brecha salarial por sexo en los ingresos declarados para el IRPF. Comunidad de Madrid.	50
Tabla 5. Brecha salarial por sexo en los ingresos declarados para el IP. Comunidad de Madrid.....	51
Gráfico 44. Tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo. Comunidad de Madrid.	52
Gráfico 45. Número de personas por sexo beneficiarias de algún tipo de prestación por desempleo. Comunidad de Madrid.	53
Gráfico 46. Evolución del porcentaje de personas beneficiarias con prestación contributiva en la Comunidad de Madrid. Medias anuales 2023.....	54
Gráfico 47. Cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Datos estatales de 2023.	55

Gráfico 48. Evolución de la cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Media anual 2018 -2023.	55
Tabla 6. Pensión media por clase de pensión y sexo. Comunidad de Madrid.	56
Tabla 7. Evolución 2008-2023 de la pensión media de jubilación por sexo. Comunidad de Madrid.	57
Tabla 8. Denuncias por violencia de género y consultas al 016. Comunidad de Madrid.....	59
Tabla 9. Origen de las denuncias por violencia de género. Comunidad de Madrid. 2023.....	59
Tabla 10. Mujeres asesinadas. Estatal y Comunidad de Madrid	60
Tabla 11. Menores víctimas mortales. Estatal y Comunidad de Madrid	60
Tabla 12. Menores víctimas mortales. Denuncia y estado procedimiento judicial.....	61
Tabla 13. Menores víctimas mortales. Medidas de protección adoptadas.....	61
Tabla 14. Delitos contra la libertad sexual conocidos. Años 2022 y 2023. Comunidad de Madrid.....	61
Tabla 15. Condenas anuales por delitos contra la libertad sexual. Comunidad de Madrid.....	62
Tabla 16. Registro de condenas a nivel estatal por delitos contra la libertad sexual y porcentaje de personas condenadas por sexo masculino.....	62
Tabla 17. Número de órdenes de servicio. Materia “Empleo y relaciones laborales”. Área “Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”. Programa “Acoso sexual y por razón de sexo”	63

1. La mujer en el mercado laboral madrileño

En este apartado abordamos la situación de las mujeres en la región respecto al mercado laboral. Lo hacemos a partir del análisis de la Encuesta de Población Activa (EPA) que publica el Instituto Nacional de Estadística (INE), cuya última información disponible corresponde al cuarto trimestre de 2023.

En la Comunidad de Madrid, las mujeres son el 52% de la población total. De ellas, 2,5 millones de mujeres están comprendidas entre los 16 y los 64 años de edad, representando el 51% de la población en edad de trabajar.

A finales de 2023 hay 1,6 millones de mujeres con empleo. Son el 68,8% de las mujeres en edad de trabajar. Es el mejor dato de empleo de las últimas décadas, pero las mujeres continúan infrarrepresentadas en el trabajo y sobrerrepresentadas en el desempleo y en la llamada situación de inactividad. Son únicamente el 49,3% de la población activa y el 48,9% de la población que trabaja en esta región. Por el contrario, representan el 53,6% de las personas en desempleo y el 58,2% de las personas inactivas, aquellas que ni tienen empleo ni lo buscan.

Tabla 1. Representación de la mujer en el mercado laboral de la Comunidad de Madrid. Número de personas y porcentaje.

	Ambos sexos	Mujeres	% Mujeres
Población total	6.904.316	3.591.841	52,0%
Población en edad de trabajar (16-64 años)	4.919.747	2.509.299	51,0%
Población activa (busca o tiene empleo)	3.714.500	1.833.016	49,3%
Población ocupada (sí tiene empleo)	3.353.477	1.639.435	48,9%
Población en desempleo (sí busca empleo)	361.024	193.581	53,6%
Población inactiva (no tiene ni busca empleo)	2.125.492	1.237.471	58,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2023.

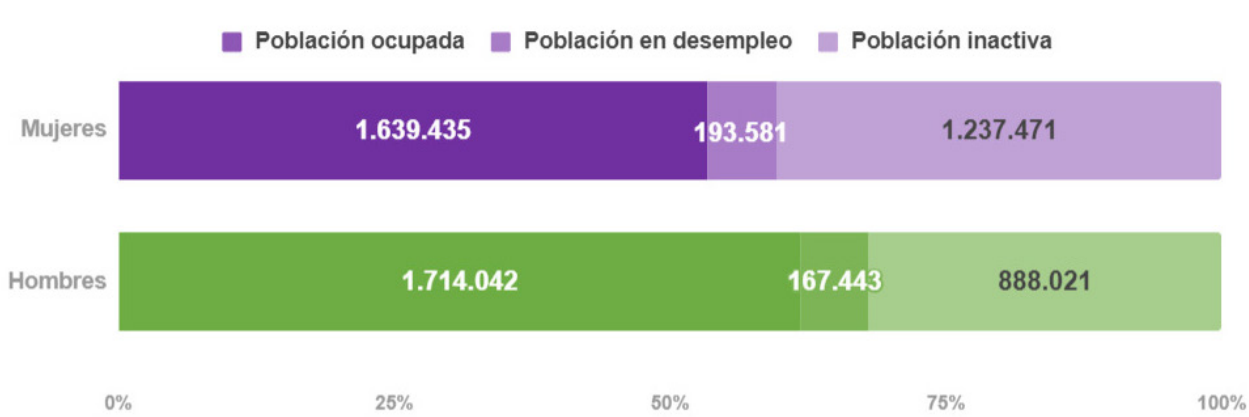
Tabla 2. Resumen de los principales datos sobre la situación de la población madrileña respecto al mercado laboral por sexo (en miles).

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)	3.354	361	3.715	882	412	485	347	2.126	5.840
Hombres (en miles)	1.714	167	1.881	506	50	227	105	888	2.770
Tasa Actividad									
% hombres (sobre total de hombres mayores de 16 años)	61,9%	6,0%	67,5%	18,3%	1,8%	8,2%	3,8%	32,1%	100,0%
Tasa Paro									
% hombres (sobre total de hombres activos)	91,1%	8,9%	100,0%						
Mujeres (en miles)	1.639	194	1.833	376	362	257	242	1.238	3.071
Tasa Actividad									
% mujeres (sobre total de mujeres mayores de 16 años)	53,4%	6,3%	59,7%	12,2%	11,8%	8,4%	7,9%	40,3%	100,0%
Tasa Paro									
% mujeres (sobre total de mujeres activas)	89,4%	10,6%	100,0%						

Unidades en miles de personas y en porcentaje

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2023.

Gráfico 1. Población por sexo según situación laboral. Comunidad de Madrid.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2023.

Por otro lado, el ritmo de reducción de las diferencias por sexo se ha estancado, reflejando los obstáculos que las mujeres aún enfrentan para acceder y, especialmente, para mantenerse en el empleo. Las leves mejoras que se experimentan actualmente resultan insuficientes. Ni cierran las brechas ni hacen intuir que el problema vaya a resolverse a corto o medio plazo sin nuevas y más profundas medidas para avanzar hacia la igualdad.

A lo largo del documento observaremos las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral madrileño, que revelan distintos aspectos a los que se debe prestar especial atención. Un ejemplo claro es el de las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y los 34 años. Han experimentado una disminución en su tasa de empleo en comparación con el periodo pre-pandemia, mientras que todo el empleo ganado en esta franja de edad desde 2019 ha beneficiado a los hombres.

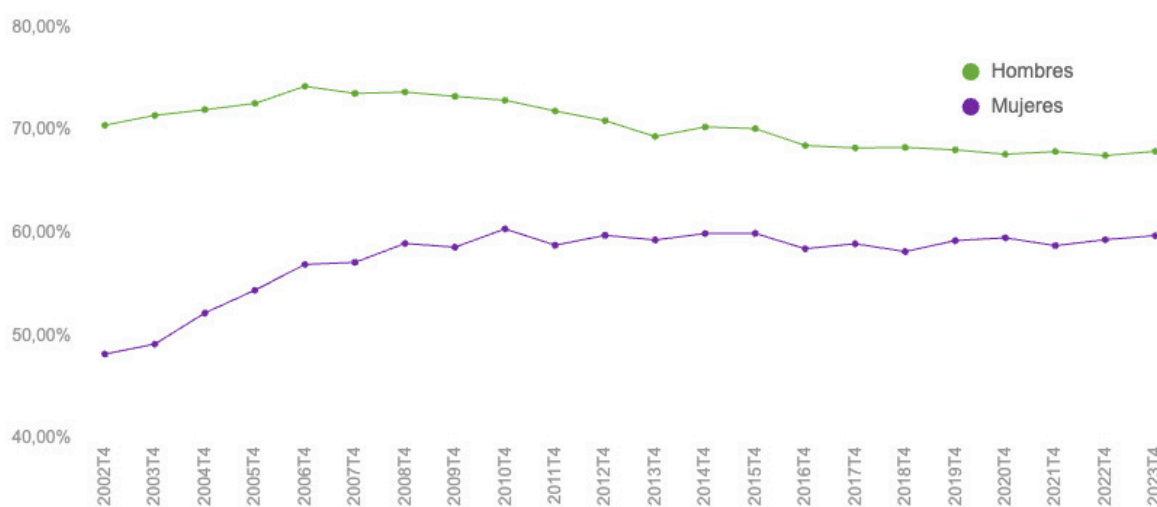
Otro aspecto clave es la evolución de la temporalidad y la parcialidad. De forma global, la situación ha mejorado drásticamente gracias a la última reforma laboral. Pese a ello, las mujeres siguen padeciendo más este tipo de contratación. Además, la evolución reciente está siendo mejor en el caso de los hombres. Por tanto, en estos tipos de precariedad laboral se están profundizando las diferencias por sexo en perjuicio de las mujeres.

En cuanto al desempleo, la situación es también preocupante: encontramos más mujeres en paro que antes de la pandemia, con un incremento en la proporción que representan respecto al total de personas en situación de desempleo.

1.1. Tasa de actividad y tasa de empleo

Finalizado el año 2023, la población activa femenina cuenta con 1,8 millones de mujeres que están empleadas o en búsqueda de empleo. Analizando este dato en comparación con la población total de mujeres mayores de 16 años, se obtiene la tasa de actividad femenina. En el último trimestre de 2023, esta tasa se sitúa en un 59,7%, mientras que la tasa correspondiente a los hombres es del 67,9%. La brecha entre ambas tasas es aún inmensa, superando los 8 puntos porcentuales en perjuicio de las mujeres y sin que haya experimentado una reducción respecto al año anterior.

Gráfico 2. Evolución de la tasa de actividad por sexo en la Comunidad de Madrid (2002-2023).

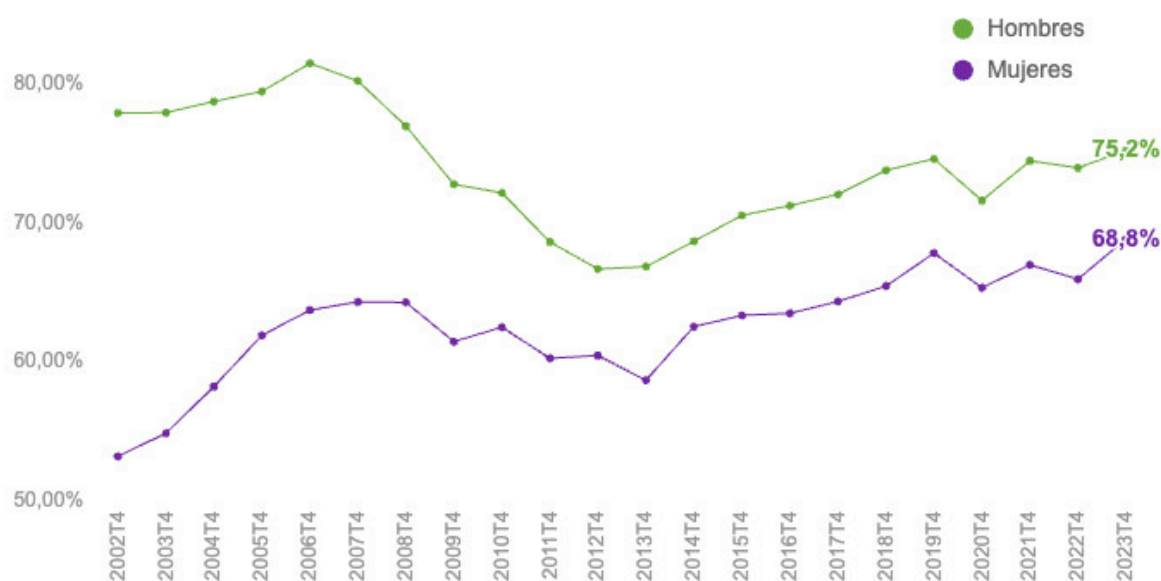


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2023.

Tomando un periodo más amplio, observamos que en las últimas dos décadas las mujeres han mejorado la tasa de actividad en 11,6 puntos porcentuales, pasando del 48,2% de 2002 al 59,7% actual. Sólo en los años 2010, 2013 y 2014 se ha dado un mayor porcentaje de mujeres que tienen o buscan empleo. A pesar de ello, hay un estancamiento de esta diferencia por sexo durante la última década, con una brecha que se mantiene entre los 10 y los 8 puntos porcentuales.

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 68,8%, siendo el mejor dato de las últimas dos décadas. También se ha incrementado el porcentaje de hombres que sí trabajan frente al conjunto de hombres entre los 16 y los 64 años, acercándose a los niveles previos a la crisis de 2008. La diferencia en la tasa de empleo entre sexos es de 6,4 puntos porcentuales, inferior a la de 2022 (que fue de 8 p.p.) y solo mejorada en los años 2020, 2014 y 2012.

Gráfico 3. Evolución de la tasa de empleo por sexo de la población entre 16 y 64 años en la Comunidad de Madrid (2002-2023).



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2023.

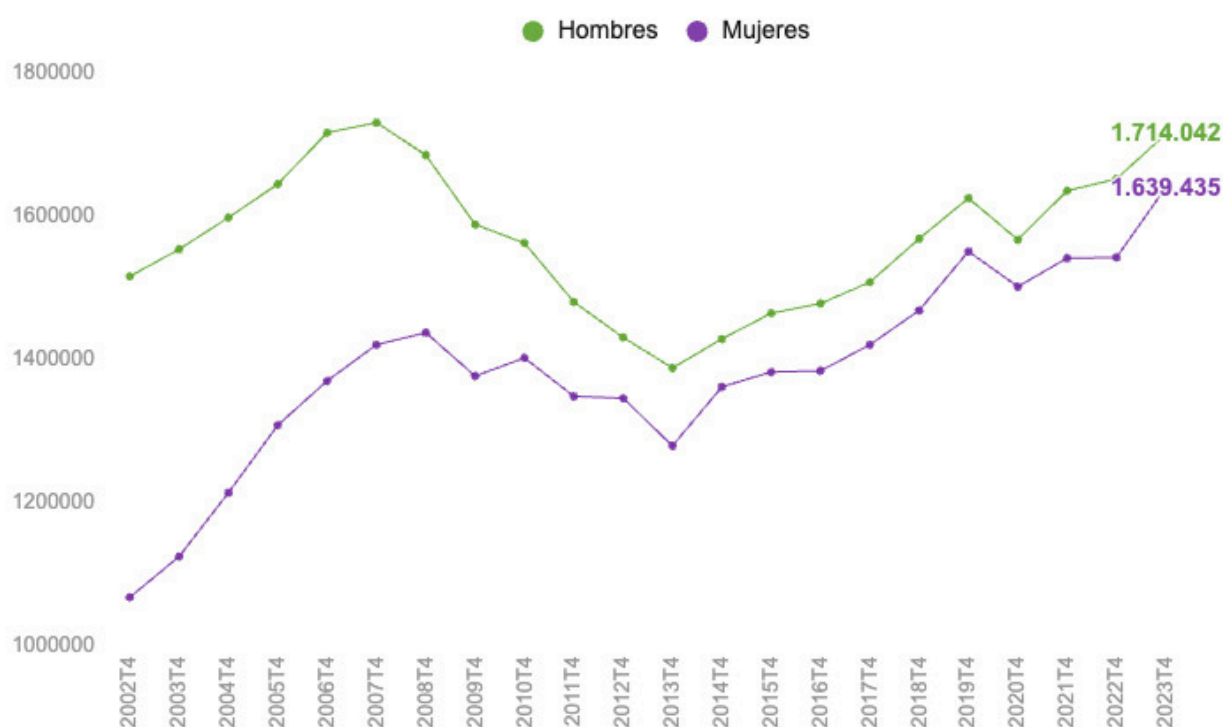
Sin embargo, puede observarse gráficamente cómo se ha frenado el ritmo de mejora de los primeros años de la serie y se mantiene estable un nivel de diferencia por sexo reflejo de los obstáculos que las mujeres aún enfrentan para acceder y, especialmente, mantenerse en el empleo.

1.2. Población ocupada

En el último trimestre de 2023 la población ocupada en la Comunidad de Madrid, es decir, la que sí tiene empleo, asciende a 3.353.477 personas. De ellas, 1.639.435 son mujeres. Después de recuperar en 2021 el nivel de empleo pre-pandemia, ha continuado la tendencia ascendente.

Respecto al mismo trimestre de 2022, el número de mujeres con empleo ha crecido en un 6,3% (+97.781 mujeres), superando el 3,8% de los hombres. Pero comparado con 2019, el ritmo de crecimiento es muy similar (5,8% para ellas y 5,5% para ellos). Esto hace que las mujeres continúen infrarrepresentadas en el empleo. Siendo el 52% del total de la población representan únicamente el 48,9% de la población ocupada, y en todos los grupos de edad hay más hombres que mujeres con empleo.

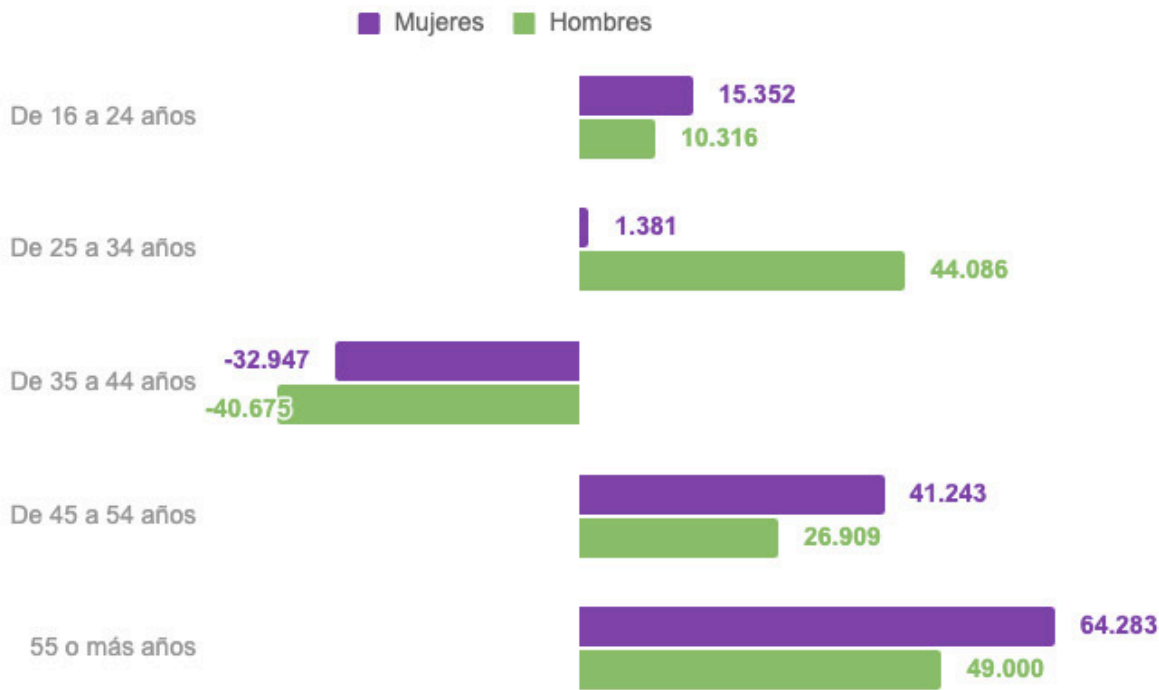
Gráfico 4. Evolución de la población ocupada por sexo en la Comunidad de Madrid.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2023.

El análisis por edad revela que el crecimiento global de la población ocupada respecto a 2019, en el caso de las mujeres, difiere por edades. En particular, hay 105.526 mujeres más con empleo por encima de los 45 años. También hay incrementos por debajo de los 25 años, en concreto 15.352 mujeres más con empleo. Pero el número de mujeres ocupadas se ha estancado entre los 25 y 34 años (mientras los hombres de esas edades han ganado 44.000 puestos de trabajo), y se han perdido casi 33.000 empleos entre las mujeres de 35 a 44 años (junto a una pérdida de empleo también importante en el caso de los hombres).

Gráfico 5. Variación entre 2019 y 2023 de la población ocupada por sexo y edad. Comunidad de Madrid.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2023.

Si relacionamos la población ocupada con la población total por grupo de edad, lo más alarmante es la situación de las mujeres entre los 25 y los 34 años. Mientras todos los grupos de edad mejoran en mayor o menor medida su tasa de empleo, ellas presentan un porcentaje de ocupación del 75,5%, que es 4 puntos porcentuales inferior al de 2019 (79,6%). Sin embargo, entre los hombres en esta franja de edad, el 78,7% tiene empleo, 4,7 puntos porcentuales más que antes de la pandemia. Es decir, respecto a 2019, los hombres de entre 25 y 34 años cuentan con 44.000 empleos más y han visto mejorada su tasa de empleo en casi 5 puntos porcentuales, mientras las mujeres de esa misma edad han ganado sólo 1.000 empleos en los últimos 4 años y han visto cómo se reduce su tasa de empleo en más de 4 puntos porcentuales. Es, además, una situación propia de la Comunidad de Madrid, ya que en el ámbito estatal tanto las mujeres como los hombres mejoran sus niveles de ocupación en todas las edades.

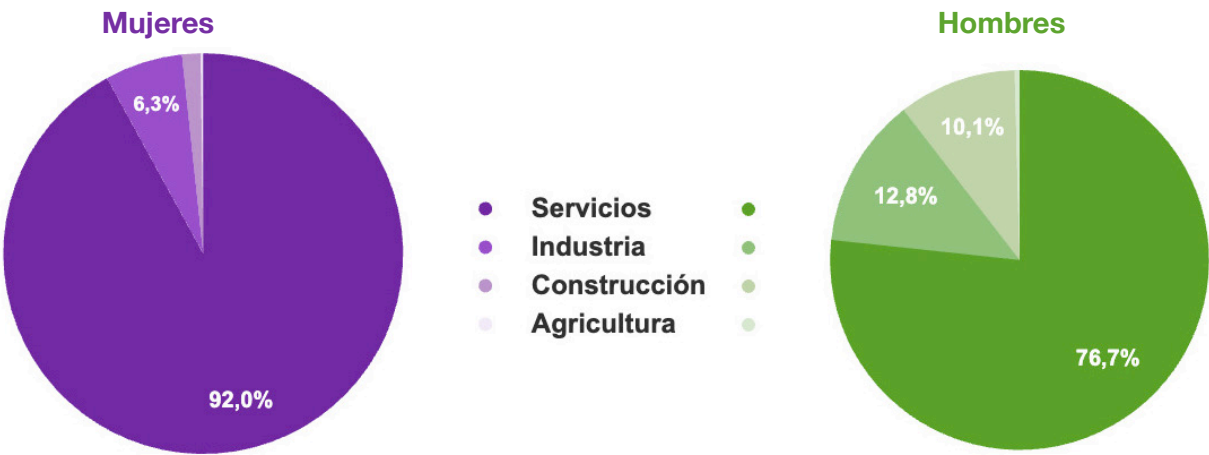
Tabla 3. Variación (en puntos porcentuales) de la tasa de empleo entre 2019 y 2023, por sexo y edad. Comunidad de Madrid.

	MUJERES			HOMBRES		
	Tasa empleo 2019	Tasa empleo 2023	Diferencia p.p.	Tasa empleo 2019	Tasa empleo 2023	Diferencia p.p.
De 16 a 24 años	25,4%	27,7%	2,3 p.p.	27,9%	27,6%	-0,3 p.p.
De 25 a 34 años	79,6%	75,5%	-4,1 p.p.	80,1%	84,8%	4,7 p.p.
De 35 a 44 años	80,6%	82,3%	1,7 p.p.	87,9%	89,7%	1,7 p.p.
De 45 a 54 años	78,2%	80,1%	1,9 p.p.	88,6%	88,2%	-0,3 p.p.
De 55 a 64 años	56,5%	63,1%	6,6 p.p.	68,7%	71,3%	2,7 p.p.
65 o más años	2,6%	3,2%	0,7 p.p.	4,7%	5,5%	0,8 p.p.
Total (16 o más años)	52,9%	53,4%	0,5 p.p.	61,6%	61,9%	0,2 p.p.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2023.

Por sectores, los datos muestran la concentración en el sector servicios, aún más acusada en el caso de las mujeres. Un 92% de las mujeres ocupadas desarrollan su trabajo en este sector. Le sigue a distancia la industria, que emplea a un 6,3% de las mujeres, y la construcción, con un 1,5%. Por último la agricultura, con un 0,2%.

Gráfico 6. Población ocupada por sexo y sector en la Comunidad de Madrid.

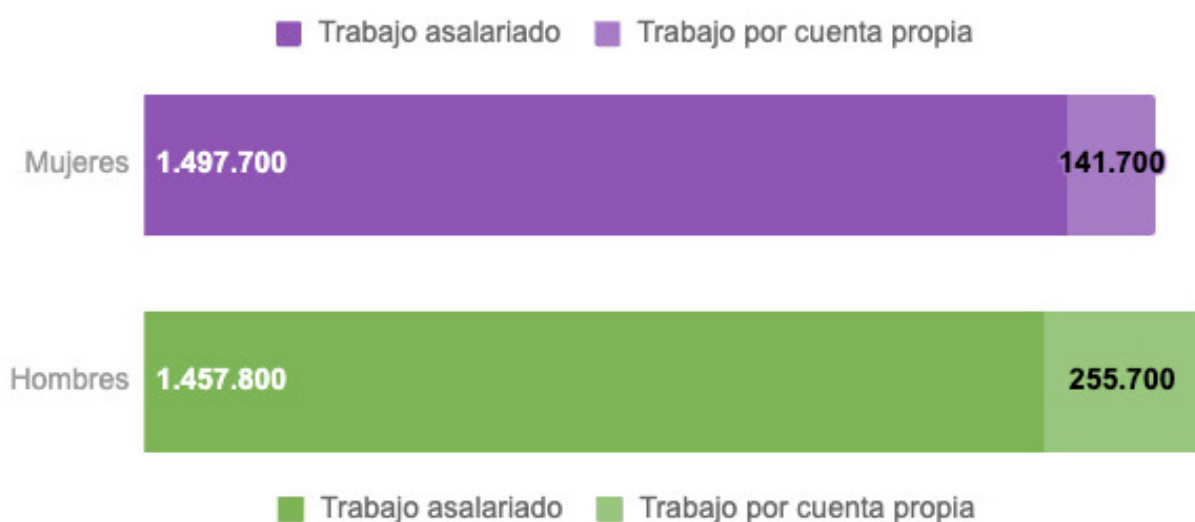


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2023.

Por situación laboral, las mujeres de la Comunidad de Madrid se dedican en un 91,4% al empleo asalariado. En concreto, el 74% trabaja en el sector privado y el 17,4% en el sector público. El 8,6% restante trabaja por cuenta propia.

En comparación con el mismo trimestre de 2019, el mayor crecimiento en puestos de trabajo se da en el empleo asalariado del sector privado, con casi 63.000 empleos más en los últimos cuatro años. En el sector público el empleo está en los niveles pre-pandemia y con 22.300 empleos menos que el año anterior (-7,3%). Esta pérdida de empleo es en sí misma grave, teniendo en cuenta los puestos que aún hoy se requieren en la región para un adecuado funcionamiento de lo público que permita el acceso de la ciudadanía a sus derechos mediante servicios públicos universales de calidad. El mayor crecimiento proporcional en el empleo de las mujeres se ve en el trabajo por cuenta ajena (+25% respecto a 2019 y +20% respecto a 2022), y en concreto como empleadoras (+82% respecto a 2019 y +38% respecto a 2022).

Gráfico 7. Población ocupada por situación profesional y sexo. Comunidad de Madrid.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2023.

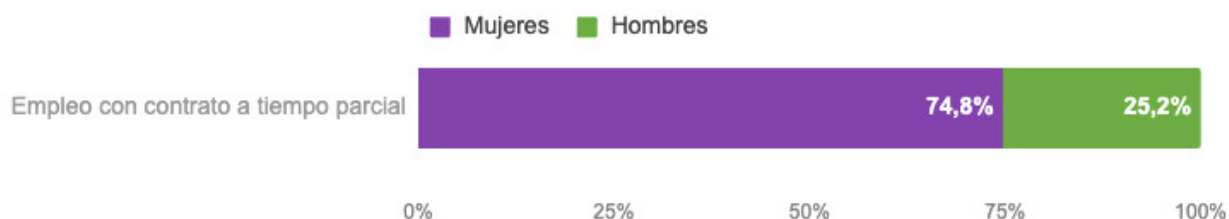
Dentro del trabajo asalariado, en este informe ponemos el foco en dos formas de precariedad laboral que afectan especialmente a las mujeres: la parcialidad y la temporalidad. La contratación a tiempo parcial representa el 12,1% en la Comunidad de Madrid, y roza el 20% en el caso de las mujeres (frente al 6,2% de los hombres). La temporalidad también representa un 12,1% de la contratación en su conjunto, siendo de nuevo mayor en las mujeres (13,3%). Ambas formas de precariedad se han reducido drásticamente en los últimos años gracias a la última reforma laboral, pero lo han hecho a menor velocidad en el caso de las mujeres, consolidando las diferencias por sexo. Todo ello se analiza en mayor detalle en el siguiente apartado.

1.2.1. Parcialidad y temporalidad

Las mujeres soportan en mucha mayor medida el tipo de jornada a tiempo parcial que los hombres. En la Comunidad de Madrid, un 17,9% de mujeres trabajan a tiempo parcial respecto al total de mujeres ocupadas, en comparación con solo el 6,2% de los hombres. En el último trimestre de 2023 hay 358.901 personas a jornada parcial en la Comunidad de Madrid. Un 74,8% de las personas con

jornada parcial son mujeres (268.430 mujeres) frente al 25,2% restante que son hombres (90.471 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.

Gráfico 8. Población asalariada con jornada parcial por sexo. Comunidad de Madrid.



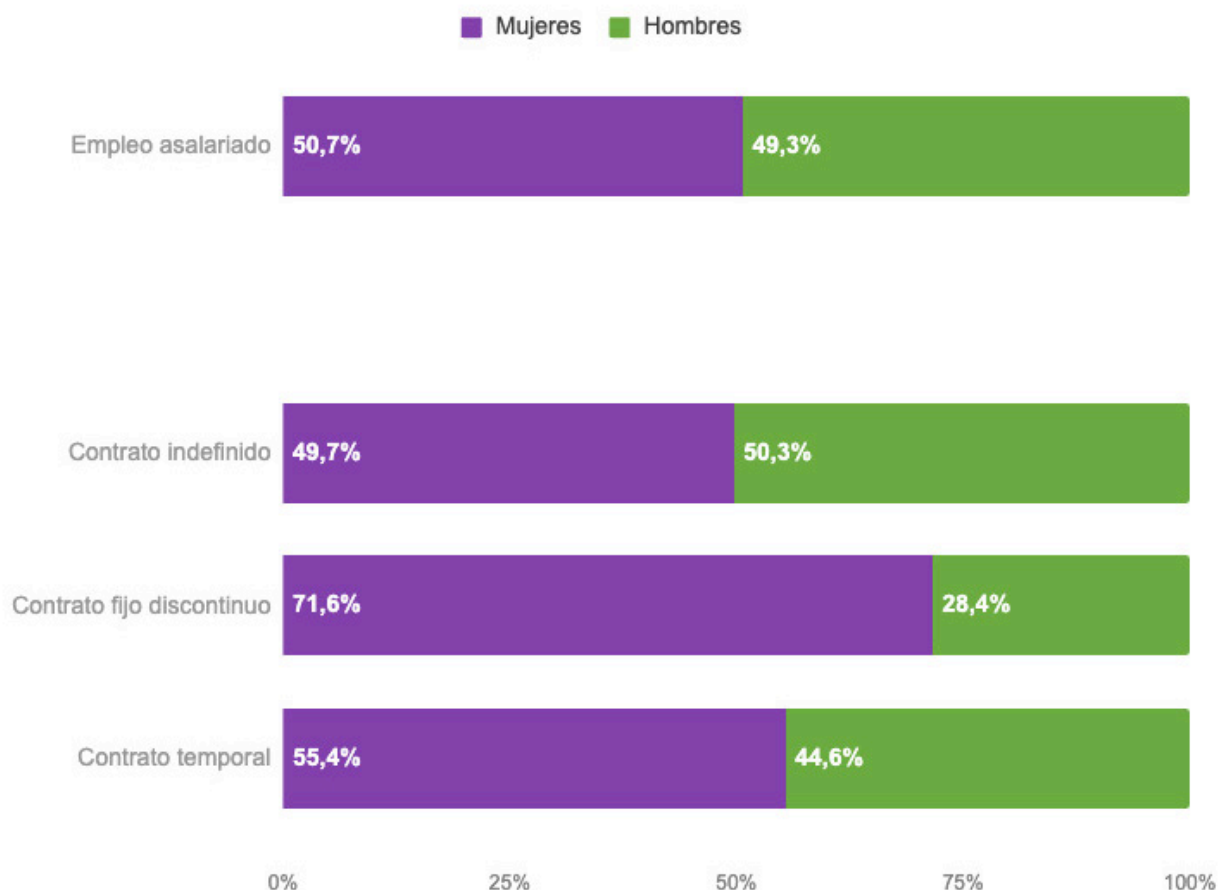
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2023.

Los datos son mejores que en 2019, ya que hay 20.275 mujeres menos con contrato a tiempo parcial, un 7% menos. Pero el ritmo de reducción es menor al de los hombres, que experimentaron una reducción mayor, del 10%, en este tipo de contratación. Además, la evolución en el último año es preocupante: respecto al mismo trimestre de 2019 hay 23.651 mujeres más contratadas a tiempo parcial (+9,7%) y 6.935 hombres menos (-7,1%).

En la mayor parte de los casos el trabajo a tiempo parcial es involuntario. Según los propios datos de la EPA para la Comunidad de Madrid, el 53,2% de las mujeres asalariadas con un contrato a tiempo parcial lo tiene por no encontrar un trabajo a tiempo completo. Un 15,1% de las mujeres lo tiene debido a los cuidados, que recaen mayormente sobre ellas, mientras que solo el 3,3% de los hombres que trabajan a jornada parcial lo hacen por esta razón.

También las mujeres soportan más la temporalidad en sus contratos. En la Comunidad de Madrid hay 358.838 personas con contrato temporal, un 12,1% de las personas asalariadas. De ellas, 198.910 son mujeres (55,4%) y 159.928 son hombres (44,6%). Las mujeres también son más entre las personas con contrato fijo discontinuo (un 71,6%), aunque este solo afecta al 1,4% de la población asalariada.

Gráfico 9. Población asalariada por tipo de contrato y sexo. Comunidad de Madrid.

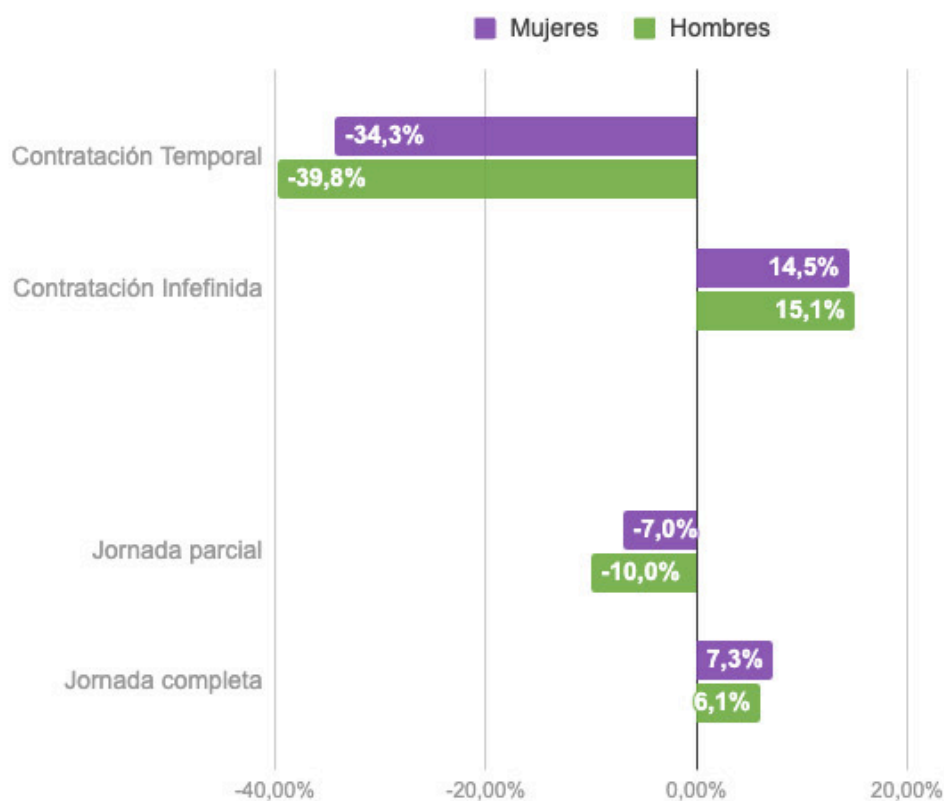


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2023.

Respecto a las personas asalariadas de su propio sexo, el 84,7% de las mujeres asalariadas tienen un contrato indefinido, el 13,3% tiene un contrato temporal y el 2% restante tiene un contrato fijo discontinuo. En el caso de los hombres en empleo asalariado, el 88,2% tiene un contrato indefinido, el 11% tiene un contrato temporal y el 0,8% restante tiene un contrato fijo discontinuo.

La caída de las tasas de temporalidad motivada por la última reforma laboral es sustancial. Las mujeres han pasado de un 21,1% en 2019 a un 15,8% en 2022 y al 13,3% de 2023 (-7,8 p.p entre 2019 y 2023) y los hombres del 19,1% de 2019 al 11,9% en 2022 y al 11% actual (-8,1 p.p en este periodo). No obstante, las diferencias por sexo no se han reducido, ya que el ritmo de mejora ha sido más alto en ellos. Se ve en la reducción de su tasa de temporalidad, con una mejora de -8,1 p.p. en los hombres y de -7,8 p.p. en las mujeres. También en el número de personas afectadas, ya que hay un 39,8% menos de hombres y un 34,3% de mujeres menos trabajando con contrato temporal que antes de la pandemia.

Gráfico 10. Evolución entre 2019 y 2023 de la población asalariada según tipo de contrato y jornada, por sexo. Comunidad de Madrid.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2023.

Pese a esta evolución a la baja de la contratación temporal, aún destaca el índice de temporalidad en el ámbito público (25,2%). El 29,8% de las mujeres que trabajan en el sector público madrileño tiene un contrato temporal, frente al 18,4% de los hombres.

En resumen, en la Comunidad de Madrid, las mujeres están sobrerrepresentadas en los trabajos a tiempo parcial y en los trabajos temporales. Son casi un 75% de las personas afectadas por la parcialidad y casi un 60% de las personas afectadas por la temporalidad, con lo que ello implica en términos de inestabilidad y dificultad para construir un proyecto de vida. Aunque ha habido una disminución en este tipo de contrato y jornada en los últimos años, las diferencias persisten, debido a una mejora más pronunciada para los hombres.

Pero los peores datos para las mujeres afloran al combinar ambas formas de precariedad: la temporalidad y la parcialidad. De las 99.351 personas asalariadas que se encuentran en esta situación en la Comunidad de Madrid, un 73% son mujeres. Mientras, en la mejor situación que es disponer de un empleo fijo a jornada completa, las mujeres se ven infrarrepresentadas, como puede comprobarse en el siguiente gráfico.

Gráfico 11. Población asalariada según tipo de contrato y jornada. Comunidad de Madrid.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2023.

1.2.2. Segregación Horizontal

La distribución de mujeres y hombres en los puestos de trabajo no es uniforme. Generalmente las mujeres se concentran en determinadas ocupaciones, de modo que se reproducen generalmente los estereotipos de género.

Así, si descendemos al desglose por ramas, en la Comunidad de Madrid destacan como actividades masculinizadas la construcción, la industria, información y comunicaciones y las actividades inmobiliarias, con menos de un 35% de mujeres. Por el contrario, las ramas de actividad 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 68,5% de mujeres.
- ✗ Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación, actividades sanitarias y de servicios sociales, con un 65,4% de mujeres.

Gráfico 12. Personas ocupadas por rama de actividad (CNAE 2009) y sexo. 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)	291,9	92,0	199,9	68%
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales (O + P + Q)	709,1	245,1	464,0	65%
K Actividades financieras y de seguros	167,4	75,2	92,1	55%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares (M + N)	533,5	244,4	289,0	54%
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (G + H + I)	861,4	480,5	380,9	44%
A Agricultura	10,4	6,8	3,6	35%
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)	42,1	27,7	14,4	34%
Total Industria (B + C + D + E)	314,9	212,1	102,8	33%
C Industria manufacturera	272,8	184,4	88,4	32%
J Información y comunicaciones	225,1	156,7	68,4	30%
L Actividades inmobiliarias	46,5	32,7	13,9	30%
F Construcción	193,4	168,5	24,9	13%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2023.

Los datos por ramas de actividad para el conjunto del país ofrecen un mayor desglose y evidencian una infrarrepresentación o sobrerrepresentación de las mujeres aún más extrema.

Las ramas más masculinizadas, con un escaso 10% de mujeres o menos, son: Actividades de construcción (8,4%); Construcción de edificios (8,8%); fabricación de productos de hierro (9,3%); y la silvicultura y explotación forestal (10,1%).

Las ramas más feminizadas, con más de un 75% de mujeres, son: Actividades sanitarias y de servicios sociales (75,8%), Actividades veterinarias (78,6%), Asistencia en establecimientos residenciales (81,0%), Actividades de servicios sociales sin alojamiento (85,8%) y Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (88,5%). Todas vinculadas a los cuidados.

Claramente, existen unas ocupaciones feminizadas y otras masculinizadas. Este es un factor que define la situación de desigualdad de la mujer en el mercado laboral, como se observa a lo

largo de este documento, ya que las ocupaciones feminizadas tienden a tener unas condiciones laborales peores por el valor social que se les otorga.

En la siguiente tabla aparece cada rama de actividad según su nivel de feminización y una aproximación al nivel de precarización a través del porcentaje de ocupados 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 13. 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	88,5%	52,8%	22,0%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	75,8%	14,7%	27,5%
S Otros servicios	68,5%	20,1%	11,9%
P Educación	67,7%	17,8%	26,6%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	56,7%	26,9%	16,6%
I Hostelería	54,5%	24,8%	16,2%
K Actividades financieras y de seguros	52,7%	6,4%	4,6%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	49,5%	14,6%	10,5%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	49,2%	9,4%	10,7%
L Actividades inmobiliarias	47,7%	16,4%	4,3%
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	47,5%	7,4%	-
Total Ramas de actividad	46,7%	13,5%	16,5%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	45,4%	3,9%	21,6%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	43,1%	32,4%	25,8%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	32,5%	5,3%	9,1%
J Información y comunicaciones	29,7%	6,0%	7,5%
C Industria manufacturera	28,3%	4,0%	9,3%
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	26,3%	6,6%	37,6%
H Transporte y almacenamiento	22,9%	7,0%	10,0%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	20,8%	7,7%	11,1%
B Industrias extractivas	15,5%	4,1%	7,7%
F Construcción	9,00%	4,0%	16,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2023. Datos estatales.

Por último, los datos por ocupación en el ámbito autonómico permiten profundizar en la segregación por sexos de los puestos de trabajo. En el cuarto trimestre de 2023, la representación de las mujeres

era inferior al 10% en los puestos relacionados con los trabajos cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (9,8%), los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores (9,3%) y los relacionados con la artesanía y los trabajos cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (5,4%).

Por contra, observamos que en los empleos contables, administrativos y otros empleos de oficina la representación de las mujeres es del 68,8%, siendo la agrupación ocupacional con mayor representación de las mujeres. Le siguen las ocupaciones elementales, en las que las mujeres ocupan el 63,9% de los puestos de trabajo.

Gráfico 14. Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo. Comunidad de Madrid.

	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	359,3	112,1	247,2	68,8%
Ocupaciones elementales	370,0	133,4	236,6	63,9%
Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	628,9	271,0	357,8	57%
Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales	828,7	374,9	453,9	55%
Técnicos y Profesionales de apoyo	558,6	304,7	253,8	45%
Directores y gerentes	148,1	92,1	56,1	38%
Ocupaciones militares	20,6	16,8	3,8	19%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	13,2	12,0	1,3	9,8%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	148,1	134,4	13,8	9,3%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	277,8	262,7	15,1	5,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2023. Datos estatales.

De nuevo, la mayor disponibilidad de datos a nivel estatal refleja 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, así como el 91,7% de las personas que ejercen otros trabajos de cuidados de las personas y el 85,0% de las personas relacionadas con la agrupación de otro personal de limpieza. En cambio, la representación de las mujeres en puestos de mecánica y ajuste de maquinaria no alcanza al 1,2%, en puestos de trabajo en obras estructurales de construcción y afines apenas llega al 1,3% y en los trabajos especializados en electricidad y electrotecnología supone el 1,4%.

Gráfico 15. Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo en España.

	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
91 Empleados domésticos	404,9	10,1	394,8	98,0%
57 Otros trabajadores de los cuidados a las personas	430,5	35,4	395,1	92,0%
92 Otro personal de limpieza	747,2	112,4	634,8	85,0%
55 Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	199,5	35,9	163,5	82%
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	1.503,2	301,8	1.201,4	80%
56 Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	528,2	109,6	418,6	79%
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	1.458,3	332,6	1.125,6	77%
28 Profesionales en ciencias sociales	243,8	60,4	183,4	75%
43 Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	516,1	128,0	388,2	75%
45 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	581,6	149,3	432,4	74%
F Empleados de oficina que atienden al público	931,2	256,4	674,8	72%
21 Profesionales de la salud	846,5	245,3	601,1	71%
33 Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas	182,8	53,0	129,7	71%
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	2.042,0	624,9	1.417,2	69%
44 Empleados de agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros)	349,6	107,1	242,5	69%
23 Otros profesionales de la enseñanza	257,7	80,4	177,3	69%
22 Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	937,8	299,1	638,7	68%
36 Profesionales de apoyo a la gestión administrativa; técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad	354,8	115,1	239,7	68%
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	2.119,5	689,1	1.430,3	67%
52 Dependientes en tiendas y almacenes	829,0	269,6	559,4	67%
93 Ayudantes de preparación de alimentos	191,8	64,8	127,0	66%
E Empleados de oficina que no atienden al público	1.188,3	432,8	755,5	64%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2023. Datos estatales.

Gráfico 16. Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo en España.

	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
58 Trabajadores de los servicios personales	499,5	187,6	311,9	62%
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	4.496,6	1.790,3	2.706,4	60%
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	2.566,5	1.047,6	1.518,9	59%
9 Ocupaciones elementales	2.581,6	1.063,5	1.518,1	59%
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	4.258,6	1.809,1	2.449,5	58%
42 Empleados de bibliotecas, servicios de correos y afines	68,2	29,0	39,2	57%
97 Peones de las industrias manufactureras	215,5	92,1	123,4	57%
25 Profesionales en derecho	234,2	102,8	131,4	56%
26 Especialistas en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización	583,4	263,7	319,7	55%
41 Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte	603,9	275,8	328,1	54%
51 Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	838,5	387,1	451,4	54%
53 Comerciantes propietarios de tiendas	334,1	156,3	177,8	53%
34 Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas	92,0	44,8	47,2	51%
37 Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines	336,1	165,3	170,8	51%
29 Profesionales de la cultura y el espectáculo	161,1	81,5	79,5	49%
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2.216,6	1.184,2	1.032,4	47%
54 Vendedores (excepto en tiendas y almacenes)	147,5	79,9	67,6	46%
50 Camareros y cocineros propietarios	217,8	118,8	99,1	46%
12 Directores de departamentos administrativos y comerciales	249,4	148,5	100,9	40%
3 Técnicos; profesionales de apoyo	2.532,5	1.517,5	1.014,9	40%
D Técnicos; profesionales de apoyo	2.532,5	1.517,5	1.014,9	40%
77 Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	207,7	125,6	82,1	40%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2023. Datos estatales.

Gráfico 17. Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo en España.

	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
35 Representantes, agentes comerciales y afines	685,9	444,7	241,2	35%
24 Profesionales de la ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	740,9	484,2	256,8	35%
1 Directores y gerentes	855,7	562,4	293,3	34%
A Directores y gerentes	855,7	562,4	293,3	34%
15 Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	127,4	83,9	43,5	34%
78 Trabajadores de la madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios	105,2	69,4	35,8	34%
81 Operadores de instalaciones y maquinaria fijas	439,5	298,4	141,1	32%
14 Directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio	179,9	122,2	57,7	32%
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	590,5	407,7	182,8	31%
13 Directores de producción y operaciones	248,0	172,3	75,8	31%
11 Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Admin. Pública y organizaciones de interés social	50,9	35,4	15,4	30%
95 Peones agrarios, forestales y de la pesca	353,4	248,9	104,5	30%
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	1.078,4	761,6	316,7	29%
76 Mecánicos de precisión en metales, ceramistas, vidrieros, artesanos y trabajadores de artes gráficas	79,0	55,8	23,2	29%
62 Trabajadores cualificados en actividades ganaderas, (incluidas avícolas, apícolas y similares)	87,3	62,9	24,5	28%
94 Recogedores de residuos urbanos, vendedores callejeros y otras ocupaciones elementales en servicios	159,3	114,6	44,7	28%
31 Técnicos de las ciencias y de las ingenierías	354,2	256,2	97,9	28%
82 Montadores y ensambladores en fábricas	151,0	109,3	41,7	28%
27 Profesionales de las tecnologías de la información	253,2	191,6	61,5	24%
98 Peones del transporte, descargadores y reponedores	363,8	277,5	86,2	24%
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	415,7	333,9	81,8	20%
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	415,7	333,9	81,8	20%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2023. Datos estatales.

Gráfico 18. Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo en España.

	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
61 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	273,0	223,6	49,3	18%
38 Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	400,3	330,7	69,5	17%
63 Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas	23,0	19,4	3,6	16%
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.620,2	1.377,9	242,3	15%
32 Supervisores en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción	126,5	107,6	18,9	15%
0 Ocupaciones militares	97,6	83,3	14,3	15%
Q Ocupaciones militares	97,6	83,3	14,3	15%
00 Ocupaciones militares	97,6	83,3	14,3	15%
64 Trabajadores cualificados en actividades forestales, pesqueras y cinegéticas	32,4	28,0	4,4	14%
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	471,9	410,0	61,9	13%
59 Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	471,9	410,0	61,9	13%
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	1.317,5	1.161,6	155,8	12%
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las ind. manufactureras y la construcción (excepto op. de instalaciones y maquinaria)	2.269,1	2.096,6	172,4	8%
84 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	812,2	762,0	50,2	6%
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	1.029,7	970,2	59,5	6%
83 Maquinistas de locomotoras, operadores de maquinaria agrícola y de equipos pesados móviles, y marineros	217,5	208,3	9,2	4%
72 Trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas), pintores y afines	319,6	311,5	8,1	3%
73 Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines	232,7	227,1	5,6	2%
96 Peones de la construcción y de la minería	145,7	143,1	2,6	2%
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	951,6	935,0	16,6	2%
75 Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología	375,7	370,3	5,3	1%
71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines	632,0	623,5	8,5	1%
74 Mecánicos y ajustadores de maquinaria	317,1	313,4	3,7	1%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2023. Datos estatales.

1.2.3. 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 en el ámbito estatal 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 2022 (último dato disponible) se solicitaron 9.822. Fue la comunidad donde más excedencias se solicitaron, siendo las mujeres quienes recurren a ellas en su gran mayoría (85%).

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. Población en desempleo

En el último trimestre de 2023 la población madrileña en situación de desempleo ascendió a 361.024 personas, un -13,1% menos que en el mismo trimestre de 2022, es decir 54.220 personas paradas menos que hace 1 año. Esta reducción se explica, en gran medida, por la evolución del número de mujeres en situación de desempleo, ya que había 46.918 mujeres paradas menos, una disminución del -19,5%. Por contra, los hombres contaban con 7.303 parados menos, lo que supone una reducción del -4,2%.

Pese a esta reducción a lo largo del último año, en comparación a las cifras prepandémicas (2019) persiste un incremento del +5,7% en el número de mujeres en situación de desempleo. Este hecho contrasta con la evolución de los hombres parados, cuya cifra se ha reducido un -0,7%. De esta forma, se evidencian cambios en la estructura de la población desempleada. Las mujeres suponían el 52,2% de la población desempleada de la Comunidad de Madrid en 2019 y en 2023 representaban el 53,5%.

La evolución respecto a 2019 se agrava al compararla con el comportamiento del desempleo en el conjunto estatal, donde la población parada ha descendido en términos generales un -11,3%, en el caso de los hombres un -13,6% y en el de las mujeres un -9,2%.

Por otra parte, la disminución de las mujeres desempleadas respecto al año anterior muestra ciertas asimetrías según el rango de edad. Mientras que el número de mujeres paradas de entre 25 y 34 años apenas se redujo -5,4%, el de mujeres paradas de entre 45 y 54 años disminuyó en un -34,9%. En términos absolutos, en el cuarto trimestre de 2023, las mujeres jóvenes menores de 25 años representaban el 12,7% del total de mujeres desempleadas, las mujeres de entre 25 y 34 años el 24,2%, las mujeres de entre 35 y 44 años el 22,8%, las mujeres de entre 45 y 54 años el 21,1% y las mujeres mayores de 55 años el 19,1%.

Cabe destacar que el incremento del número de mujeres desempleadas en comparación a 2019 se concentra en las mujeres de entre 25 y 34 años. En este rango de edad hay un +22,7% más de mujeres en situación de desempleo. Esta evolución afecta exclusivamente a las mujeres, ya que este mismo rango de edad en los hombres se ha reducido en un -15,6%.

Las mujeres jóvenes menores de 25 años vienen padeciendo en los últimos años una tasa de paro especialmente elevada. En el cuarto trimestre del año 2023 se situaba en el 21,3% (frente al 9,8% de las mujeres con 25 o más años). Es reseñable la disminución de la tasa de paro de las mujeres jóvenes desde el 25,6% en el cuarto trimestre de 2022. Además, entre la población joven encontramos una tasa de paro menor entre las mujeres que entre los hombres (28,9%), destacando especialmente las diferencias existentes en el rango de edad de entre los 20 y los 24 años.

Al otro extremo de la población en edad de trabajar, se vuelve a producir un aumento en la tasa de paro, ya que entre las mujeres mayores de 55 años es del 10,0%.

La tasa de paro del conjunto de las mujeres ha pasado del 13,5% en el cuarto trimestre de 2022 al 10,6% en 2023, lo que supone una reducción de 2,9 puntos porcentuales. En cambio, la tasa de paro de los hombres ha disminuido desde el 9,6% del año 2022 hasta situarse en el 8,9% actual. La evolución reciente del mercado laboral en la Comunidad de Madrid ha permitido revertir la drástica situación observada en la diferencia de la tasa de paro por sexo. En 2022, la diferencia era de 3,9 puntos porcentuales, una brecha que no se observaba desde 2006; sin embargo, en 2023 se ha reducido a 1,7 puntos porcentuales.

Gráfico 19. Evolución de la tasa de paro por sexo en la Comunidad de Madrid (2002-2022)

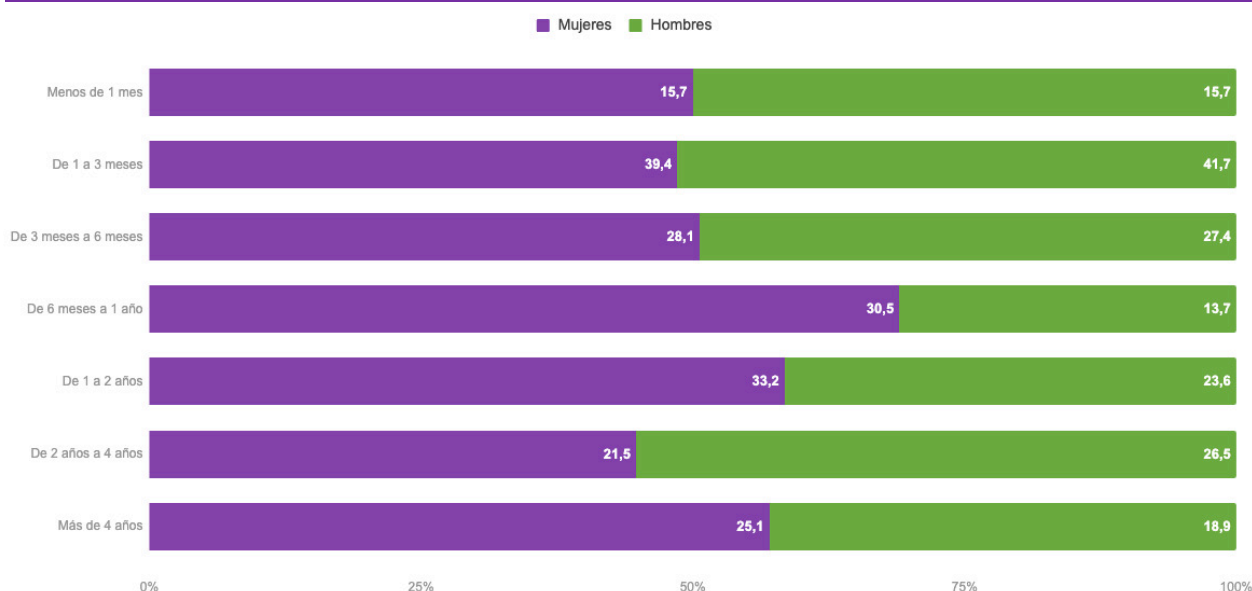


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2023.

En relación a la situación de desempleo según el tiempo de búsqueda de empleo, las mujeres son mayoría a partir de los 3 meses, a excepción del periodo de dos a cuatro años. Es decir, se observa una mayor cronificación del desempleo entre las mujeres.

Respecto al conjunto de las mujeres desempleadas, un 24,1% de ellas lleva en situación de desempleo dos años o más y un 17,2% lleva entre uno y dos años buscando un empleo. No obstante, es cierto que el peso de las mujeres paradas buscando empleo durante más de un año se ha reducido significativamente en comparación tanto a 2019 como al año anterior. A pesar de ello, el 41,2%, es decir, 79.800 mujeres llevan más de un año buscando empleo.

Gráfico 20. 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 2023.

Por último, el aumento en el número de mujeres en situación de desempleo en comparación a las cifras de 2019 se atribuye en gran parte a un aumento del número de mujeres con estudios superiores (+37,2%). Una situación que contrasta con la evolución de los hombres con estudios superiores respecto a 2019 (-22,5%).

Por otra parte, se ha reducido el número de mujeres con estudios secundarios en situación de desempleo en comparación a las cifras previas a la aparición de la covid-19.

2. La brecha en los ingresos

El análisis de la información salarial disponible para la Comunidad de Madrid pone de manifiesto la persistencia de la brecha en la remuneración que perciben mujeres y hombres por su trabajo.

La diferencia en la remuneración por sexo se explica por múltiples factores, combinación del aspecto puramente discriminatorio y de la situación de la mujer en el mercado de trabajo: la segregación sectorial o el hecho de padecer más la contratación parcial y temporal, entre otras, son cuestiones que impactan en la retribución. También elementos de la remuneración como son los complementos que perciben trabajadoras y trabajadores: pluses, bonus y comisiones, horas extra retribuidas, retribuciones en especie, el uso de un móvil o un vehículo de empresa... De hecho, la última Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, que el INE publicó con los datos del año 2018, confirmó que la

brecha salarial se amplía en aquellos componentes de la retribución que implican ampliación de horario y/o discrecionalidad por parte del empleador.

A pesar de ciertos esfuerzos y avances, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) concluye que la brecha salarial de género sigue siendo una realidad generalizada. En su Informe Mundial sobre salarios de 2019, la OIT estimó una brecha salarial de género en los ingresos medios por hora de aproximadamente el 20% a escala global. Los informes posteriores, sobre la base de una muestra más reducida de países, concluyen que la situación ha cambiado poco en los últimos años a pesar haber países en todas las regiones del mundo que han realizado esfuerzos y avances para reducir la discriminación salarial y alcanzar el objetivo de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

En el ámbito europeo se están tomando medidas concretas para reducir la brecha salarial, puesto que la igualdad de retribución por un mismo trabajo es uno de los principios fundacionales de la Unión Europea (UE). Ejemplo de esta acción es la Directiva UE 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 sobre transparencia retributiva.

En España se aprobó el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Se une a otras medidas estatales orientadas a la igualdad en el mercado laboral, como la normativa sobre planes de igualdad o la búsqueda de un reparto más equilibrado de los cuidados mediante la unificación de los permisos de maternidad y paternidad en uno único, igual para ambos sexos, el permiso remunerado por nacimiento y cuidado de menor. A pesar de los avances, la reducción de la diferencia salarial por sexo es demasiado lenta y el problema persiste en una dimensión excesiva.

En este documento, para calcular la brecha salarial en la Comunidad de Madrid se analizan principalmente los resultados de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial disponible, con datos de 2021, publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Se toma como referencia el salario de las mujeres de forma que la brecha refleje cuánto debería ascender éste para igualarse al de los hombres, lo que permite que se muestre la dimensión real de la desigualdad salarial.

Los datos indican que la brecha salarial media en la Comunidad de Madrid en 2021 es del 21,2%. Es decir, de media, una mujer que trabaje en la región debería ver incrementado su salario en un 21,2% para equipararse al salario medio de los hombres.

Esta inequidad, además de ser en sí misma injusta socialmente, tiene efectos concretos que perpetúan la desigualdad entre sexos. Por un lado, en el presente, expone en mayor medida a las mujeres a una mayor pérdida de poder adquisitivo en el reciente contexto de inflación y tipos de interés elevados, al tener ingresos menores. También supone una limitación evidente en términos de generación de un patrimonio propio (vivienda, etc.). Por otro lado, a futuro, las peores condiciones en el mercado laboral y los peores salarios que soportan las mujeres hacen que ellas generen menos derechos de cara al desempleo y a la jubilación, como puede comprobarse también en este documento. Finalmente, expone a las mujeres a una mayor dependencia económica, lo que aumenta su vulnerabilidad a la violencia de género.

Cabe destacar que la situación de las mujeres es doblemente injusta cuando pertenecen además a otros grupos perjudicados, como es el caso de las mujeres extranjeras, las mujeres jóvenes o las mujeres en los empleos con peores condiciones laborales y salariales.

En este contexto, la lucha por la igualdad salarial debe continuar siendo un objetivo prioritario, tanto en la negociación colectiva como en las políticas públicas que se desarrollen. Este informe pretende ser una aportación para conocer las dimensiones específicas actuales de la desigualdad salarial en la Comunidad de Madrid, mostrando la necesidad y la urgencia de implementar estrategias y medidas que sean complementarias y efectivas para erradicar esta forma de discriminación de género.

2.1. La brecha salarial

En junio del año 2023 el Instituto Nacional de Estadística (INE) publicó la Encuesta Anual de Estructura Salarial del año 2021, la última disponible en el momento de elaboración de este informe. Según la información que ofrece esta estadística, la ganancia media anual por persona trabajadora en el año 2021 fue de 29.513 euros en la Comunidad de Madrid. Por sexos, observamos que el salario medio de las mujeres es de 26.578 euros, mientras que el de los hombres asciende a 32.214 euros. La diferencia es de 5.636 euros y, dividiéndola entre el salario de las mujeres, obtenemos la brecha salarial de género, que asciende al 21,2%.

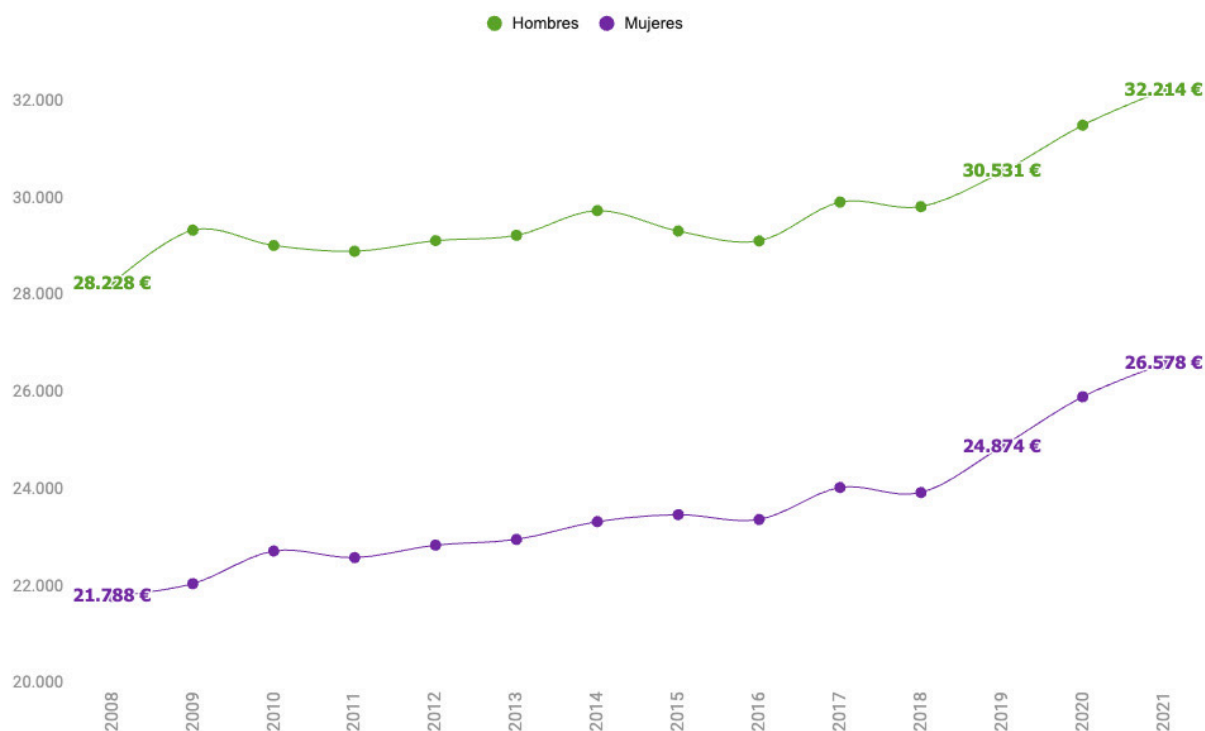
Aún estamos lejos de alcanzar la igualdad en la retribución, pese a estar regulada. La brecha salarial continúa muy elevada. Se observa un descenso en los últimos años en los que hay datos disponibles, pero muy tímido. La reducción es de 1,5 puntos porcentuales (p.p.) respecto al año 2019, y de 0,4 p.p. respecto a 2020, aunque es difícil derivar una tendencia a partir de la situación de estos años, dado el impacto de la COVID en distintos ámbitos del mercado laboral.

Los gráficos siguientes muestran la evolución de los salarios por sexo. Se observa que el salario medio de los hombres es muy superior al de las mujeres en todo el periodo. También es cierto que los salarios de las mujeres han ido creciendo a un ritmo algo mayor a la vez que los hombres veían perjudicadas sus condiciones a raíz de la crisis financiera de 2008. Pero esto tan solo ha significado una reducción cercana a los siete puntos porcentuales, que es una cifra demasiado escasa para un objetivo tan claro y urgente como la igualdad salarial y para un periodo tan largo como una década.

En concreto, el salario medio de las mujeres ha crecido en los últimos 10 años (en términos nominales) un 17,7%, frente al 12,5% de los hombres, provocando con ello una reducción de la brecha de tan solo 6,7 p.p. Hemos pasado del 27,9% en el año 2011 al 21,2% en el año 2021, con reducciones anuales de la brecha salarial que en la mayoría de los casos no alcanzan ni el medio punto porcentual.

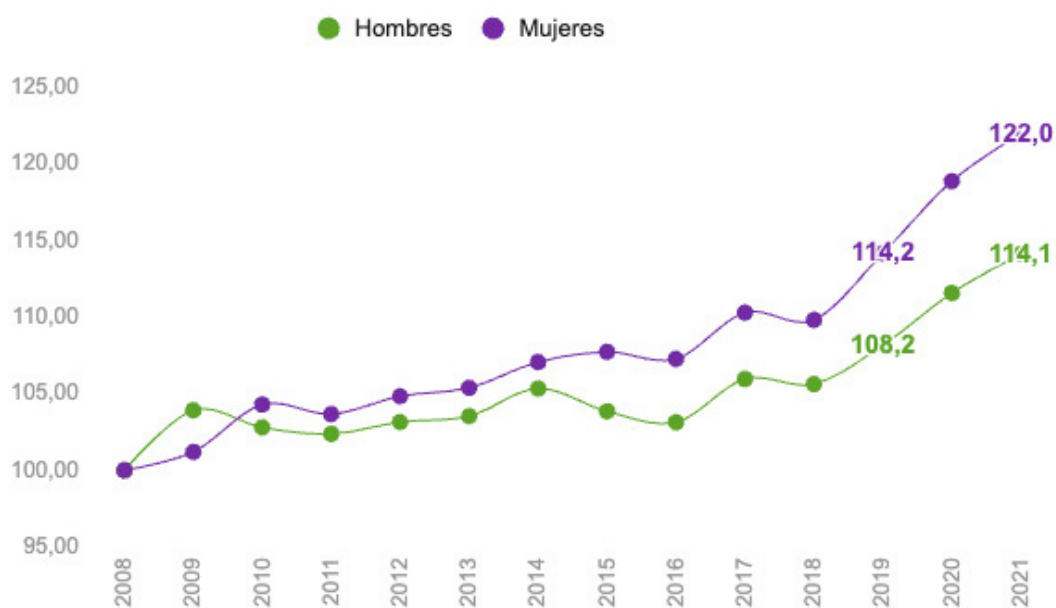
Respecto a la evolución más reciente, el salario medio de las mujeres en 2021 es un 2,6% superior al del año anterior, mientras el de los hombres ha crecido algo menos (un 2,3%). Consecuencia de esta pequeña diferencia, la brecha salarial ha pasado del 21,6% de 2020 al 21,2% de 2021 (-0,4 p.p.) en la Comunidad de Madrid. En el mismo periodo, la brecha salarial en España pasó del 23,0% (2020) al 22,5% (-0,5 p.p.).

Gráfico 21. Evolución del salario medio por sexo. Comunidad de Madrid.



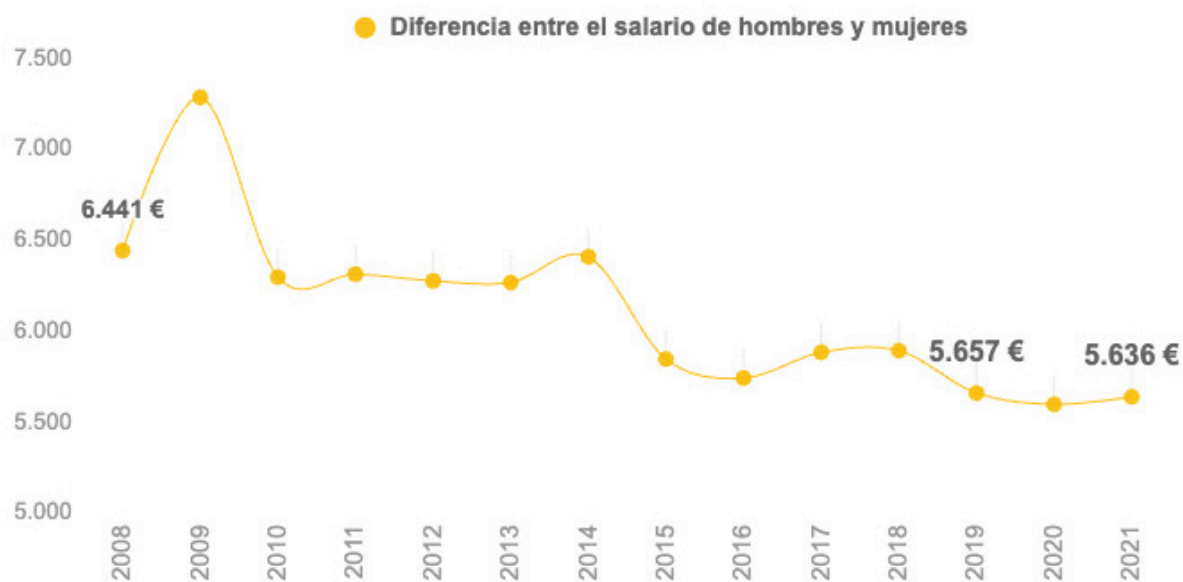
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 22. Índice de variación acumulada del salario medio por sexo (2008=100). Comunidad de Madrid.



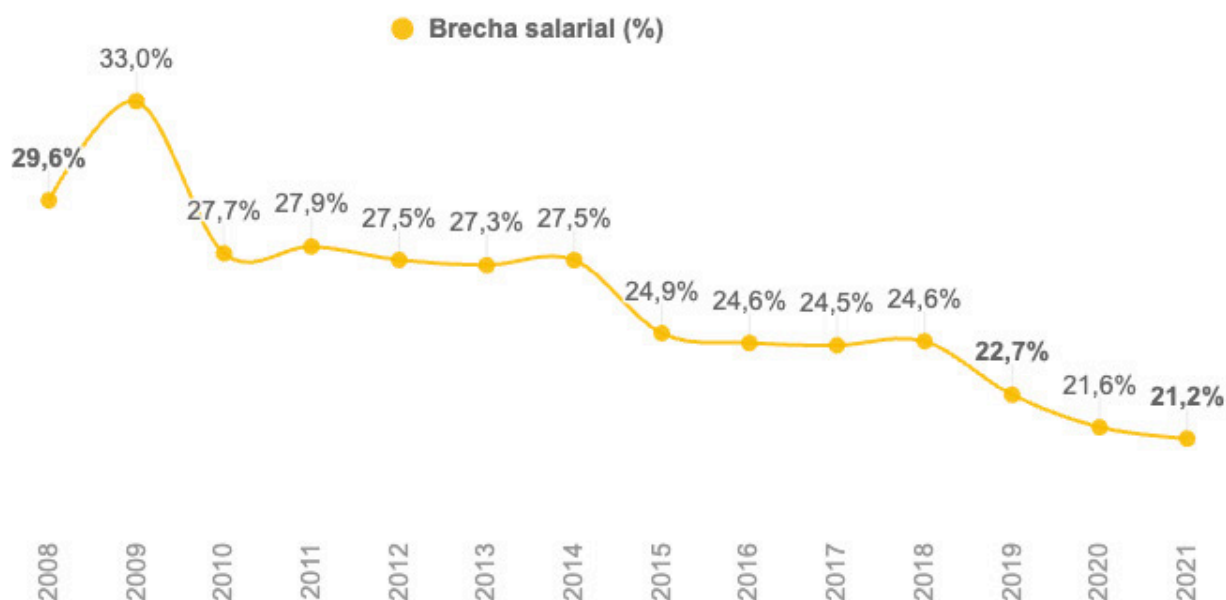
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 23. Evolución de la diferencia en euros entre el salario medio de mujeres y hombres. Comunidad de Madrid.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 24. Evolución del porcentaje de brecha salarial. Comunidad de Madrid.

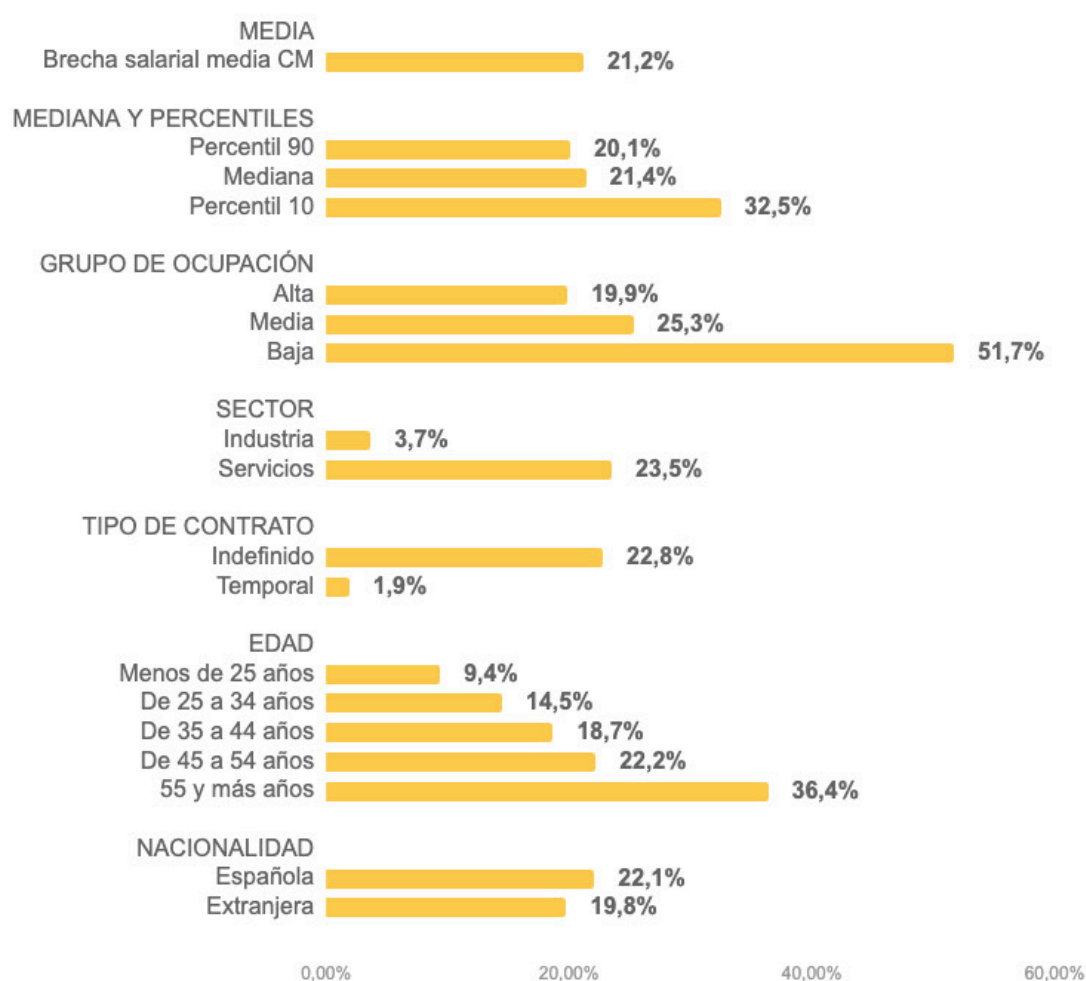


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística. Porcentaje de brecha salarial calculado sobre el salario femenino.

Esta diferencia no es homogénea y presenta fuertes variaciones en función de distintos factores que se resumen en el siguiente gráfico y que se abordan en mayor detalle a continuación.

El desequilibrio es mayor en las ocupaciones con peores condiciones y salarios más bajos (51,7%) y en las edades más avanzadas (36,4%).

Gráfico 25. Brecha salarial según distintas variables: media, mediana, percentiles, grupo de ocupación, sector, contrato, edad y nacionalidad. Comunidad de Madrid.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística. Porcentaje de brecha salarial calculado sobre el salario femenino.

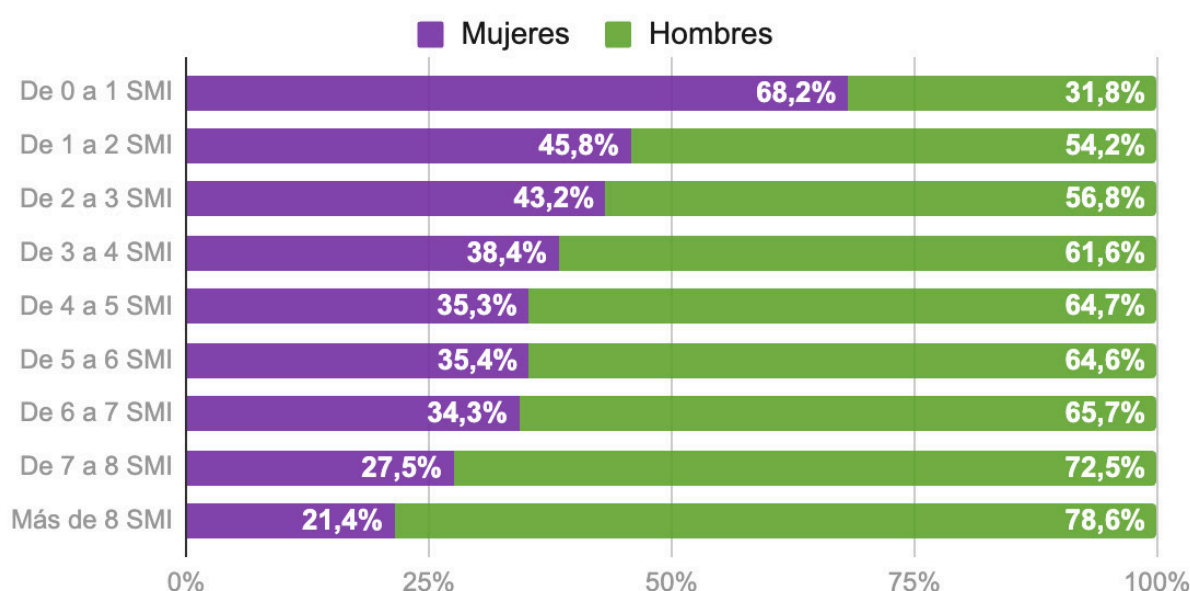
2.1.1. Por Grupo de Ocupación

Las ocupaciones con mayor presencia de mujeres suelen ser aquellas con salarios más bajos. Es el ejemplo de las ocupaciones vinculadas a los cuidados.

El siguiente gráfico muestra la proporción de personas trabajadoras de cada sexo en cada nivel salarial. Los niveles corresponden a las ganancias anuales respecto al SMI en el año 2021, que ascendió a 13.370€ anuales (950€/mes hasta el 1 de septiembre de 2021, en que aumentó a 965€/mes). Son resultados nacionales, al no existir datos desagregados por autonomía.

En promedio, para el conjunto de niveles salariales, las mujeres representan el 47,8%. Pero no hay una distribución homogénea de su presencia. El detalle por nivel salarial muestra que son mayoría en los salarios más bajos (68,2%) y van perdiendo peso conforme crece el nivel salarial, hasta representar tan solo un 21,4% de las personas trabajadoras con mayores salarios.

Gráfico 26. Porcentaje de personas trabajadoras por sexo según su intervalo de ganancia respecto al SMI. Resultados nacionales.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística. Datos estatales.

En este sentido, y también para el conjunto del país, el INE publica indicadores de desigualdad como el total de personas asalariadas con ganancias bajas. Son aquellas personas asalariadas cuya ganancia por hora está por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana, que es el valor que divide al número de personas trabajadoras en dos partes iguales, las que tienen un salario superior y las que tienen un salario inferior. Y, dentro de este grupo, el porcentaje que representan las mujeres.

Para el periodo en el que hay datos (2008–2021), el número de personas asalariadas con ganancias bajas oscila entre el 13 y el 19%, y de ellas son mujeres entre el 62% y el 66%. En concreto, en 2021 había un 16,7% de personas asalariadas con ganancias bajas, y seis de cada diez eran mujeres (un 62,5%).

En el ámbito autonómico, también se distinguen las diferencias salariales por sexo, aunque en menor detalle. Se realizan tres grandes agrupaciones por tipo de ocupación:

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

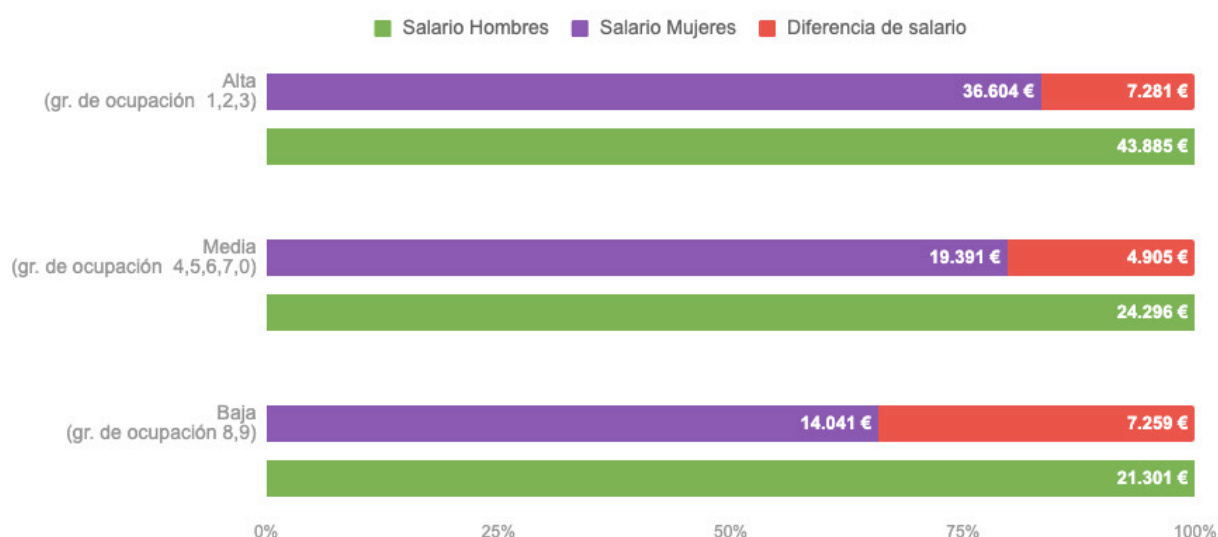
Si analizamos las diferencias salariales en la Comunidad de Madrid, el dato más llamativo es que desde 2019 los ingresos medios de las personas trabajadoras han crecido en todos los grupos, salvo en el caso de las mujeres de ocupaciones bajas. Ellas han sufrido un descenso en sus ganancias, pasando de 14.614 euros en 2019 a 14.388 euros en 2020 y a 14.041 euros en 2021 (573 euros y un 4% menos en los últimos 2 años). Es una situación que merece una atención especial, ya que no se observa en el conjunto del Estado. En España tanto las mujeres como los hombres en cualquiera de los niveles de ocupación han incrementado su retribución media.

Por otro lado, es claro que la brecha salarial en la Comunidad de Madrid es mayor en los grupos de ocupación inferiores (grupos 8 y 9 de operadores y trabajadores no cualificados), que son aquellos con peores condiciones y en los que las mujeres son mayoría. En este tipo de ocupación la brecha salarial en 2021 ascendió al 52%, presentando además una tendencia ascendente muy marcada que no se da en los otros grupos, en línea con la mencionada evolución de los salarios que sufren las mujeres de este grupo. Esto significa que el salario medio de las mujeres en un tipo de ocupación baja tendría que ver incrementado su salario en más del 50% para equipararse al salario medio de los hombres de las mismas ocupaciones.

En la última década, las ocupaciones bajas presentan una brecha salarial que se sitúa entre el 40 y el 60%, con una tendencia ascendente en los últimos años. Para las ocupaciones medias y altas, la brecha está entre el 19% y el 32%, con una tendencia reciente al alza en el caso de las ocupaciones medias y a la baja para las ocupaciones altas.

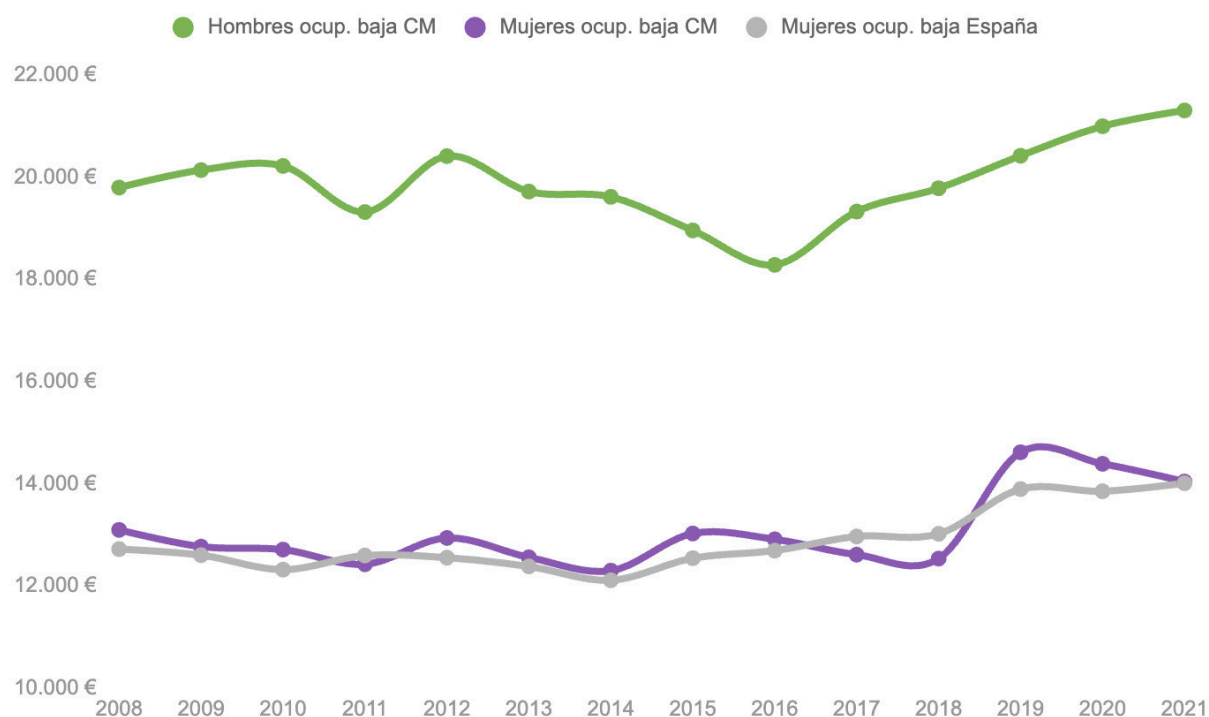
Pese a que la brecha salarial en términos porcentuales es más elevada a menor nivel de salarios y se va estrechando según aumentan los ingresos, las diferencias salariales por sexo son relevantes en todos los niveles de ocupación. En los grupos de mayor cualificación, aparte de haber una escasa presencia de las mujeres, las ganancias que perciben tendrían que crecer en un 20% para alcanzar la igualdad salarial y la diferencia en términos absolutos es prácticamente la misma que en las ocupaciones de menor cualificación, superando los 7.000€ anuales.

Gráfico 27. Salario medio anual por sexo y tipo de ocupación. Comunidad de Madrid.



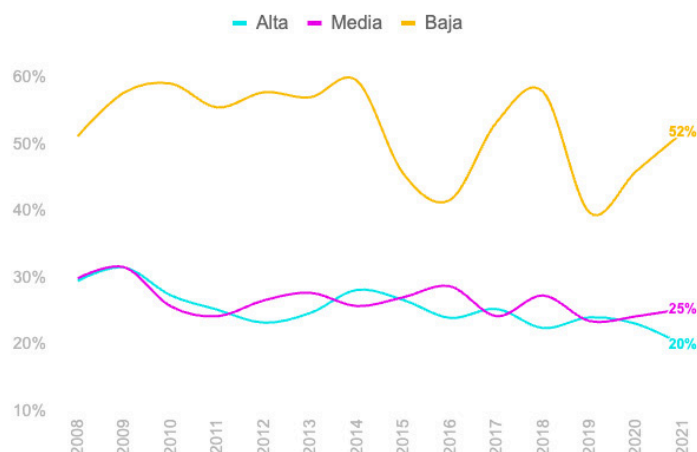
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 28. Evolución del salario medio anual en el tipo de ocupación baja por sexo en la Comunidad de Madrid, comparado con la evolución del salario medio anual de las mujeres en el mismo tipo de ocupación en España.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 29. Brecha salarial por sexo y tipo de ocupación. Comunidad de Madrid.

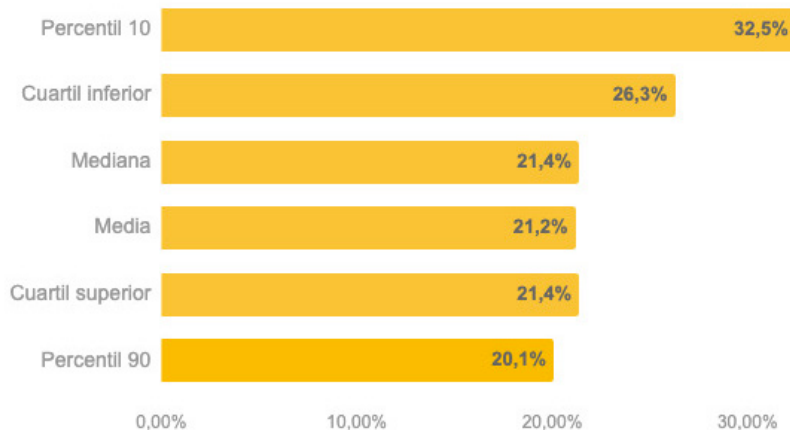


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Estos datos se ratifican si analizamos las diferencias salariales en función de la distribución de los salarios por sexo según las variables de media, mediana, cuartiles y percentiles, que también se facilitan por comunidad autónoma.

Como ya hemos indicado al comienzo, la brecha salarial media entre hombres y mujeres en la Comunidad de Madrid en el año 2021 fue del 21,2%. En el caso de la mediana (el valor que separa la mitad que más gana de la que menos gana), la brecha salarial sería algo mayor, del 21,4%. Si observamos los percentiles, en el percentil 10, que agrupa al 10% de mujeres y hombres que menor salarios tienen, 13.192 euros los hombres y 9.607 euros las mujeres en el año 2021, la brecha salarial se eleva al 32,5%; mientras que en el percentil 90, para aquellos hombres y mujeres con mayor salario, la brecha se reduce hasta el 20,1%.

Gráfico 30. Brecha salarial por sexo, en función de la distribución por media, mediana, cuartiles y percentiles. Comunidad de Madrid.



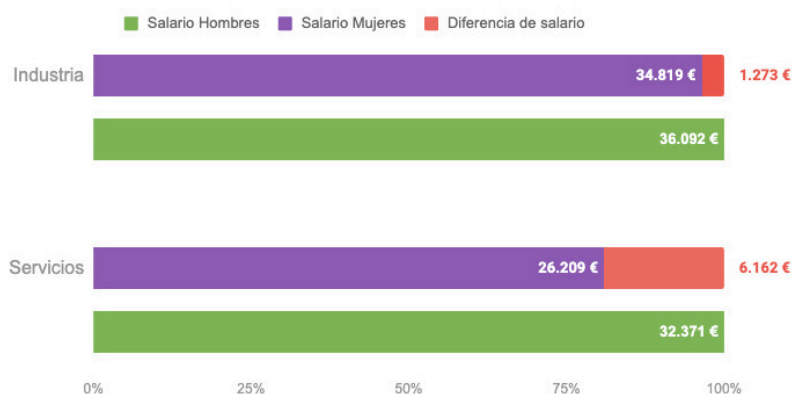
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

2.1.2. Por Sector de Actividad

Cuando realizamos el análisis por sectores, la mayor brecha salarial, con mucha diferencia, se da en el sector de los servicios, con un 23,5% en el año 2021. Se trata del sector de mayor empleo en la Comunidad de Madrid para ambos sexos, y en concreto, concentra el 90% del empleo de las mujeres. En el extremo opuesto, el sector con menor brecha salarial es el de la industria, con una diferencia salarial del 3,7%, aunque habrá que seguir su evolución, ya que presenta un crecimiento de 0,5 p.p. respecto al año anterior.

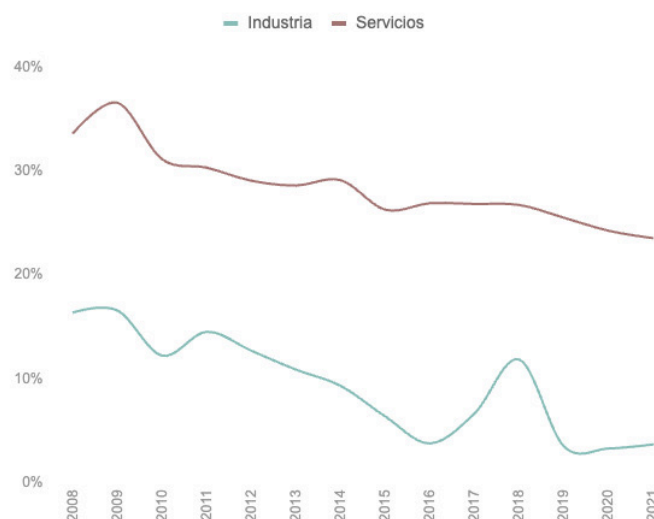
No se ha considerado el sector agrario ni el sector de la construcción, ya que su bajo peso en el empleo de las mujeres de la región hace que haya un reducido número de observaciones muestrales que dificulta el análisis, al no haber datos o ser éstos poco representativos.

Gráfico 31. Salario medio anual por sexo y sector de actividad. Comunidad de Madrid.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 32. Brecha salarial por sexo y sector de actividad. Comunidad de Madrid.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

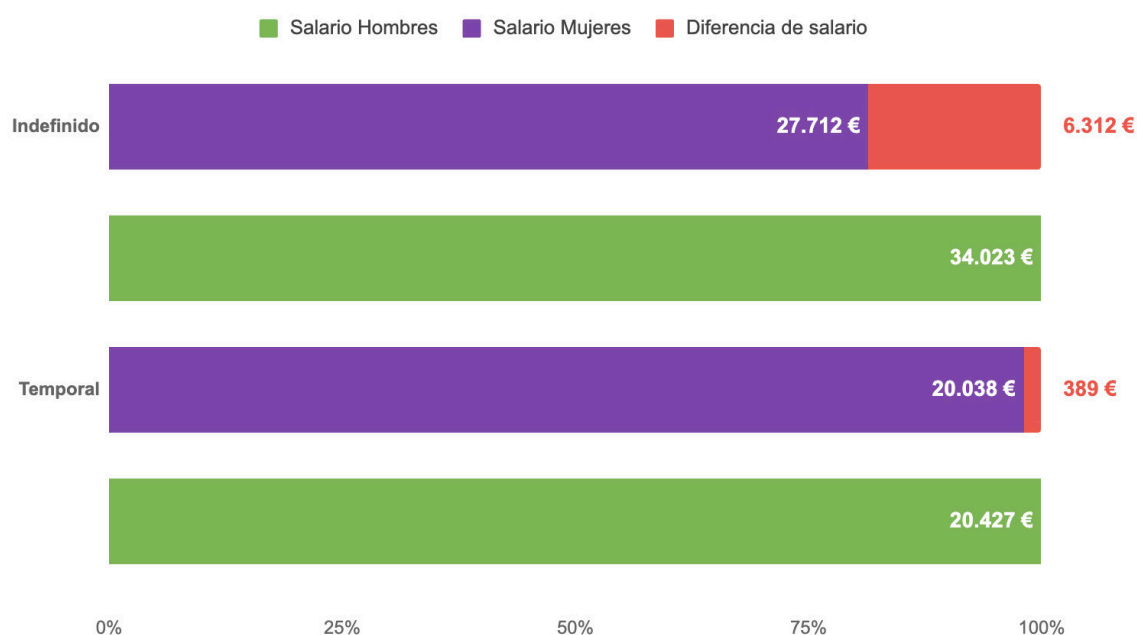
2.1.3. Por Tipo de Contrato y Jornada Laboral

De acuerdo al tipo de contrato, la brecha salarial se encuentra en la contratación indefinida, donde las mujeres tendrían que ganar casi un 23% más para alcanzar el salario medio de los hombres que trabajan en la Comunidad de Madrid. Sin embargo, en la contratación temporal en ambos sexos ven igualadas las condiciones salariales y la brecha no alcanza ni el 2%.

La evolución en la última década muestra una tendencia sostenida pero muy lenta a la reducción de la brecha salarial en el caso de la contratación indefinida. En 2021, el salario medio anual de las mujeres con contrato indefinido en la Comunidad de Madrid asciende a 27.712 euros, frente a los 34.023 euros de los hombres. Las mujeres con contrato indefinido ganaron en 2021 6.312 euros menos que ellos, lo que supone una brecha salarial del 22,8%.

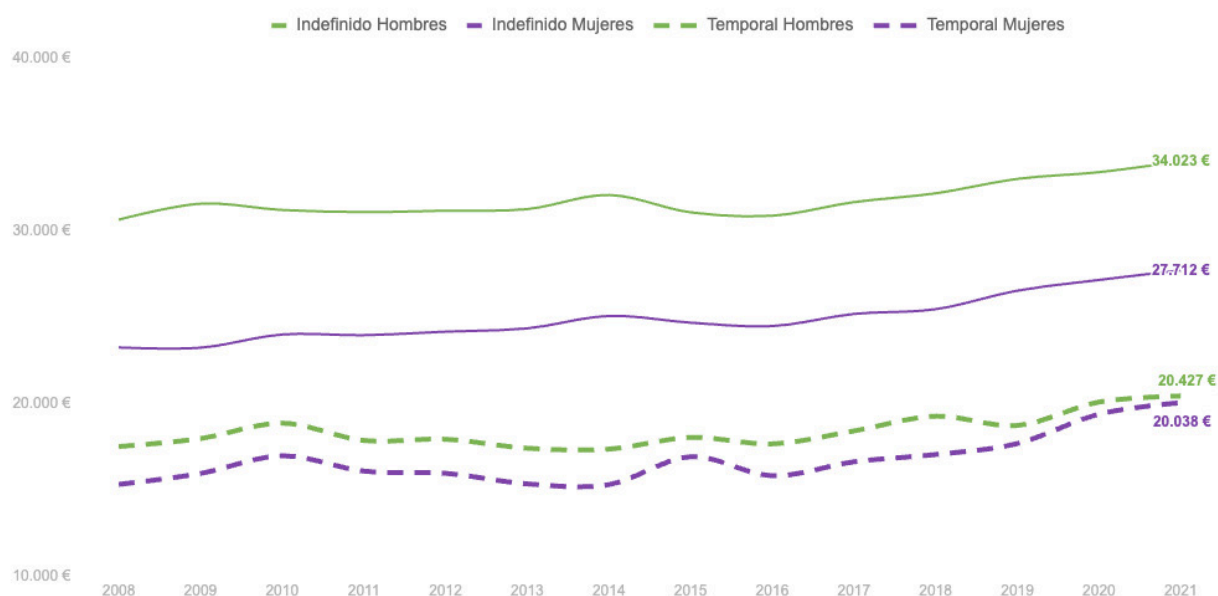
En el caso de las mujeres con contrato temporal, parten de una situación peor pero su salario medio ha crecido a un ritmo mayor que el de los hombres en los últimos años. El salario de las mujeres en contratación temporal fue de 20.038 euros anuales, frente a los 20.427 euros de los hombres. Aún así, las mujeres con contrato temporal cobran de media un 72% de la ganancia promedio que tienen las mujeres con contrato fijo. Los hombres con contrato temporal cobran de media un 60% de la ganancia promedio que tienen los hombres con contrato fijo. Aquí la precariedad afecta de forma clara también a los hombres y la diferencia salarial en este tipo de contratación se reduce a 389 euros anuales, un 1,9%. Podríamos decir que la temporalidad une a ambos sexos por abajo, como puede comprobarse en los gráficos siguientes, aunque la temporalidad sigue siendo más característica de las mujeres.

Gráfico 33. Salario medio anual por sexo y tipo de contrato. Comunidad de Madrid.



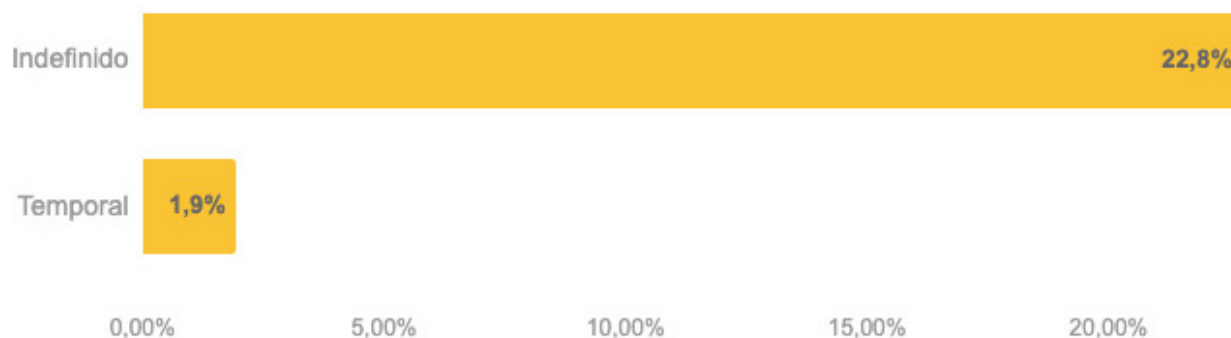
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 34. Evolución del salario medio anual por sexo y tipo de contrato. Comunidad de Madrid.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

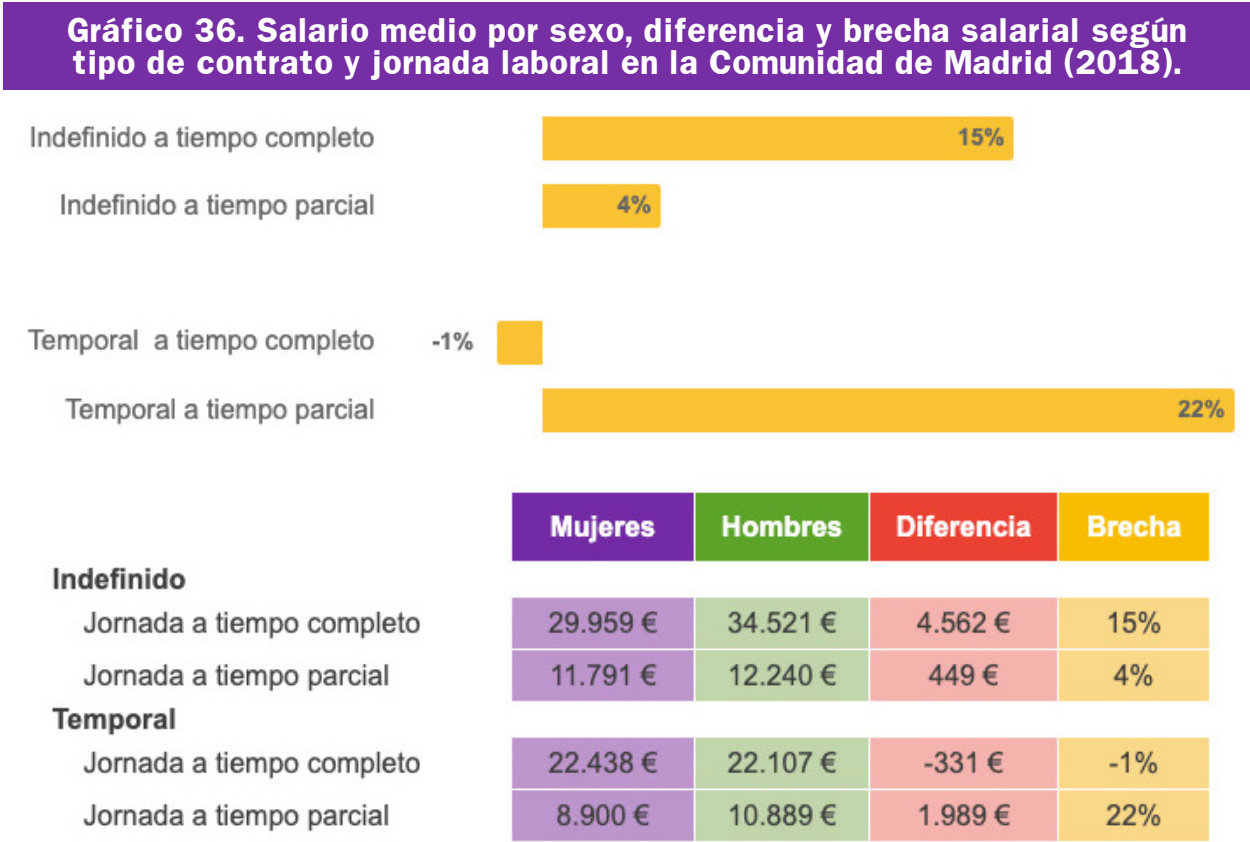
Gráfico 35. Brecha salarial por sexo y tipo de contrato. Comunidad de Madrid.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Sin embargo, un mayor detalle revela que también en la contratación temporal hay una brecha de género relevante, puesto que las mujeres sufren en mayor medida la temporalidad unida a la parcialidad (mayoritariamente indeseada), y en esta situación las mujeres tendrían que ver incrementado su salario en un 22% para igualarse a los hombres.

En este cruce de las variables tipo de contrato y tipo de jornada cabe destacar, además, que la mayor diferencia en términos absolutos se da en el contrato indefinido a tiempo completo (4.562 euros) y que aparece una leve brecha negativa (-1%) en el contrato temporal a jornada completa.



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

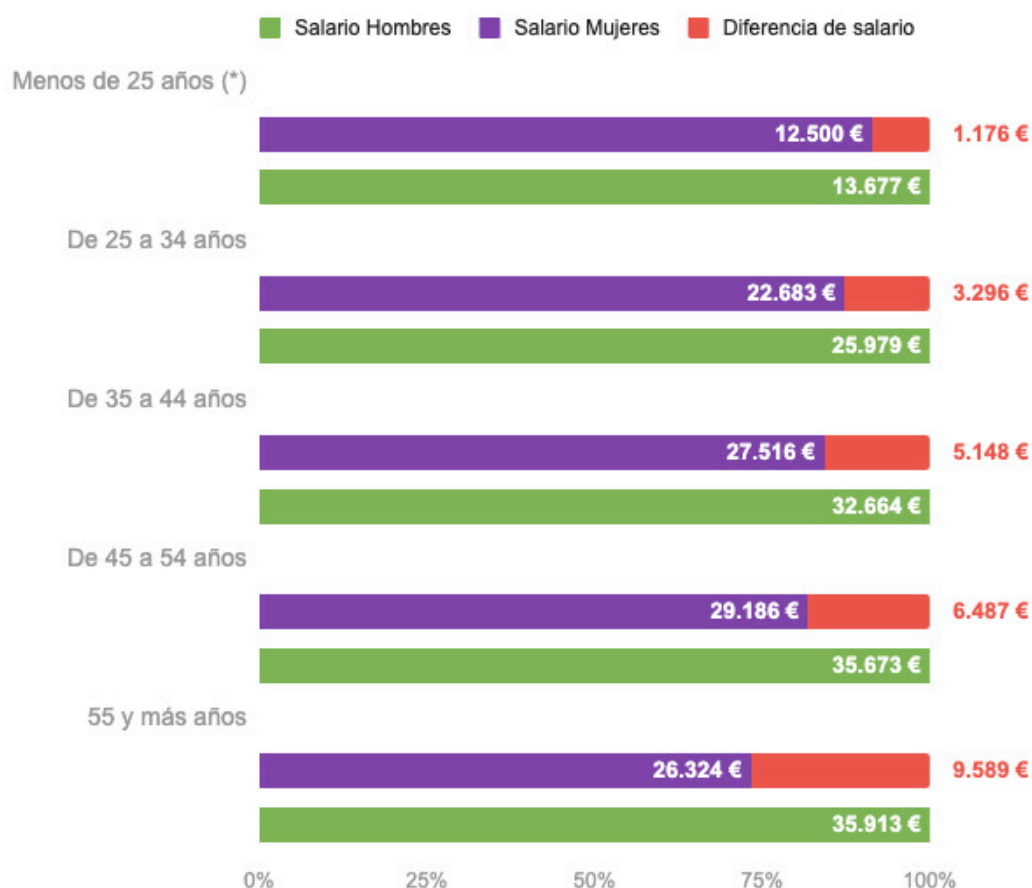
2.1.4. Por Rango de Edad

El salario medio del año 2021 de mujeres y hombres crece en todas las franjas de edad respecto al año anterior, salvo en los menores de 25 años (mujeres y hombres) y en las mujeres más mayores. En el caso de las mujeres de 55 o más años, además, se observa que su salario medio es inferior al del grupo de edad anterior (45 a 54 años), de forma que en los hombres el salario medio es mayor según se avanza en los grupos de edad y en las mujeres crece hasta los 55 años pero se reduce en el grupo de mayor edad.

La diferencia salarial a favor de los hombres sí aumenta según se avanza en los grupos de edad, por la creciente asunción (o presunción) de responsabilidades familiares y su impacto en el empleo, dado que aún es muy desigual el reparto en las tareas de cuidados. Estas diferencias van desde los 1.176 euros (9,4%) en las menores de 25 años hasta los 9.589 euros (36,4%) en las mayores de 55.

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 menores 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 que las de los hombres.

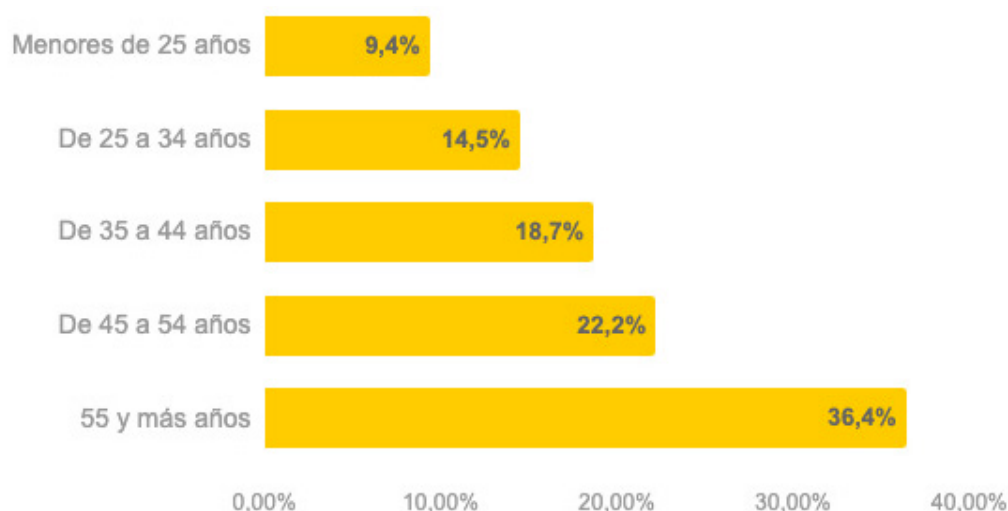
Gráfico 37. Salario medio por sexo y edad. Comunidad de Madrid.



(*) Cifra sujeta a gran variabilidad por escaso número de observaciones muestrales.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 38. Brecha salarial por sexo y edad. Comunidad de Madrid.



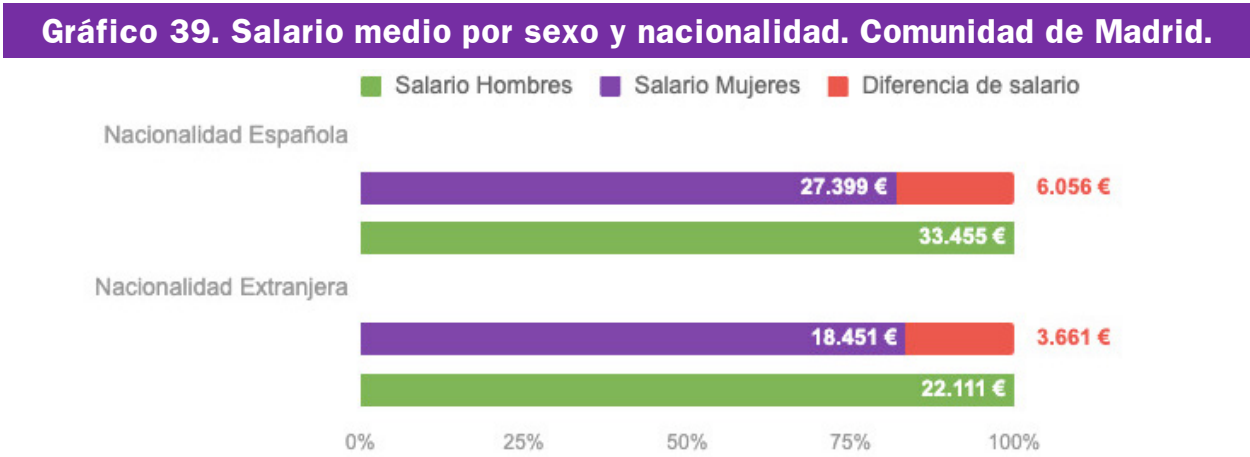
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

2.1.5. Por Nacionalidad

Las personas extranjeras que trabajan en nuestra región tienen un salario medio muy inferior que el de las personas de nacionalidad española, ganando en promedio en torno al 66-67%. En su mayoría este grupo trabaja en sectores más precarizados, en peores condiciones laborales y con salarios más bajos.

En este contexto, las mujeres extranjeras resultan doblemente perjudicadas, ya que de nuevo ellas tienen peores salarios que los hombres. La diferencia en su caso es de 3.661€. Su salario debería crecer en casi un 20% para igualarse al de los hombres de nacionalidad extranjera.

Pero la brecha salarial es transversal, y las mujeres españolas que trabajan en la Comunidad de Madrid la padecen igualmente. Sus salarios son muy superiores, y también lo es la diferencia salarial con los hombres, que asciende a 6.056€, con una brecha del 22,1%.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.



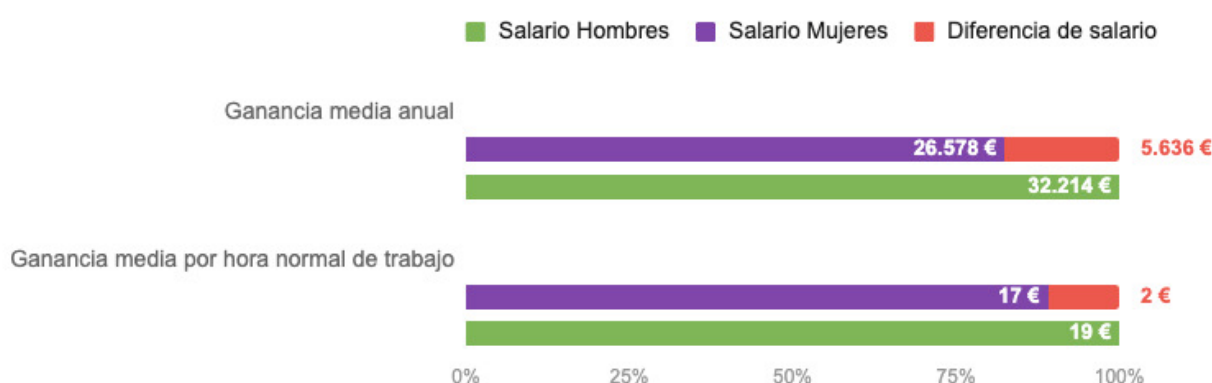
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

2.1.6. Por Salario / Hora

En los apartados previos se analizan los salarios medios anuales para cada uno de los sexos, a partir de lo cual obtenemos una brecha salarial media del 21,2% en 2021. Este dato incluye distintos efectos indirectos añadidos a la discriminación salarial, como son la mayor parcialidad que padecen

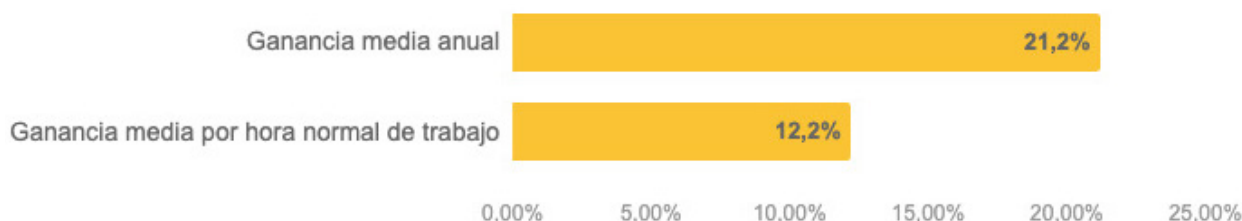
las mujeres o su mayor presencia en sectores con menores salarios. Si analizamos la ganancia por hora normal de trabajo la brecha promedio se reduce al 12,2%. La comparación entre ambos datos nos da información sobre el gran impacto que tienen esos efectos indirectos, a la vez que confirman que aún eliminándolos la brecha sigue siendo significativa.

Gráfico 41. Salario medio por sexo en ganancia anual y ganancia por hora normal de trabajo. Comunidad de Madrid.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 42. Brecha salarial en la ganancia anual y la ganancia por hora normal de trabajo. Comunidad de Madrid.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

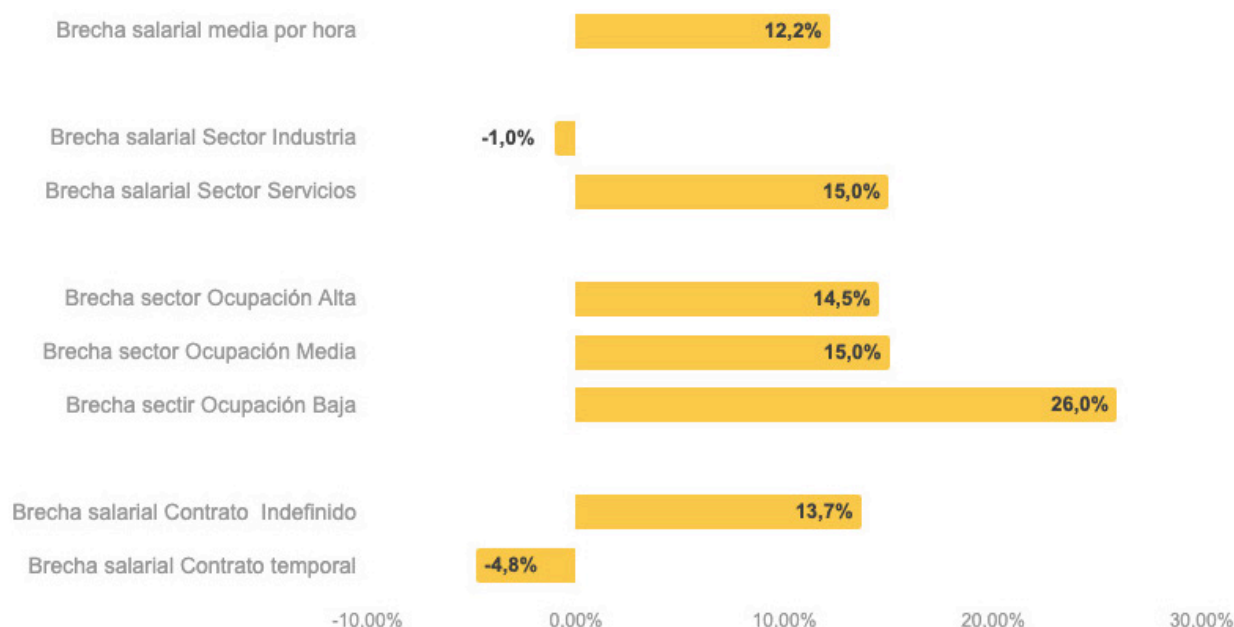
En el año 2021, en la Comunidad de Madrid, como media los hombres habrían percibido una remuneración por hora de 19,46 euros por hora trabajada, mientras que las mujeres percibieron 17,34 euros, es decir una diferencia de 2,2 euros, un 12,2%. Es ligeramente inferior a la del año anterior, que se situó en el 13,3%.

Por sectores de actividad, se observa una brecha del 15% en el sector servicios, el mayoritario entre las mujeres y una pequeña brecha negativa en el sector industrial, con un -1% y 0,22 euros/hora de diferencia a favor de las mujeres, aunque en este sector la presencia de mujeres es muy inferior a la de los hombres. En el sector de la construcción habría también una brecha negativa, con un -9,2% y 1,53 euros/hora de diferencia a favor de las mujeres, que se explica por la escasa presencia de mujeres, concentradas en los puestos más cualificados. Pero (al igual que al analizar las ganancias anuales) en este sector el dato no es representativo en términos estadísticos, al haber un escaso número de observaciones muestrales.

En función de las ocupaciones, la mayor brecha en términos porcentuales corresponde a las personas incluidas en los grupos 8-9 (personas trabajadoras no cualificadas), que son las que tienen retribuciones más bajas, donde la brecha salarial alcanza en 2021 el 26%, con una diferencia por sexo de 2,73 euros/hora, y ha crecido respecto al año anterior (en 2020 se situó en el 24,4%). En términos absolutos, la diferencia de salario/hora por sexo es mayor en el grupo de ocupación alta, con una media de 3,34 euros más para los hombres por cada hora trabajada.

Los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial también distinguen en función del tipo de contrato, observándose una diferencia por sexo muy superior en la contratación indefinida, que arroja una brecha del 13,7%, que es ligeramente inferior a la del año anterior (14,8%). En la contratación temporal la brecha sería negativa (-4,8%).

Gráfico 43. Brecha salarial por sexo, en función del salario por hora trabajada según distintas variables. Comunidad de Madrid.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Pese a no haber datos de brecha salarial por hora y por edades para el año 2021, sí disponemos a través de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (2018) de este dato, 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 de los 55 años hasta los 64 años crece al 14% en la jornada a tiempo completo, y llega 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 de mayor edad están relacionadas con varios factores, al igual que en los salarios medios totales: la alta presencia de las mujeres en sectores con bajos ingresos, la falta de representación de mujeres en altos cargos o el abandono

del mercado laboral para atender responsabilidades relacionadas con los cuidados. Como veremos posteriormente, todo esto tiene un impacto directo en las prestaciones y pensiones de las mujeres.

2.1.7. Por ingresos declarados en el IRPF

El análisis plasmado en los apartados previos se basa en la Encuesta de Estructura Salarial del INE. Adicionalmente, contamos con información sobre rendimientos del trabajo proporcionada por los declarantes del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF), que facilita la Agencia Tributaria, y cuyo último conjunto de datos se refiere también al ejercicio 2021.

Según esta fuente, el salario medio anual para las mujeres fue de 27.009 euros, mientras que para los hombres alcanzó los 35.684 euros. Con 8.675 euros de diferencia promedio, la brecha en los rendimientos del trabajo que declaran para el IRPF las personas asalariadas en la Comunidad de Madrid llegó al 32,1% en 2021. Es una diferencia porcentual ligeramente inferior a la de 2019 (34%) y 2020 (33%).

Destaca además que las mujeres, siendo el 51,4% de las personas declarantes, generan tan solo el 44,5% de los ingresos íntegros declarados por rendimientos del trabajo.

Es importante tener en cuenta que esta información es parcial, porque las personas asalariadas con los ingresos más bajos no están obligadas a realizar esta declaración. Además, se han considerado únicamente las declaraciones individuales, que representan el 90% del total, excluyendo la información relativa a las declaraciones conjuntas.

Pese a ser parcial, el análisis de los datos de IRPF ofrece una visión complementaria sobre las diferencias por sexo en los ingresos. Por ejemplo, visibilizan la dimensión de sexo en la desigualdad de la riqueza: los beneficios derivados del ahorro, como los intereses de cuentas bancarias, destacan con una brecha del 64,5%.

Otro hecho llamativo es que en los rendimientos provenientes de actividades empresariales o profesionales y en aquellos derivados de activos financieros (como dividendos de acciones o ganancias por su venta), los hombres declaran un volumen de ingresos que prácticamente duplica el declarado por las mujeres, a pesar de que no existe una gran disparidad en el número de personas declarantes. Estos datos se confirman viendo las enormes diferencias que hay también en la información proporcionada en las declaraciones del impuesto sobre el patrimonio (IP). El detalle puede consultarse en las tablas siguientes.

Tabla 4. Brecha salarial por sexo en los ingresos declarados para el IRPF. Comunidad de Madrid.

MEDIA (€)	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha (%)
Ingresos íntegros por rendimientos del trabajo	27.009 €	35.684 €	8.675 €	32,1%
Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (general)	4.308 €	6.857 €	2.549 €	59,2%
Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (ahorro)	1.970 €	3.240 €	1.270 €	64,5%
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	10.298 €	9.704 €	-594 €	-5,8%
Rendimientos de actividades económicas	16.648 €	24.208 €	7.560 €	45,4%
Regímenes especiales	3.629 €	4.893 €	1.264 €	34,8%

IMPORTE TOTAL (€)	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha (%)
Ingresos íntegros por rendimientos del trabajo	41.722.792.743 €	52.034.192.379 €	10.311.399.636 €	24,7%
Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (general)	23.856.052 €	44.327.398 €	20.471.346 €	85,8%
Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (ahorro)	1.525.509.405 €	2.279.035.580 €	753.526.175 €	49,4%
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	2.771.832.560 €	2.258.561.704 €	-513.270.856 €	-18,5%
Rendimientos de actividades económicas	1.978.746.652 €	4.342.390.277 €	2.363.643.625 €	119,5%
Regímenes especiales	253.699.382 €	321.715.585 €	68.016.203 €	26,8%

NÚMERO DE DECLARANTES	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha (%)
Ingresos íntegros por rendimientos del trabajo	1.544.774	1.458.194	-86.580 €	-5,6%
Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (general)	5.538	6.465	927 €	16,7%
Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (ahorro)	774.370	703.406	-70.964 €	-9,2%
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	269.162	232.745	-36.417 €	-13,5%
Rendimientos de actividades económicas	118.858	179.381	60.523 €	50,9%
Regímenes especiales	69.910	65.750	-4.160 €	-6,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de los declarantes del IRPF (2021) publicada por la Agencia Tributaria. Declaraciones individuales.

Tabla 5. Brecha salarial por sexo en los ingresos declarados para el IP. Comunidad de Madrid.

MEDIA (€)	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha (%)
Bienes inmuebles	1.333.159 €	1.296.603 €	-36.556 €	-2,7%
Afectos a actividades económicas	1.177.101 €	1.347.733 €	170.632 €	14,5%
Capital mobiliario	7.527.233 €	11.239.283 €	3.712.050 €	49,3%
Seguros y rentas	791.722 €	807.196 €	15.474 €	2,0%
Bienes suntuarios	199.505 €	246.431 €	46.926 €	23,5%
Otros bienes y derechos de contenido económico	791.565 €	996.361 €	204.796 €	25,9%
IMPORTE TOTAL (€)	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha (%)
Bienes inmuebles	12.663.675.635 €	12.343.663.902 €	-320.011.733 €	-2,5%
Afectos a actividades económicas	820.439.053 €	943.413.284 €	122.974.231 €	15,0%
Capital mobiliario	73.857.214.847 €	112.190.527.891 €	38.333.313.044 €	51,9%
Seguros y rentas	1.573.942.357 €	1.616.812.790 €	42.870.433 €	2,7%
Bienes suntuarios	313.423.031 €	515.533.052 €	202.110.021 €	64,5%
Otros bienes y derechos de contenido económico	2.692.903.216 €	3.734.359.673 €	1.041.456.457 €	38,7%
NÚMERO DE DECLARANTES	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha (%)
Bienes inmuebles	9.499	9.520	21	0,2%
Afectos a actividades económicas	697	700	3	0,4%
Capital mobiliario	9.812	9.982	170	1,7%
Seguros y rentas	1.988	2.003	15	0,8%
Bienes suntuarios	1.571	2.092	521	33,2%
Otros bienes y derechos de contenido económico	3.402	3.748	346	10,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de los declarantes del IP (2021) publicada por la Agencia Tributaria.

Aunque el foco de este informe son los ingresos salariales, se comprueba que también es muy amplia la brecha al analizar otros ingresos y la acumulación (o no) de riqueza que generan.

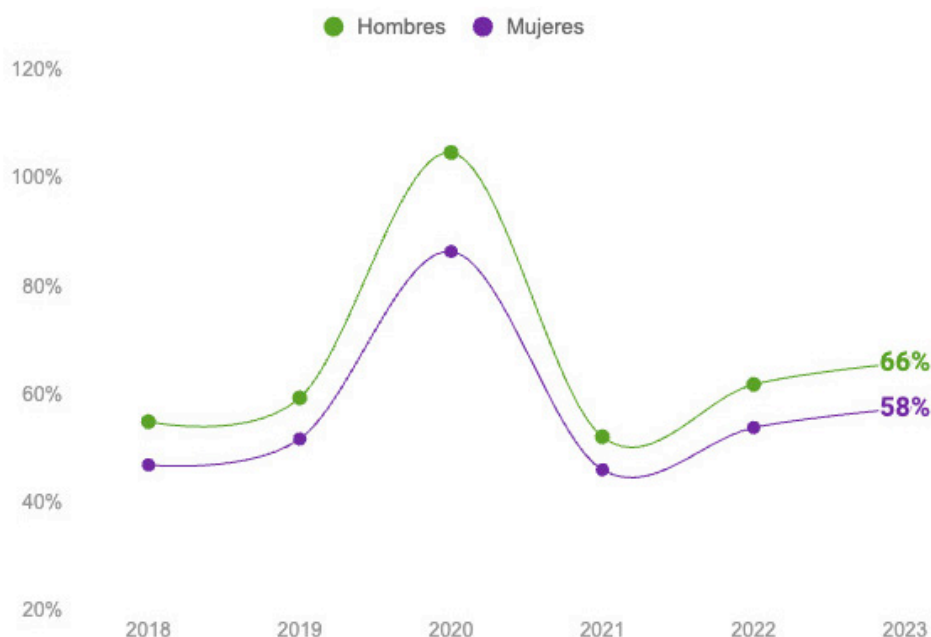
2.2. Prestaciones por desempleo

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.

2.1.1. 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 2023, del 57,5% para las mujeres frente al 65,9% de los hombres. Hubo 8,4 puntos porcentuales de diferencia, 0,4 puntos más que en el año 2022.

Gráfico 44. Tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo. Comunidad de Madrid.



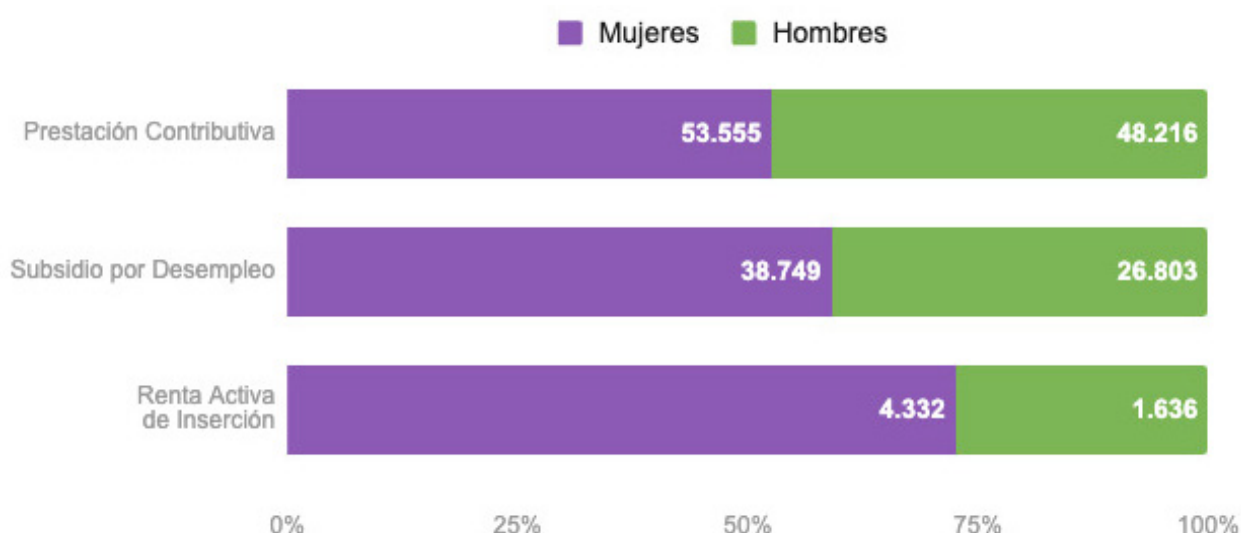
Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos de media anual hasta 2023.

2.1.2. Personas Beneficiarias

Según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal, en el año 2023 hubo de media en la Comunidad de Madrid 173.291 personas que recibieron algún tipo de prestación por su situación de desempleo. De ellas, 101.771 tuvieron una prestación contributiva (derivada de los derechos generados durante los periodos de trabajo y de mayor cuantía que las asistenciales), 65.552 un subsidio de desempleo y 5.968 una renta activa de inserción.

El número de mujeres beneficiarias es sustancialmente mayor al de hombres, por su mayor presencia en el desempleo: 96.635 mujeres (el 55,8%) frente a 76.635 hombres (el 44,2%). Pero esta proporción no es homogénea en todas las pensiones. En el caso de las contributivas las mujeres representan el 52,6%, en el caso de los subsidios de empleo el 59,1% y en el caso de las rentas activas de inserción el 72,6%. Es decir, las mujeres tienen mayor peso en las pensiones asistenciales, que suponen menores cuantías a percibir.

Gráfico 45. Número de personas por sexo beneficiarias de algún tipo de prestación por desempleo. Comunidad de Madrid.



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos de media anual en 2023.

En el caso del subsidio por desempleo, destaca la presencia significativa de mujeres beneficiarias, por tener un periodo cotizado insuficiente para acceder a una prestación contributiva. Las mujeres son un 63% del total de personas que acceden al subsidio por este motivo. Y entre las personas que acceden a él por agotamiento de la prestación contributiva, las mujeres representan un 66%. Ambas causas están vinculadas a unas peores condiciones durante el periodo de empleo y a una mayor permanencia en el desempleo.

2.1.3. Prestaciones Contributivas

Actualmente, de las 96.635 mujeres beneficiarias de prestaciones por desempleo en la Comunidad de Madrid, el 55% recibe una prestación contributiva. De los 76.655 hombres que cobran alguna prestación por desempleo, el 63% recibe una prestación contributiva. Es decir, entre las mujeres hay

una menor cobertura de prestaciones contributivas, con una diferencia de 7 puntos porcentuales a favor de los hombres en 2023.

Además, esta diferencia es mayor a la observada en el año anterior (6 p.p.) y aún mayor a la del último año prepandemia (4 p.p.). Esto se debe a que entre las mujeres cada vez hay un menor porcentaje de personas que reciben prestación contributiva, habiendo pasado del 58% en 2019 al 55% en 2023. Mientras, los hombres han pasado del 62% de personas con prestación contributiva en 2019 al 63% en 2023, experimentando una ligera mejora.

Gráfico 46. Evolución del porcentaje de personas beneficiarias con prestación contributiva en la Comunidad de Madrid. Medias anuales 2023.



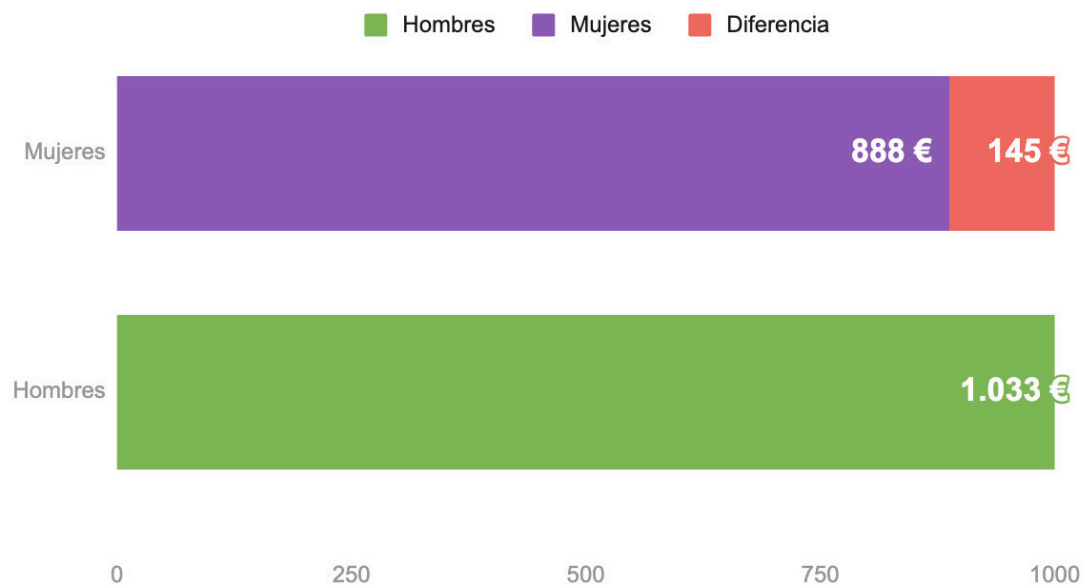
Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos de media anual hasta 2023.

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. Respecto a las cuantías, a nivel general la diferencia entre la cuantía promedio de las prestaciones contributivas de mujeres y hombres es de 4,82 euros diarios (145 euros mensuales). Los hombres reciben mensualmente 1.033 euros frente a los 888 euros de las mujeres. Para equiparar las cuantías, habría que incrementar la prestación media de las mujeres en un 16,3%.

Por edades, las menores diferencias se dan en la franja de 25 a 34 años, con una brecha del 9,7%, 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 26,7%.

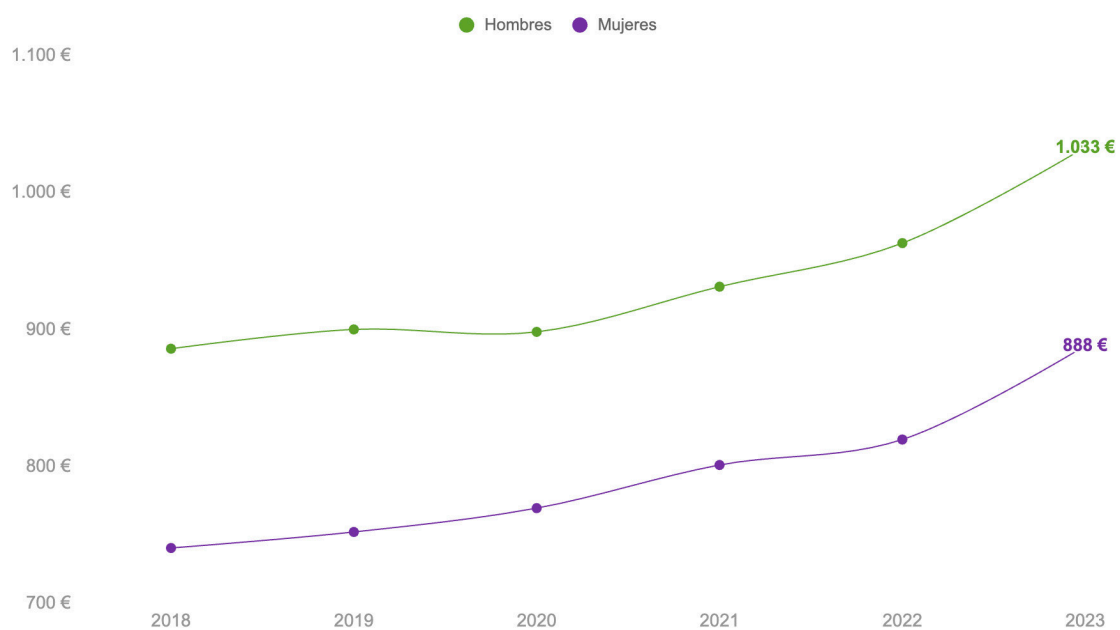
Respecto a la duración de las prestaciones contributivas, en los datos para el conjunto del Estado se observa que la duración media se ha reducido ligeramente respecto a 2022, llegando a 14,3 meses para las mujeres y 13,8 para los hombres. La diferencia entre ambos es de 14 días aproximadamente, a favor de las mujeres, habiéndose reducido ligeramente desde los 25 días de diferencia en 2019.

Gráfico 47. Cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Datos estatales de 2023.



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos estatales. Datos de media anual de 2023.

Gráfico 48. Evolución de la cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Media anual 2018-2023.



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos estatales. Datos de media anual hasta 2023.

2.3. Pensiones

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

En diciembre de 2023, en la Comunidad de Madrid la pensión media contributiva para las mujeres fue de 1.149 euros al mes, mientras que para los hombres alcanzó los 1.685 euros mensuales. Supone una diferencia de 536 euros, equivalente a una preocupante brecha del 46,7%.

Este dato considera el conjunto de pensiones contributivas (jubilación, incapacidad, viudedad, orfandad, favor de familiares), que depende de los derechos generados a lo largo de la vida laboral. Por tanto, tiene su origen en las disparidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral, principalmente por el nivel salarial y el periodo cotizado.

En casi todas las pensiones la cuantía promedio que perciben los hombres es superior, destacando la de jubilación, con una diferencia media de 536 euros mensuales. Esto implica que las pensiones de jubilación de las mujeres tendrían que aumentar en un 46,7% para alcanzar la cuantía media de los hombres.

La única pensión contributiva donde se observa una diferencia en favor de la mujer es la de viudedad, con 274 euros mensuales más de media y una brecha del 27,4%. Pero el motivo es precisamente que sus parejas han tenido salarios y pensiones muy superiores a las suyas.

Tabla 6. Pensión media por clase de pensión y sexo. Comunidad de Madrid.

Pensión media	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
Jubilación	1.286 €	1.823 €	537 €	41,7%
Viudedad	1.000 €	726 €	-274 €	-27,4%
Incapacidad permanente	1.139 €	1.260 €	121 €	10,6%
Orfandad	512 €	520 €	8 €	1,5%
Favor familiar	809 €	808 €	-1 €	-0,1%
Todas las pensiones	1.149 €	1.685 €	536 €	46,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de pensiones del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Datos a diciembre de 2023.

La reducción de la brecha en las pensiones de jubilación experimentada en los últimos años, del 68,6% en 2008 al 41,7% en 2023, sigue siendo insuficiente. Además, es importante tener en cuenta que la igualdad en los ingresos por pensiones solo se logrará cuando exista equidad entre hombres y mujeres a lo largo de sus carreras profesionales, la etapa donde se generan estos derechos. Y esto está aún lejos de alcanzarse.

Mientras, destaca como medida correctora de las desigualdades la introducción del complemento para reducir la brecha de género en las pensiones contributivas. Entró en vigor en 2021 sustituyendo al anterior complemento por maternidad. 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. Es un complemento que va dirigido a las mujeres y a 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 e hijas. Se suma desde su entrada en vigor en las pensiones de jubilación, incapacidad permanente y viudedad. Estará vigente hasta que la brecha en las pensiones sea inferior al 5%.

Tabla 7. Evolución 2008-2023 de la pensión media de jubilación por sexo. Comunidad de Madrid.

	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%
2023	1.286 €	1.823 €	537 €	41,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de pensiones del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Datos a diciembre de cada año.

3. Planes de igualdad y empresas

Según 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 2024 las empresas con más de 50 personas asalariadas eran 5.788, el 2,6% de las empresas activas con al menos una persona contratada del total de la región madrileña. De estas, 2.487 tenían entre 50 y 99 personas asalariadas (el 1,12% del total).

Como referencia, en el REGCON constaban 1.485 planes de igualdad registrados ante la Autoridad Laboral de Madrid y otros 2.924 ante la Autoridad Laboral del Estado (en su mayoría relativos a empresas presentes en Madrid), con vigencia a 23 de febrero de 2024. Resulta evidente, por lo tanto, que aunque la cobertura de este instrumento se ha ampliado con respecto al año pasado, aún es insuficiente 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. Mientras que en 2023 el número de mujeres en nuestra región se mantuvo en 7, en el ámbito estatal pasó de 49 en 2022 a 58 en 2023. Además, los datos 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 58 mujeres que fueron asesinadas en 2023 solo constaban 15 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 se analizan las ayudas económicas dadas al amparo del artículo 27 de la Ley 1/2004, a fecha de referencia 30 de septiembre de 2023, en el año que acabamos de cerrar se habían dado un total de 61 ayudas y en 2022 se otorgaron 23. Estos índices de ayudas suponen el 1,99 % de las 1.151 ayudas en el conjunto del Estado en 2022 y el 7,07% en 2023.

En el caso de las ayudas por cambio de residencia en la Comunidad nos encontramos con un total de 318, lo que supone el 13,54% de las ayudas otorgadas a nivel estatal. En relación a las víctimas de violencia de género receptoras de la Renta Activa de Inserción, en 2023 se otorgaron 2.698, lo que supone un 8,81% del total de las ayudas otorgadas en todo el Estado.

Solo en 2023 en la Comunidad de Madrid, a fecha de referencia 30 de septiembre se interpusieron 22.050 denuncias por violencia de género. Además, se registra un incremento significativo de las consultas (llamadas, WhatsApp, correos electrónicos y chats) al 016 de 2022 (25.563) a 2023 (27.679), un incremento que también se observa en las consultas por familiares, siendo 5.392 en 2023 frente a 5.080 en 2022.

Tabla 8. Denuncias por VG y consultas al 016. Comunidad de Madrid.

	2023
Denuncias	22.050
Llamadas 016	27.679

Fuente: Portal Estadístico de la DGVG

La violencia de género sigue sin ser concebida como un problema de la sociedad, que nos incumbe a todas y a todos. Los datos reflejan que el peso de la denuncia sigue cayendo fundamentalmente en la víctima y en la intervención policial; de las denuncias presentadas en 2023 tan solo el 2,35% fueron interpuestas por un familiar (57 presentadas directamente por familiares y 462 atestados policiales con denuncia familiar).

Tabla 9. Origen de las denuncias por VG. Comunidad de Madrid. 2023.

Origen de la denuncia	Número de denuncias por violencia de género
Presentada directamente por víctima	690
Presentada directamente por familiares	57
Atestados policiales - con denuncia víctima	15.486
Atestados policiales - con denuncia familiar	462
Atestados policiales - por intervención directa policial	3.751
Parte de lesiones	1.114
Servicios asistencia-Terceros en general	490
Total	22.050

Fuente: Portal Estadístico de la DGVG

4.1. Mujeres asesinadas

En el año 2023, en la Comunidad de Madrid 7 mujeres y 1 menor fueron asesinadas por violencia de género. De 2022 a 2023 el número de mujeres asesinadas a manos de sus parejas o exparejas en nuestra comunidad no disminuyó, en 2022 también fueron asesinadas 7 mujeres, al igual que el número de menores asesinados/as por violencia vicaria también fue de 1. El número de menores huérfanos por violencia de género ha aumentado, pasando de 5 en 2022 a 6 en 2023.

Tabla 10. Mujeres asesinadas. Estatal y Comunidad de Madrid.

Año	España	Madrid
2022	49	7
2023	58	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 2023, 7 mujeres fueron asesinadas en la Comunidad de Madrid, frente a 7 en 2022, 7 en 2021 o 3 en 2020.

4.2. Violencia vicaria

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

Tabla 11. Menores víctimas mortales. Estatal y Comunidad de Madrid

Año	España	Madrid
2022	2	1
2023	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 2023, solo en 1 de los casos constaba denuncia previa –interpuesta por la madre- y se adoptaron medidas de protección que ya no estaban vigentes en el momento del asesinato.

Tabla 12. Menores víctimas mortales. Denuncia y estado procedimiento judicial.

Menores víctimas mortales	2	100%
Denuncia previa	1	50%
Continuación del procedimiento	1	100%

Fuente: DGCV. Fichas de víctimas mortales.

Tabla 13. Menores víctimas mortales. Medidas de protección adoptadas

Procesos judiciales por denuncia previa	1	50%
Se solicitaron medidas	1	100%
Se concedieron	1	100%
No se concedieron	0	0%
Vigentes/ No vigentes	0/1	0%/100%

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 2023 se conocieron un total de 2.096 delitos contra la libertad sexual, en el mismo período de 2022 se registran 1.870, es decir un 12,1% más. Concretamente, si de lo que se habla es de agresión sexual con penetración, los datos nos dicen que pasan de 457 en 2022 a 481 en 2023, en el mismo período, lo que supone un incremento del 5,3%. Mientras que el resto de los delitos relacionados con la libertad sexual (abusos sexuales, acoso, etc.) registran una cifra en estos meses de 1.413 casos en 2022, frente a los 1.615 casos en 2023, un aumento del 14,3%.

Tabla 14. Delitos contra la libertad sexual conocidos. Años 2022 y 2023. Comunidad de Madrid.

Tipología de delito	Ene-Sep 23	Ene- Sep 22	Var%
Total contra la libertad sexual	2.096	1.870	12,1
Agresión sexual con penetración	481	457	5,3
Resto de delitos	1615	1413	14,4

Fuente: Balance de Criminalidad. Ministerio del Interior.

Con la totalidad de delitos que se conocen y registran 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 en 2022 ascendió a 420.

Tabla 15. Condenas anuales por delitos contra la libertad sexual. Comunidad de Madrid.

Año	2018	2019	2020	2021	2022
Condenados	295	351	329	500	420

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 de los delitos conocidos contra la libertad sexual, tuvieron como víctimas a las mujeres. Igualmente, las condenas por estos delitos son en su mayoría de sexo masculino.

Tabla 16. Registro de condenas a nivel estatal por delitos contra la libertad sexual y porcentaje de personas condenadas por sexo masculino.

Año	2022	2021	2020	2019	2018
Condenas	3825	3.881	2.885	3.296	2.917
Sexo masculino	96,83%	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 en el ámbito laboral

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.

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.

Todas las empresas tienen la obligación legal de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.

Sin embargo, el acoso sexual y por razón de sexo, que es una violencia específica que sufren las mujeres en el ámbito laboral, se denuncia poco y se sanciona menos.

Desde que esta violencia comenzó a ser abordada de forma específica por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, las órdenes de servicio finalizadas han tenido una evolución irregular en sus estadísticas.

Así, mientras que entre enero-diciembre de 2017 hubo 417 órdenes en relación con el acoso sexual y por razón de sexo, en el mismo periodo de 2021 (últimos datos accesibles), las órdenes fueron 324.

Estas 324 órdenes de servicio suponen el 0,32% del conjunto que se efectuaron en el ámbito del empleo y de las relaciones laborales y el 0,06% del total general.

Cabe destacar que no se ofrecen datos territorializados por Comunidades Autónomas.

Tabla 17. Número de órdenes de servicio. Materia “Empleo y relaciones laborales”. Área “Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”. Programa “Acoso sexual y por razón de sexo”

Año	Número de órdenes de servicio
2017	416
2018	360
2019	431
2020	242
2021	324

Fuente: Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

Así mismo, el Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del año 2021 señala que, de las 642 actuaciones relativas al acoso sexual llevadas a cabo en 2021 (se incluye acoso sexual y protocolos de acoso), se constataron 37 infracciones que supusieron un importe de sanciones de 90.006 euros, los trabajadores y trabajadoras afectados por las infracciones fueron 1.087 y los requerimientos 220. Al igual que pasa con los datos estadísticos, el informe no ofrece información detallada por CCAA.

5. El derecho a la interrupción voluntaria del embarazo en la Comunidad de Madrid

Hace ahora catorce años que tuvo lugar la marcha del Tren de la Libertad, esa marcha a Madrid celebrada en febrero de 2014 que se oponía a las pretensiones del Ministro de Justicia, Alberto Ruiz Gallardón, contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, con aquel “Porque yo decido”:

Porque yo decido desde la autonomía moral, que es la base de la dignidad de una persona, no acepto imposición o prohibición alguna en lo que concierne a mis derechos sexuales y reproductivos y, por lo tanto, a mi plena realización como persona. Como ser humano autónomo me niego a ser sometida a tratos degradantes, injerencias arbitrarias y tuteladas coactivas en mi decisión de ser o no ser madre.

Se saldó con la paralización de la reforma que Gallardón quería llevar a cabo y con su salida del Ministerio de Justicia, pero desde entonces hasta hoy las mujeres no han dejado de sufrir ataques a un derecho que sobre el papel está reconocido pero al que no son pocas las trabas para poder ejercerlo.

A pesar del recorrido de más de trece años desde que se aprobó la ley 2/2010 de salud Sexual y Reproductiva y de Interrupción Voluntaria del Embarazo, y que se haya producido una reforma de la misma en 2023 para eliminar obstáculos como la edad, hemos de seguir denunciando las condiciones de inseguridad que se producen, puesto que existen barreras al acceso a la Interrupción Voluntaria de Embarazo (IVE) como prestación sanitaria universal para todas las mujeres.

Existe una importante diferencia territorial en España respecto a la práctica del aborto y al acceso de las mujeres a la IVE en función de la Comunidad Autónoma en la que se resida y la nuestra ha iniciado una auténtica cruzada en los últimos años.

No solo hay diferencias entre CCAA, aunque el Real Decreto-ley 7/2018, de 27 de julio, sobre el acceso universal al Sistema Nacional de Salud, pretendía revertir las medidas que contemplaba el Real Decreto ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del SNS, también señala que solo podrán recibir asistencia sanitaria las personas que demuestren llevar más de 90 días residiendo en el país (por aquello de que no sean turistas). Esto se ha interpretado de la forma más restrictiva posible para negar insistentemente el derecho a la salud a las personas migrantes, para quienes en muchas ocasiones aportar un padrón es casi imposible, por lo que sigue siendo una importante barrera en el acceso a la IVE de las mujeres migrantes, especialmente si viven en lugares como Ceuta, Melilla, Madrid, Castilla y León, Canarias, Baleares, Galicia, Murcia.

Por otra parte, aunque hace tres años se aprobó la modificación del Código Penal para introducir un delito específico, el de obstaculización del derecho al aborto, con el fin de penalizar a las personas que intenten obstaculizar el ejercicio de su derecho al aborto en las inmediaciones de las clínicas, las mujeres de la Comunidad de Madrid siguen sufriendo acoso.

Sirva de muestra que de las interrupciones voluntarias del embarazo (IVE) notificadas en nuestra Comunidad en 2022 último año de referencia-, solo se contabilizaron 61 en hospitales públicos frente a 16.531 en clínicas privadas, es decir, solo el 0,36% de las interrupciones de embarazo en Madrid fueron en centros públicos, según los datos de la Consejería de Sanidad¹.

¹Interrupción voluntaria del embarazo. Datos definitivos correspondientes al año 2022 (Ministerio de Sanidad): https://www.sanidad.gob.es/areas/promocionPrevencion/embarazo/docs/IVE_2022.pdf

