

INFORME SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES MADRILEÑAS 2022



Índice

1. La mujer en el mercado laboral madrileño	2
1.1. Tasa de actividad y tasa de empleo.....	6
1.2. Población ocupada	8
PARCIALIDAD.....	12
TEMPORALIDAD	13
SEGREGACIÓN HORIZONTAL.....	14
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.....	17
1.3. Desempleo	19
2. La brecha en los ingresos	22
2.1. La brecha salarial	24
POR GRUPO DE OCUPACIÓN.....	26
POR SECTOR DE ACTIVIDAD	28
POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA	30
POR RANGO DE EDAD	32
SALARIO POR HORA	33
RENDIMIENTOS DEL TRABAJO EN EL IRPF.....	34
2.2. Prestaciones por desempleo.....	35
TASA DE COBERTURA.....	35
PERSONAS BENEFICIARIAS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO	36
PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS.....	38
2.3. Pensiones	41
3.- Planes de Igualdad y empresas Comunidad de Madrid	44
4.- Violencia contra las mujeres	47
4.1.- Mujeres asesinadas.....	48
4.2.- Violencia vicaria.....	48
4.3.- Violencia sexual	49
4.4.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo	50

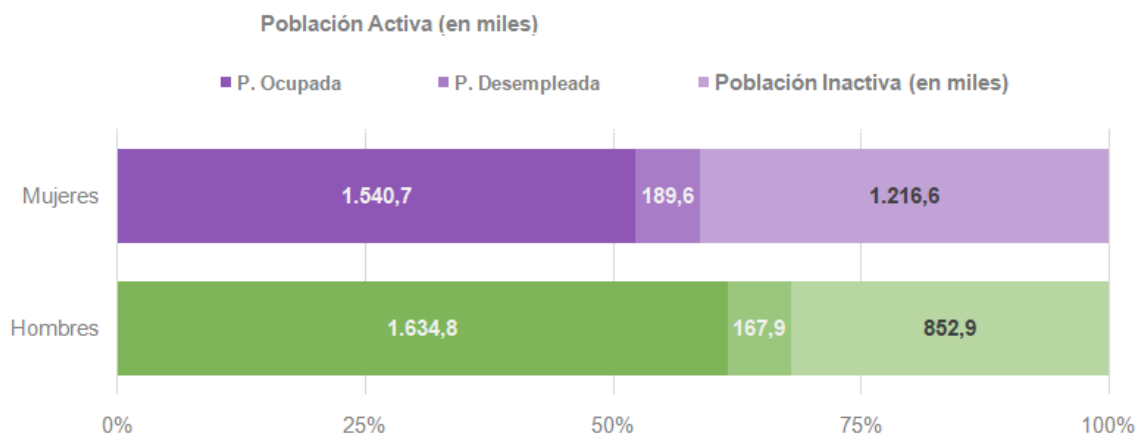
1. La mujer en el mercado laboral madrileño

En este apartado analizamos la situación de la población respecto al mercado laboral, por sexo, a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) que publica el Instituto Nacional de Estadística (INE). Los datos se refieren al cuarto trimestre de 2021.

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

- Población total: 3.465.800 mujeres (52%)
Población en edad de trabajar (de 16 a 64 años): 2.259.700 mujeres (51,2%)
- Población activa (tiene trabajo o lo busca): 1.730.300 mujeres (49%)
 - Población ocupada (tiene trabajo): 1.540.700 mujeres (48,5%)
 - Población desempleada (busca trabajo): 183.800 mujeres (53%)
- Población inactiva (no tiene trabajo ni lo busca): 183.800 mujeres (58,8%)

Población por sexo según situación laboral 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 2021.

En los siguientes apartados vemos que se mantienen estas diferencias entre mujeres y hombres, siendo ahora incluso más acusadas que en 2019. La pandemia ha supuesto un retroceso para las mujeres en este sentido. De hecho, respecto a la población ocupada madrileña, vemos que hay 10.400 hombres más con empleo que antes de la pandemia,

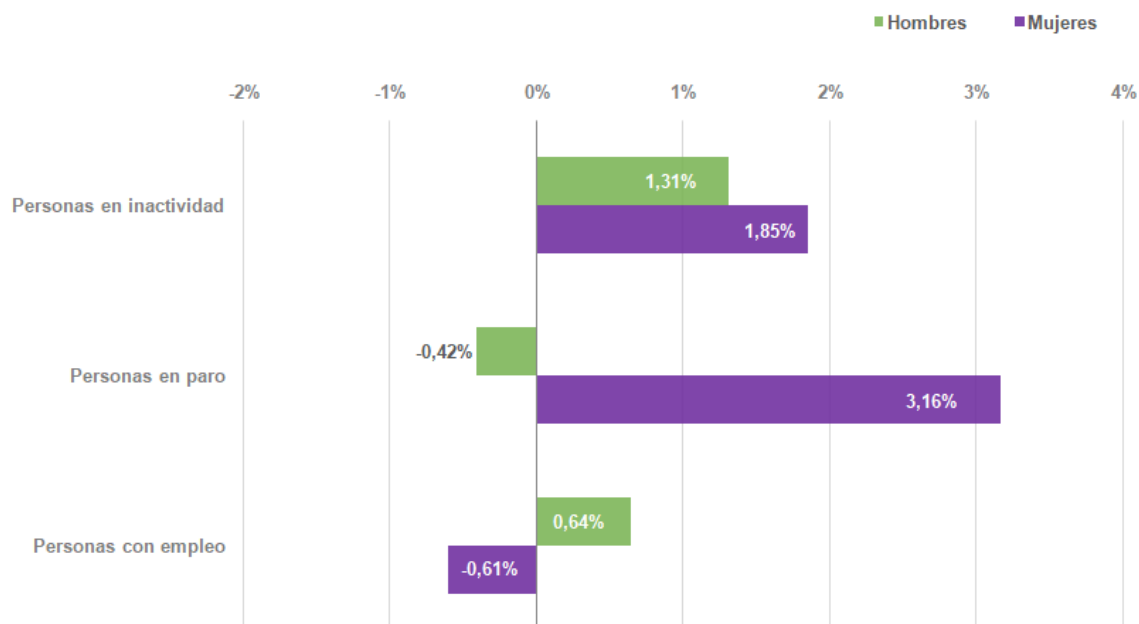
mientras que tienen trabajo 9.400 mujeres menos. Es decir, respecto a 2019 el empleo ha mejorado en el caso de los hombres pero ha empeorado en el caso de las mujeres.

Además la ocupación entre las mujeres muestra un comportamiento sustancialmente peor en la región que en el conjunto del país. La mayor pérdida de empleo se concentra en el empleo asalariado en el sector privado y en la jornada parcial, aunque llama especialmente la atención que en la Comunidad de Madrid haya existido pérdida de empleo en el sector público en tiempo de pandemia (frente al refuerzo del empleo público observado en la mayoría de comunidades).

Aunque las grandes diferencias por sexo se encuentran en el empleo y la inactividad, también se observa que la evolución reciente del desempleo ha profundizado las diferencias en perjuicio de las mujeres. El número de mujeres en desempleo ha crecido un 3,2% mientras el número de hombres en desempleo se ha reducido en los últimos dos años. De nuevo esta evolución es peor en la región que en el conjunto del país, donde las personas en paro han descendido tanto en el caso de los hombres (-3,8%) como en el de las mujeres (-1,8%).

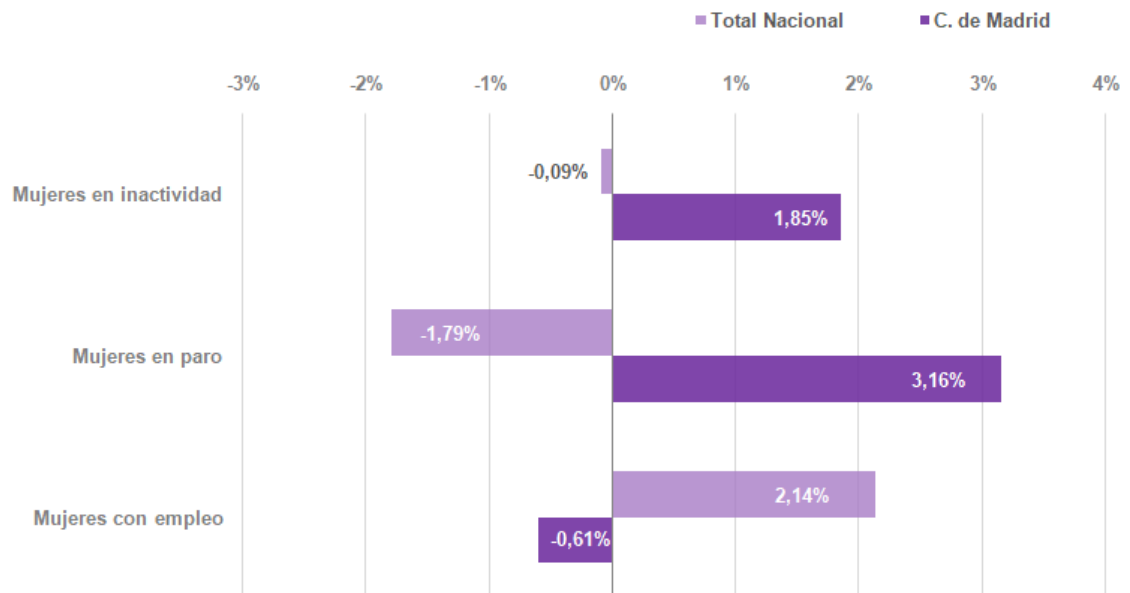
Por último, en la situación de inactividad se observa un incremento de 22.100 mujeres respecto a 2019, que duplica al incremento observado para el mismo periodo en el caso de los hombres (11.000 hombres más). En términos nominales, el mayor incremento por causa de inactividad ocurre por el acceso a la jubilación (+24.100 mujeres) y el mayor decremento se observa en la incapacidad permanente (-17.700 mujeres).

Evolución entre 2019 y 2021 de la población según situación laboral en la Comunidad de Madrid, por sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2021.

Evolución entre 2019 y 2021 de las mujeres según situación laboral en la Comunidad de Madrid y en el conjunto del país.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2021.

A continuación se incluye una tabla que resume los principales datos sobre la situación de la población madrileña respecto al mercado laboral en el cuarto trimestre de 2021, por sexo.

Población por sexo		P. Ocupada	P. Desempl	P. Activa	P. Inactiva				P. mayor 16
Comunidad Madrid					Pensión	Cuidados	Estudios	Otras causas	
Población ambos sexos (en miles)		3.175,6	357,5	3.533,1	1.037,2	459,6	438,8	133,9	2.069,5
Hombres									
Hombres (en miles)		1.634,8	167,9	1.802,7	513,3	53,3	216,6	69,7	852,9
				Tasa Actividad					
% hombres (sobre total de hombres mayores de 16 años)		61,6%	6,3%	67,9%	19,3%	2,0%	8,2%	2,6%	32,1%
			Tasa Paro	100,0%					
% hombres (sobre total de hombres activos)		90,7%	9,3%						
Mujeres									
Mujeres (en miles)		1.540,7	189,6	1.730,3	524,0	406,3	222,1	64,2	1.216,6
				Tasa Actividad					
% mujeres (sobre total de mujeres mayores de 16 años)		52,3%	6,4%	58,7%	17,8%	13,8%	7,5%	2,2%	41,3%
			Tasa Paro	100,0%					
% mujeres (sobre total de mujeres activas)		89,0%	11,0%						100,0%

Unidades en miles de personas y en porcentajes.

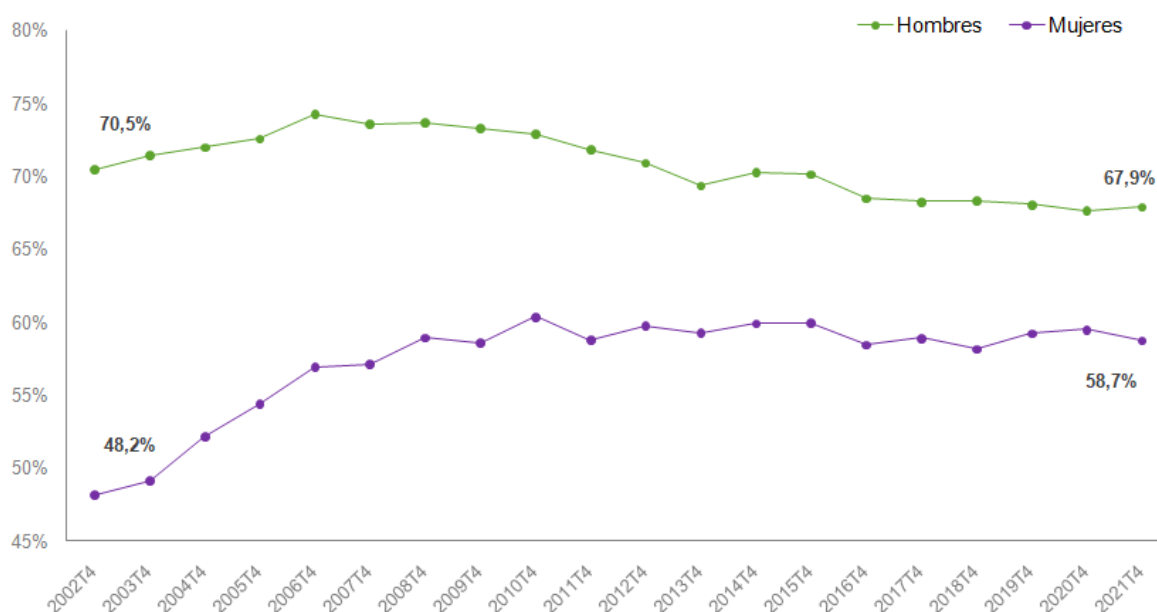
1.1. Tasa de actividad y tasa de empleo

Hay 1.730.300 mujeres que tienen trabajo o lo buscan, que forman la población activa. Si comparamos este dato con la población mayor de 16 años de su sexo, obtenemos la tasa de actividad de las mujeres.

En el último trimestre de 2021, la tasa de actividad de las mujeres es del 58,7% y la de los hombres del 67,9%. La diferencia es superior a 9 puntos porcentuales (9,2 p.p.) en perjuicio de las mujeres.

Aunque la tendencia de esta diferencia por sexo en un periodo más amplio es a la baja, se observa un incremento en el último año de un punto porcentual. Cabe destacar además que hay un fuerte incremento en la incorporación de las mujeres al mercado laboral hasta 2008, pero a partir de la crisis la reducción de la diferencia por sexo se explica más por la reducción en la tasa de actividad de los hombres (-6 p.p.), puesto que la tasa de las mujeres se ha mantenido en torno al 58-60% en todo el periodo.

Evolución de la tasa de actividad por sexo en la Comunidad de Madrid (2002-2021).



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2021.

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

La tasa de empleo de las mujeres es del 52,3%. Ha crecido respecto a los últimos años casi alcanzando valores previos a la crisis de 2008. Implica que el 52,3% de las mujeres mayores de 16 años tiene empleo, mientras el 61,6% de los hombres mayores de 16 años

trabaja. Una diferencia que supera los 9 puntos porcentuales, siendo superior a la diferencia observada en 2019 (8,7 p.p.) y 2020 (8,1 p.p.).

Preocupa este cambio de tendencia, que además es contrario a la evolución que presenta el conjunto del país, donde la diferencia entre la tasa de hombres y mujeres sí se ha reducido paulatinamente respecto a los años anteriores (de 11,2 p.p. en 2019 a 10,8 p.p. en 2020 y a 10,3 p.p. en 2021). De hecho, si se compara la diferencia entre hombres y mujeres en las tasas de empleo que presentan la Comunidad de Madrid y España, puede comprobarse que esta diferencia entre la región y el país superaba los 2 puntos en los años previos a la pandemia y en el último trimestre de 2021 se ha reducido a la mitad, a un punto porcentual.

Comparando la tasa de empleo en la comunidad en distintos tramos de edad, se observa cómo al inicio de la vida laboral la diferencia en la tasa de hombres y mujeres es reducida, de un punto porcentual, pero a partir de los 25 años se amplía a 11 puntos. Es decir, la brecha se desarrolla según van apareciendo las responsabilidades familiares, reflejando que el problema no reside únicamente en el primer acceso al mercado de trabajo, sino también en el mantenimiento dentro del mismo.

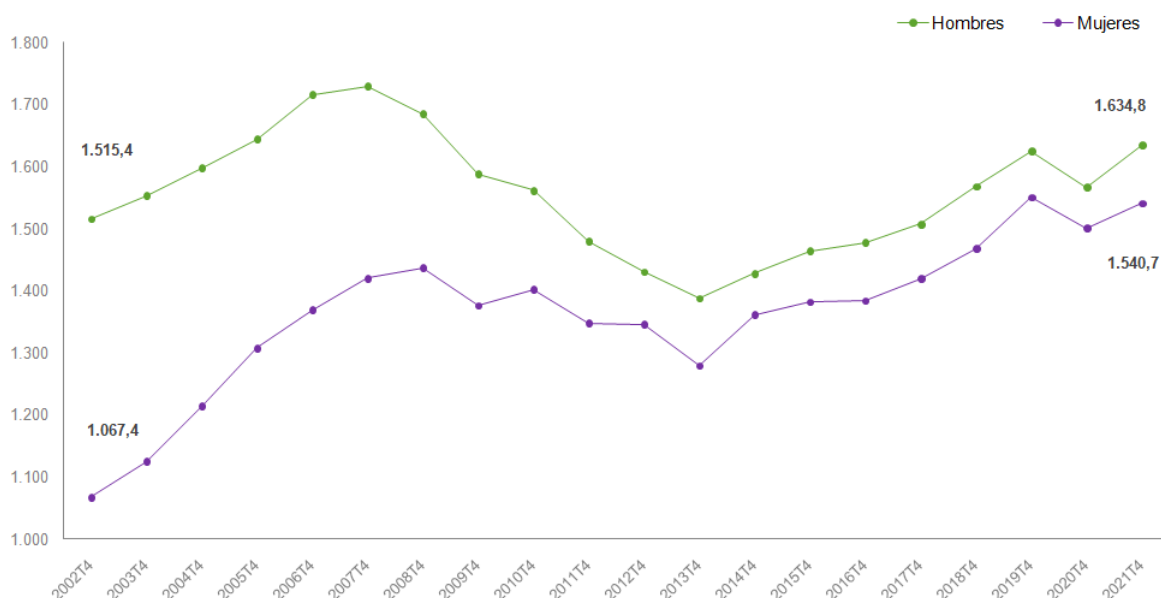
Si analizamos la población que trabaja respecto a la población en edad de trabajar (16 a 64 años), la tasa de las mujeres se eleva hasta el 67%. Por tanto, de cada 100 mujeres en edad de trabajar, hay 67 que sí tienen empleo. En el caso de los hombres la tasa es del 74,5%. La diferencia entre sexos es de 7,5 puntos y también ha crecido respecto al año anterior y respecto al mismo trimestre de 2019.

1.2. Población ocupada

En el último trimestre de 2021 la población ocupada madrileña, es decir, la que sí tiene empleo, asciende a 3.175.600 personas. Se ha superado ligeramente el número de personas con empleo que había antes de la pandemia, en el último trimestre de 2019, que ascendía a 3.174.500 personas.

Sin embargo el dato por sexo es muy negativo: Hay 1.540.700 mujeres con empleo. Son tan sólo el 48,5% de la población ocupada madrileña. Una proporción menor a la de 2019 (48,8%) y 9.400 mujeres menos con empleo de las que había entonces. Mientras, los hombres empleados son 1.634.800, el 51,5% de la población ocupada y 10.400 hombres más con empleo que antes de la pandemia.

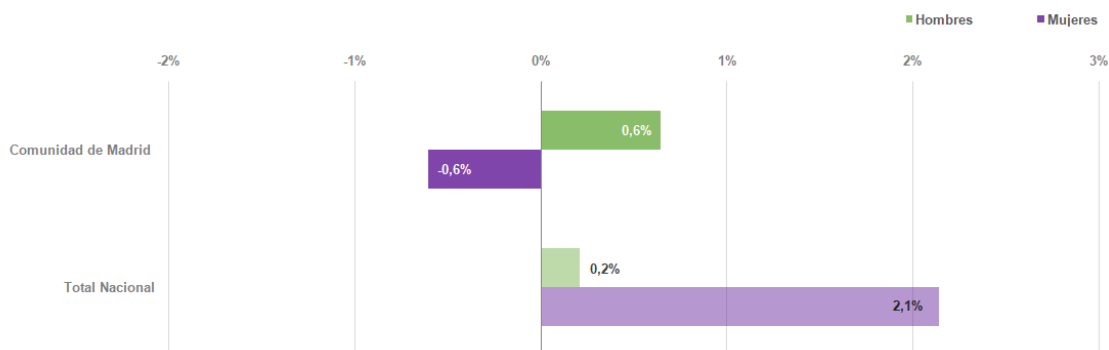
Evolución de la población ocupada por sexo en la Comunidad de Madrid (2002-2021).
Unidades: Miles de personas.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2021.

El comportamiento de la ocupación de las mujeres es peor a nivel regional que a nivel estatal. En el conjunto del país la ocupación de las mujeres ha crecido un 8,3% respecto a 2008 y un 2,1% respecto a 2019 (pre-pandemia). Mientras, en la Comunidad de Madrid la ocupación de las mujeres ha crecido un 7,2% respecto a 2008 y ha bajado un -0,6% respecto a 2019.

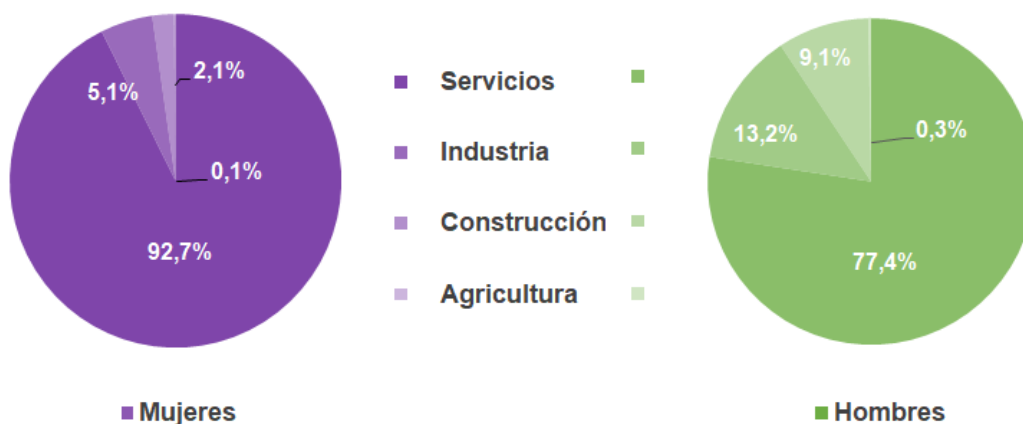
Evolución entre 2019 y 2021 de la población ocupada por sexo en la Comunidad de Madrid y en el conjunto del país.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2021.

La distribución de la población ocupada por sectores muestra la concentración en el sector servicios, aún más acusada en el caso de las mujeres, con un 92,7% de las mujeres ocupadas desarrollando su trabajo en este sector. Le sigue a distancia la industria, que emplea a un 5,1% de las mujeres y la construcción con un 2,1%. Por último la agricultura con un 0,1%. En el apartado dedicado a la segregación horizontal se profundiza también en la distribución por ramas y ocupaciones.

Población ocupada por sexo y sector 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 2021.

En el detalle de personas ocupadas por sexo y situación laboral en la Comunidad de Madrid se observa que las mujeres sólo son mayoría en el empleo asalariado del sector público (61,2%) y como ayuda en la empresa o negocio familiar (81,4%). En el empleo asalariado del sector privado y en el resto de situaciones de trabajo por cuenta ajena siguen siendo más los hombres, especialmente como empleadores (74,4%).

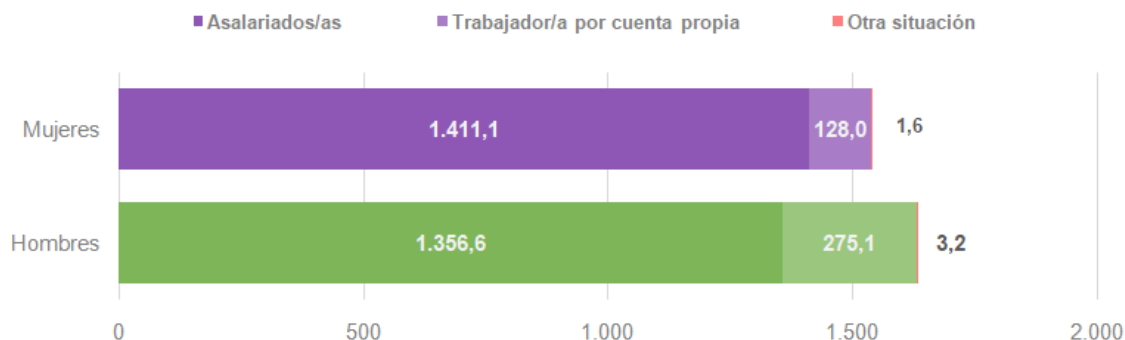
La información muestra que, respecto a la situación pre-pandemia, ha crecido el número de mujeres con empleo en la situación de empleadoras y de ayuda en la empresa o negocio familiar. Pero en términos netos se han perdido 9.400 puestos de trabajo de mujeres. La mayor pérdida de empleo corresponde al trabajo asalariado en el sector privado, que en 2021 cuenta con 21.800 puestos menos que en el mismo trimestre de 2019.

El empleo autónomo presenta una caída de 2.900 puestos de trabajo para las mujeres. Le sigue la pérdida de empleo asalariado en el sector público, que asciende a 1.400 puestos de mujeres. En este último caso, el del empleo asalariado en el sector público, la pérdida de puestos de trabajo ha afectado mayoritariamente a los hombres (39.500 puestos menos). En conjunto, la pérdida de empleo público asciende a 40.800 puestos para ambos sexos. Es una pérdida del 8,1% que resulta desconcertante cuando el sector público ha sido clave y se ha visto saturado por la pandemia. Más teniendo en cuenta los puestos que aún hoy se requieren en la región para un adecuado funcionamiento de lo público, en especial la sanidad y la educación. Sólo 5 comunidades autónomas presentan descensos en este ámbito, siendo el caso de Madrid el más dramático, con diferencia, en términos absolutos y porcentuales. El resto de comunidades han visto crecer el empleo en su sector público, con un promedio del 6,8% a nivel estatal.

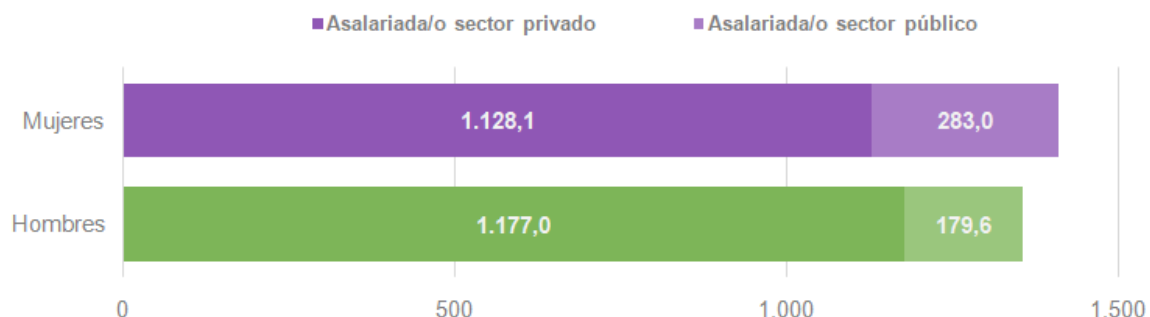
En los gráficos puede observarse el detalle de la distribución por sexo en la región para cada situación profesional en el cuarto trimestre de 2021.

Población ocupada por situación profesional y sexo en la Comunidad de Madrid.

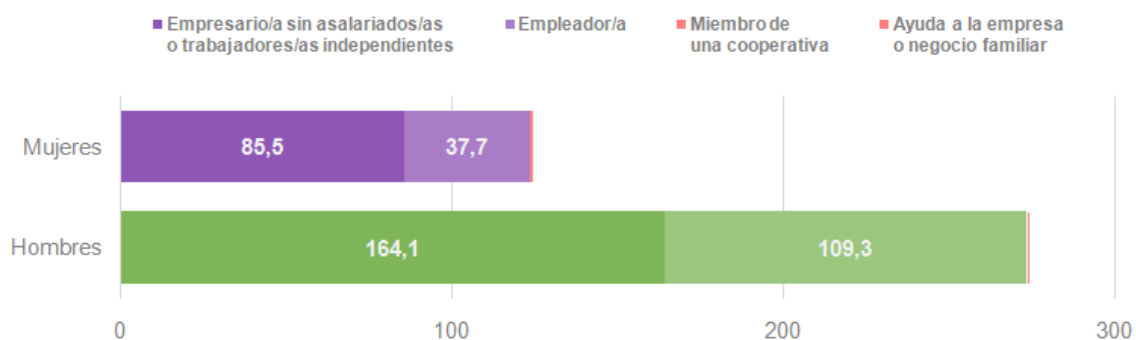
Unidades: Miles de personas.



Por cuenta ajena:



Por cuenta propia:



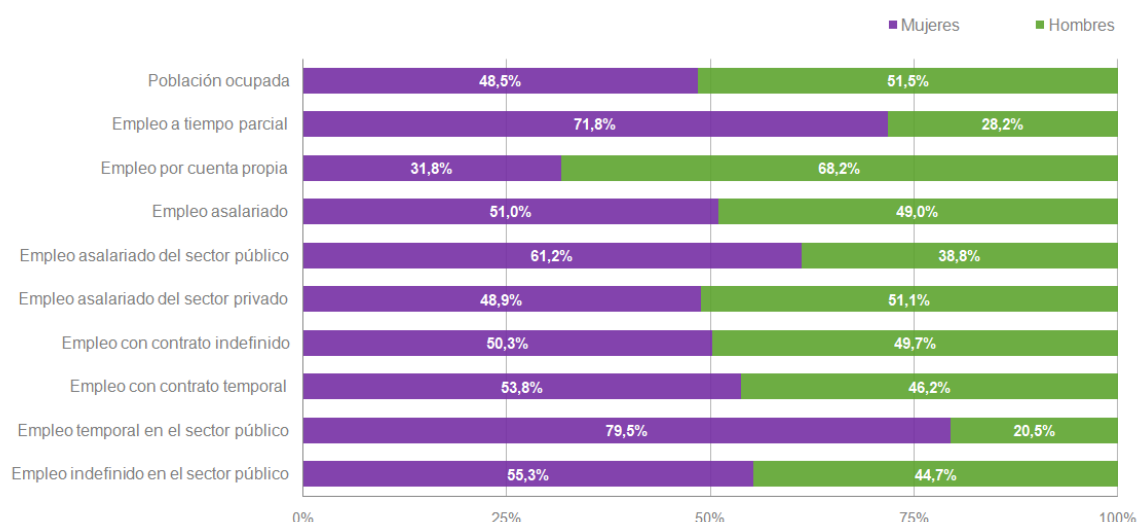
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2021.

Respecto al tipo de jornada que realizan las personas ocupadas en la Comunidad de Madrid, 2.777.800 personas (87,5%) tienen jornada completa y 397.800 personas (12,5%) trabajan a tiempo parcial. El 72% de las personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres, dato que demuestra el elevado nivel de desigualdad en este ámbito.

Respecto al tipo de contrato que tienen las personas que trabajan por cuenta ajena en la región, son en total 2.767.700 personas (87,5% de la población ocupada), de las cuales 521.200 personas tienen contrato temporal. 280.400 de esas personas con contrato temporal son mujeres (53,8%) y 240.700 personas son hombres (46,2%).

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

Distribución por sexo de la población ocupada 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 2021.

PARCIALIDAD

Las mujeres soportan en mucha mayor medida el tipo de jornada a tiempo parcial que los hombres: En la Comunidad de Madrid, un 19% de mujeres trabajan a tiempo parcial respecto al total de mujeres ocupadas (frente al 7% de los hombres); y un 72% de las personas con jornada parcial son mujeres (frente al 28% restante, que son hombres). Es decir, una de cada cuatro mujeres asalariadas tiene una jornada a tiempo parcial, y tres de cada cuatro personas asalariadas a tiempo parcial son mujeres.

Continúa siendo así pese al descenso en la proporción de mujeres a tiempo parcial provocado por la gran pérdida de empleo que se ha producido durante la pandemia en este tipo de jornada (-22.100 empleos de mujeres con jornada parcial respecto a 2019). Por el contrario, se han ganado 12.800 empleos a jornada completa, resultando así la pérdida neta de empleo ya mencionada, de 9.400 puestos de trabajo de mujeres.

Es uno de los factores con gran influencia en la peor posición global de las mujeres en el mercado laboral, y no parece que vaya a cambiar a corto plazo, puesto que de todos los contratos que se hicieron a mujeres durante el año 2021 en la Comunidad de Madrid, la mitad fueron de jornada a tiempo parcial.

En la mayor parte de los casos el trabajo a tiempo parcial es involuntario. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística para el conjunto del país, se debe principalmente a no poder encontrar trabajo a tiempo completo (50%) y a no poder trabajar a jornada completa por obligaciones familiares, como el cuidado de niños o de personas mayores (16%). El porcentaje de mujeres que soportan la parcialidad de manera involuntaria en España (por no encontrar trabajo a jornada completa) duplica al de la Unión Europea, que no llega al 25%.

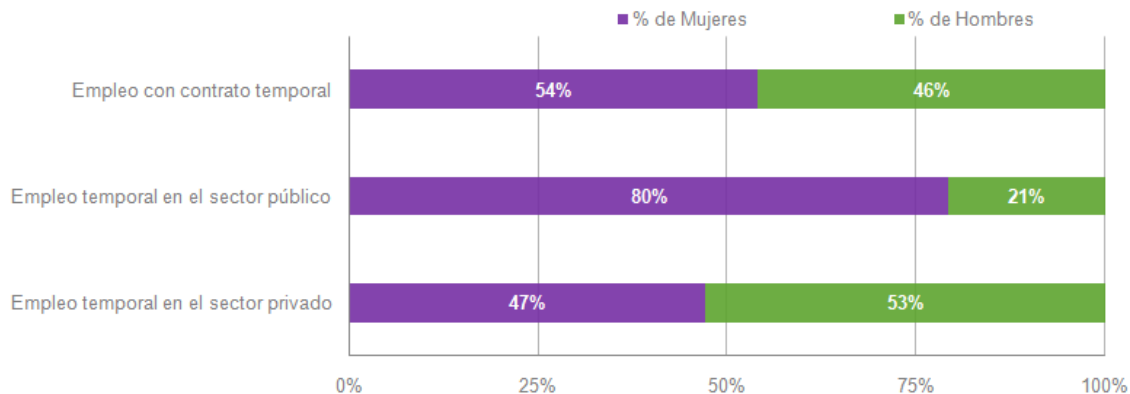
TEMPORALIDAD

También las mujeres soportan más la temporalidad en sus contratos, especialmente en el sector público. Hay 280.400 mujeres con contrato temporal en la Comunidad de Madrid (53,8%) y 240.700 hombres (46,2%).

Respecto a las personas asalariadas de su propio sexo, también las mujeres presentan peores datos: el 19,9% de las mujeres asalariadas sufren la temporalidad frente al 17,7% de los hombres.

Destaca el índice de temporalidad en el sector público, y especialmente para las mujeres, ya que asciende a 31,7%. Es decir, más del 30% de las mujeres que trabajan en el sector público madrileño tiene un contrato temporal, frente al 12,8% de los hombres. Posiblemente por el efecto de la segregación horizontal, que provoca la sobrerrepresentación de las mujeres en actividades como las de servicios sociales, las sanitarias o la educación, donde las mujeres son el 85%, el 76% y el 69% respectivamente según los datos estatales de 2021. Por el contrario, el sector privado presenta un mayor equilibrio. De hecho, en el sector privado las mujeres representan el 46,7% de las personas con contrato temporal, hay un impacto superior de la temporalidad en los hombres.

Personas asalariadas con contrato temporal 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 2021.

La evolución reciente merece atención. Desde 2008 el empleo indefinido en el sector privado ha crecido un 23% en el caso de las mujeres mientras que en el caso de los hombres se ha mantenido. Esto ha permitido reducir las diferencias por sexo en el empleo más estable. En 2019 en la Comunidad de Madrid había el mismo número de mujeres que de hombres con contrato indefinido en el sector privado, 937.600 personas de cada sexo. Desde 2019 hasta ahora, durante el periodo de pandemia, el empleo con contrato indefinido ha disminuido ligeramente hasta 937.400 personas en el caso de las mujeres, mientras que los hombres han avanzado un 2,3%, siendo ahora 21.700 hombres más con contrato indefinido que antes.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

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

Los datos muestran que la segregación ocupacional horizontal por género persiste.

Por sectores, un 92,7% de las mujeres ocupadas en Madrid desarrolla su trabajo en el sector servicios.

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

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

Personas ocupadas por rama de actividad (CNAE 2009) y sexo en la Comunidad de Madrid. Unidades: Miles de personas y porcentajes.

	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)	278,9	86,3	192,6	69%
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales (O + P + Q)	687,8	214,3	473,5	69%
K Actividades financieras y de seguros	172,0	84,6	87,4	51%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares (M + N)	513,6	254,0	259,7	51%
L Actividades inmobiliarias	33,5	17,1	16,4	49%
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (G + H + I)	775,2	446,4	328,7	42%
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)	37,8	24,3	13,5	36%
A Agricultura	6,5	4,5	2,0	31%
J Información y comunicaciones	232,4	162,9	69,5	30%
Total Industria (B + C + D + E)	294,2	216,0	78,2	27%
C Industria manufacturera	256,4	191,7	64,7	25%
F Construcción	181,4	148,7	32,7	18%
Total	3.175,6	1.634,8	1.540,7	49%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2021.

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

Las ramas más masculinizadas, con un escaso 10% de mujeres o menos, son: Actividades de construcción especializada (10%); Recogida y tratamiento de aguas residuales (10%); Construcción de edificios (9%); Extracción de minerales metálicos (7%); y Reparación e instalación de maquinaria y equipo (7%).

Las ramas más feminizadas, con más de un 75% de mujeres, son: Actividades sanitarias y Otros servicios personales (75%), Actividades veterinarias (76%), Asistencia en establecimientos residenciales (84%), Actividades de servicios sociales sin alojamiento (86%) y Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (88%). Todas vinculadas a los cuidados.

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

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

Ramas de actividad (CNAE 2009) según porcentaje de feminización y afectación de la parcialidad y la temporalidad en España. Unidades: Porcentajes.

Rama de actividad	% Mujeres	% ocupados jorn. parcial	% asalariados temporales s/ocupados
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	88,4%	51,0%	25,7%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	78,3%	14,1%	32,8%
P Educación	68,6%	17,5%	27,6%
S Otros servicios	66,1%	19,7%	13,5%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	55,0%	25,0%	23,5%
I Hostelería	54,3%	28,4%	26,9%
K Actividades financieras y de seguros	53,0%	5,4%	7,1%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	51,3%	9,5%	11,1%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	49,7%	15,0%	15,1%
Total Ramas de actividad	46%	14%	21%
L Actividades inmobiliarias	45,9%	16,0%	8,7%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	45,1%	4,2%	24,6%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	43,6%	28,6%	24,9%
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	34,6%	0,0%	0,0%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	29,6%	4,4%	14,2%
J Información y comunicaciones	29,1%	6,8%	11,5%
C Industria manufacturera	26,3%	5,1%	16,2%
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	24,2%	5,2%	34,7%
H Transporte y almacenamiento	20,3%	8,2%	20,6%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	16,9%	3,3%	16,7%
B Industrias extractivas	12,5%	2,0%	17,1%
F Construcción	10,1%	4,3%	24,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2021.

Por último, los datos por ocupación muestran una realidad aún más extrema en la segregación por sexo de los puestos de trabajo: El 99% de las personas que se dedican al empleo doméstico son mujeres, mientras que las mujeres en puestos de mecánica y ajuste de maquinaria no llegan al 0,5%.

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

Unidades: Miles de personas y porcentajes.

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
91 Empleados domésticos	359,5	5,0	354,4	99%
57 Otros trabajadores de los cuidados a las personas	370,2	25,8	344,4	93%
92 Otro personal de limpieza	722,3	109,0	613,3	85%
55 Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	155,6	26,7	128,8	83%
56 Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	500,1	87,3	412,8	83%
45 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	593,6	109,8	483,8	82%
21 Profesionales de la salud	801,8	215,5	586,3	73%
43 Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	541,1	159,0	382,1	71%
28 Profesionales en ciencias sociales	222,5	65,6	156,9	71%
36 Profesionales de apoyo a la gestión administrativa; técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad	326,4	97,1	229,3	70%
22 Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	966,5	291,4	675,0	70%
52 Dependientes en tiendas y almacenes	806,3	246,7	559,6	69%
23 Otros profesionales de la enseñanza	243,1	74,7	168,3	69%
44 Empleados de agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados de ventanilla y a fines (excepto taquilleros)	365,5	113,7	251,8	69%
33 Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas	160,5	51,8	108,8	68%
93 Ayudantes de preparación de alimentos	162,2	53,6	108,6	67%
58 Trabajadores de los servicios personales	450,0	172,4	277,6	62%
26 Especialistas en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización	510,6	205,2	305,4	60%
41 Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte	542,9	235,3	307,5	57%
97 Peones de las industrias manufactureras	233,3	104,1	129,2	55%
51 Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	748,7	347,3	401,4	54%
34 Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas	86,8	41,3	45,5	52%
53 Comerciantes propietarios de tiendas	340,3	167,4	172,9	51%
37 Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines	300,5	148,0	152,5	51%
25 Profesionales en derecho	244,7	126,1	118,6	48%
29 Profesionales de la cultura y el espectáculo	159,6	84,7	74,9	47%
42 Empleados de bibliotecas, servicios de correos y afines	80,5	43,7	36,8	46%
50 Camareros y cocineros propietarios	224,1	123,1	101,0	45%
77 Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	186,9	107,8	79,2	42%
11 Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública y organizaciones de interés social; directores ejecutivos	48,1	27,9	20,2	42%
54 Vendedores (excepto en tiendas y almacenes)	134,6	78,5	56,1	42%
12 Directores de departamentos administrativos y comerciales	220,4	138,6	81,8	37%
35 Representantes, agentes comerciales y afines	658,2	435,8	222,4	34%
78 Trabajadores de la madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios	95,4	63,5	31,9	33%
15 Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	127,6	87,2	40,5	32%

62 Trabajadores cualificados en actividades ganaderas, (incluidas avícolas, apícolas y similares)	96,3	66,1	30,2	31%
24 Profesionales de la ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	619,0	427,9	191,1	31%
31 Técnicos de las ciencias y de las ingenierías	338,1	239,1	99,0	29%
13 Directores de producción y operaciones	262,6	187,4	75,2	29%
14 Directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio	184,3	132,1	52,2	28%
81 Operadores de instalaciones y maquinaria fijas	419,9	303,8	116,1	28%
76 Mecánicos de precisión en metales, ceramistas, vidrieros, artesanos y trabajadores de artes gráficas	69,0	50,6	18,3	27%
82 Montadores y ensambladores en fábricas	140,4	103,7	36,6	26%
94 Recogedores de residuos urbanos, vendedores callejeros y otras ocupaciones elementales en servicios	165,2	122,4	42,8	26%
95 Peones agrarios, forestales y de la pesca	398,6	305,9	92,8	23%
98 Peones del transporte, descargadores y reponedores	334,3	257,3	77,1	23%
63 Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas	21,5	16,8	4,7	22%
27 Profesionales de las tecnologías de la información	201,6	163,2	38,5	19%
64 Trabajadores cualificados en actividades forestales, pesqueras y cinegéticas	31,1	25,2	5,9	19%
61 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	302,1	256,0	46,2	15%
38 Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	355,3	301,7	53,6	15%
59 Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	442,8	380,7	62,1	14%
32 Supervisores en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción	114,1	98,6	15,4	13%
00 Ocupaciones militares	106,6	99,9	6,7	6%
84 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	776,5	742,2	34,3	4%
83 Maquinistas de locomotoras, operadores de maquinaria agrícola y de equipos pesados móviles, y marineros	211,3	202,6	8,6	4%
96 Peones de la construcción y de la minería	128,0	124,1	3,9	3%
72 Trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas), pintores y afines	299,2	291,9	7,3	2%
75 Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología	304,1	299,9	4,2	1%
71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines	615,8	608,1	7,7	1%
73 Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines	255,8	253,1	2,7	1%
74 Mecánicos y ajustadores de maquinaria	301,0	299,8	1,2	0%
Total	20.184,9	10.830,9	9.354,1	46%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2021.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

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

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

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

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

1.3. Desempleo

En el último trimestre de 2021 la población madrileña en situación de desempleo asciende a 357.500 personas, un 1,5% más que en el mismo trimestre de 2019. El incremento del desempleo es malo, pero resulta aún peor la distribución por sexos. Hay 5.800 mujeres más en desempleo que antes de la pandemia mientras los hombres cuentan con 700 parados menos. Es decir, en el periodo de pandemia el número de mujeres en desempleo ha crecido un 3,2% mientras el número de hombres en desempleo se ha reducido.

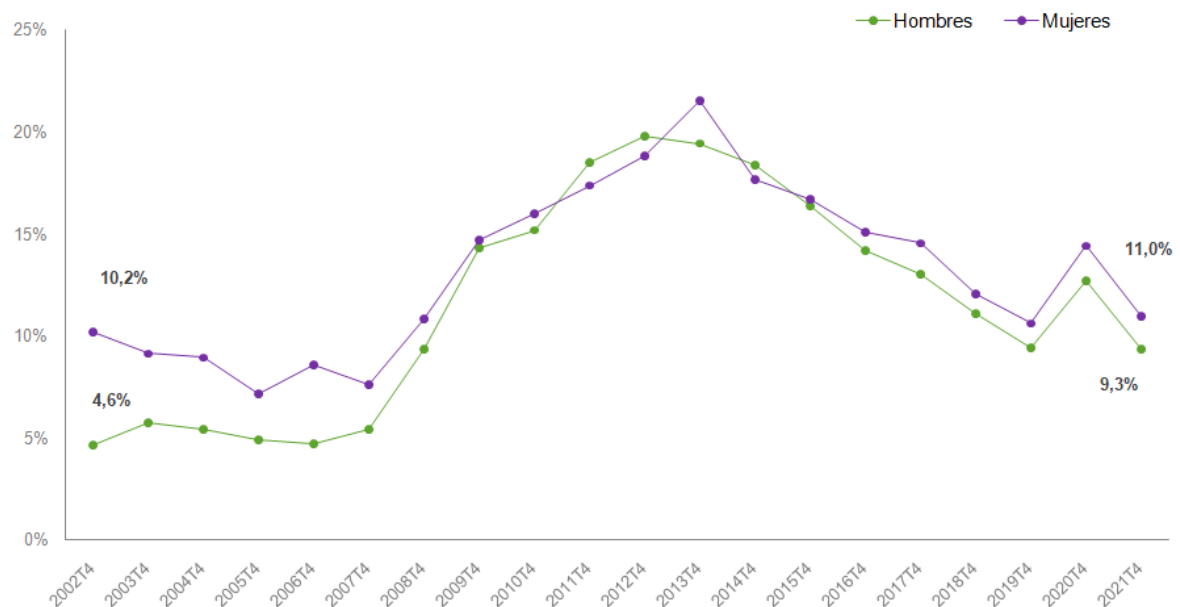
La situación es aún más negativa comparando con el comportamiento de la población desempleada en el conjunto del país, donde las personas en paro han descendido tanto en el caso de los hombres (-3,8%) como en el de las mujeres (-1,8%).

En el caso de las mujeres, el grupo de edad más castigado ha sido, con diferencia, el de las mujeres de 45 a 54 años, tanto en términos absolutos como en términos relativos, con 9.000 mujeres más en paro (un 27,1% más).

Las mujeres jóvenes menores de 25 años representan el 13,4% de las mujeres en desempleo y vienen padeciendo una tasa de paro muy elevada, que en 2021 se sitúa en el 23,45% (frente al 10,13% de las mujeres con 25 o más años). Respecto a 2019, el número de mujeres menores de 25 que se encuentran en desempleo ha crecido levemente pero su tasa de paro se ha reducido en un 1,5% hasta ese 23,45%, ligeramente por debajo de la tasa de paro de los hombres jóvenes (23,86%).

La tasa de paro del conjunto de las mujeres ha pasado del 10,6% en el cuarto trimestre de 2019 al 11% actual, lo que supone un crecimiento de 0,4 puntos porcentuales. Mientras, la tasa de paro de los hombres se ha reducido desde 2019 hasta situarse en el 9,3% actual. La evolución reciente en la tasa de paro de mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid ha provocado que la diferencia por sexo que se observa en esta tasa sea ahora mayor que antes de la pandemia, aunque desde 2013 esta diferencia no ha llegado a superar los 2 puntos porcentuales. En el conjunto del país la diferencia se sitúa en 3,3 p.p.

Evolución de la tasa de paro por sexo en la Comunidad de Madrid (2002-2021)

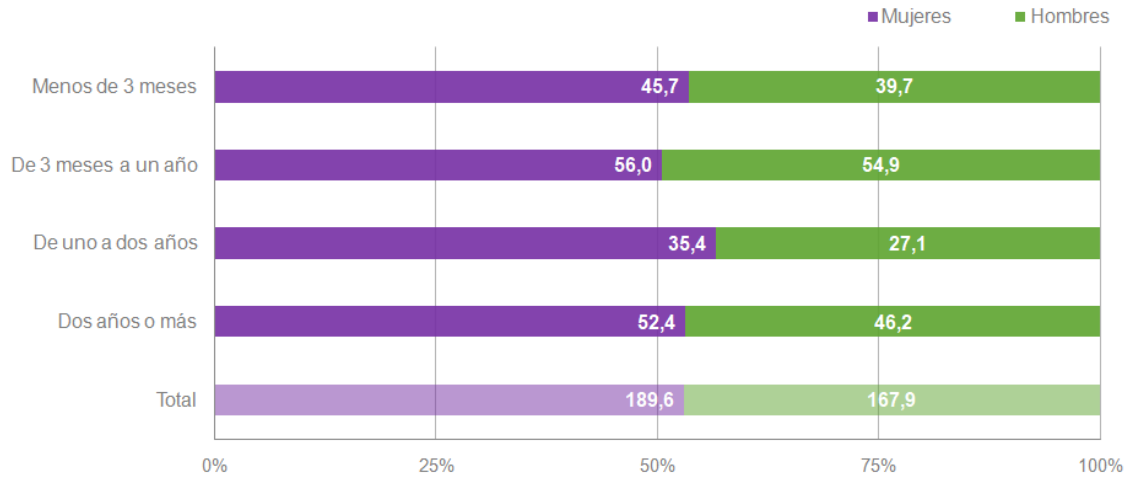


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2021.

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

Respecto al conjunto de las mujeres desempleadas, casi un 30% de ellas lleva en situación de desempleo entre tres meses y un año. Le sigue la situación de mayor dificultad, la de las mujeres con más de dos años en paro, que afecta al 28% de las mujeres desempleadas: 52.400 mujeres. Son 9.500 mujeres menos que antes de la pandemia, que pueden haber encontrado empleo o haber desistido de la búsqueda y pasado a situación de inactividad.

Población desempleada por tiempo de búsqueda de empleo y sexo en la Comunidad de Madrid. Unidades: Miles de personas.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2021.

2. La brecha en los ingresos

La falta de igualdad en el mercado laboral entre mujeres y hombres se manifiesta no sólo en el acceso al empleo, sino también particularmente en la remuneración.

Se observan enormes diferencias al comparar la ganancia bruta anual obtenida por el conjunto de las mujeres y de los hombres. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que la brecha salarial, es decir, la diferencia entre el salario medio de mujeres y hombres, expresada como porcentaje del salario del hombre, es del 23% en el mundo.

Esta diferencia en la remuneración media por sexo se explica por múltiples factores. Se debe a una discriminación pura en el lugar de trabajo, y a formas indirectas, como son: su mayor presencia en puestos y sectores peor remunerados; su predominancia en el empleo a tiempo parcial (mayoritariamente indeseado); soportar una mayor carga de cuidados unida a la falta de opciones de conciliación; la incidencia de las interrupciones de la carrera profesional por maternidad y cuidado de menores u otros familiares; o a la discriminación en el acceso a la educación que se traduce en menos oportunidades de empleo, y que en España aún puede afectar en los tramos de mayor edad. Todos estos motivos pueden impactar en el salario básico y/o los complementos que perciben trabajadoras y trabajadores (pluses, bonus y comisiones, seguros privados, el uso de un móvil o un vehículo de empresa...). De hecho, según estudios de la Unión Europea, tienen menos impacto aquellos factores que podemos cuantificar, derivados de la situación de la mujer en el mercado de trabajo, como la segregación sectorial o la parcialidad. Es decir, tiene más impacto el factor puramente discriminatorio.

La Comisión Europea reduce el dato de brecha salarial en la Unión Europea hasta el 14,1% (el 11,9% en España) para 2019, ya que considera la remuneración por hora y, por tanto, elimina alguno de los efectos que sí considera el dato de la OIT, como la parcialidad. Por ello, de forma complementaria y para considerar todos los efectos discriminatorios que afectan a la remuneración, calcula también la brecha salarial global de género referida a la diferencia en los ingresos generales entre hombres y mujeres, en la que sí se tiene en cuenta que las mujeres realizan menos horas remuneradas (por soportar más trabajo no remunerado) y la brecha en la tasa de empleo. Según la Comisión Europea, la brecha salarial global de género se situó en el 36,7% en 2018.

En este documento, para calcular la brecha salarial en la Comunidad de Madrid, se analizan principalmente los resultados de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2019 publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), que sirve de base para esos cálculos de la Oficina Estadística de la Unión Europea, EUROSTAT.

Frente a otros enfoques estadísticos, a lo largo de este documento se toma como referencia el salario de las mujeres de forma que la brecha refleje cuánto debería ascender éste y muestre la dimensión real de la desigualdad salarial.

Los datos indican que la brecha salarial en la Comunidad de Madrid en 2019 es el 23%. Es decir, de media, una mujer que trabaje en la región debería ver incrementado su salario en un 23% para equipararse al salario medio de los hombres.

Respecto a la percepción de la población madrileña en esta materia, en 2017 la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid publicó un estudio sobre la opinión pública respecto a la igualdad de género en el que se constataba que cerca del 80% de los madrileños y madrileñas sí considera que las condiciones salariales de las mujeres son peores.

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

Esta posición de las mujeres en el mercado laboral (y, en general, los colectivos más precarizados) hace que se vean especialmente favorecidas por las políticas y acuerdos sindicales adoptados recientemente a nivel estatal, como los ERTE, la subida del SMI, la de los salarios más bajos de los convenios y la reforma laboral, unido a las políticas específicas, como la obligatoriedad de negociar medidas y planes de igualdad y aplicar herramientas para conocer y reducir la brecha salarial.

Todo ello supone un punto de inflexión respecto a la legislación laboral previa que tenderá a mejorar las condiciones de las mujeres, si bien la información demuestra que el problema de estas brechas es de una gran magnitud. Por tanto, más allá de sensibilizar, es momento de tomar medidas complementarias y urgentes a todos los niveles administrativos que erradiquen el problema, ya que es un elemento más de discriminación basada en el sexo, que afecta en términos de justicia social, de autonomía económica, de ingresos por jubilación, o del riesgo de caer y permanecer en la pobreza.

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

2.1. La brecha salarial

En junio de 2021 el Instituto Nacional de Estadística (INE) publicó la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2019. Según la información que ofrece esta estadística, la ganancia media anual por persona trabajadora en 2019 fue de 27.817,76 euros en la Comunidad de Madrid.

Por sexos, observamos que el salario medio de las mujeres es de 24.874 euros, mientras que el de los hombres asciende a 30.531 euros. La diferencia es de 5.657 euros y, dividida entre el salario de las mujeres obtenemos la brecha salarial de género, que asciende al 23%. La brecha persiste y es elevada. Muestra que aún estamos lejos de alcanzar la igualdad en la retribución, pese a estar regulada.

La brecha salarial en la Comunidad de Madrid en 2019 es el 23%.

De media, una mujer que trabaje en la región debería ver incrementado su salario en un 23% para equipararse al salario medio de los hombres.

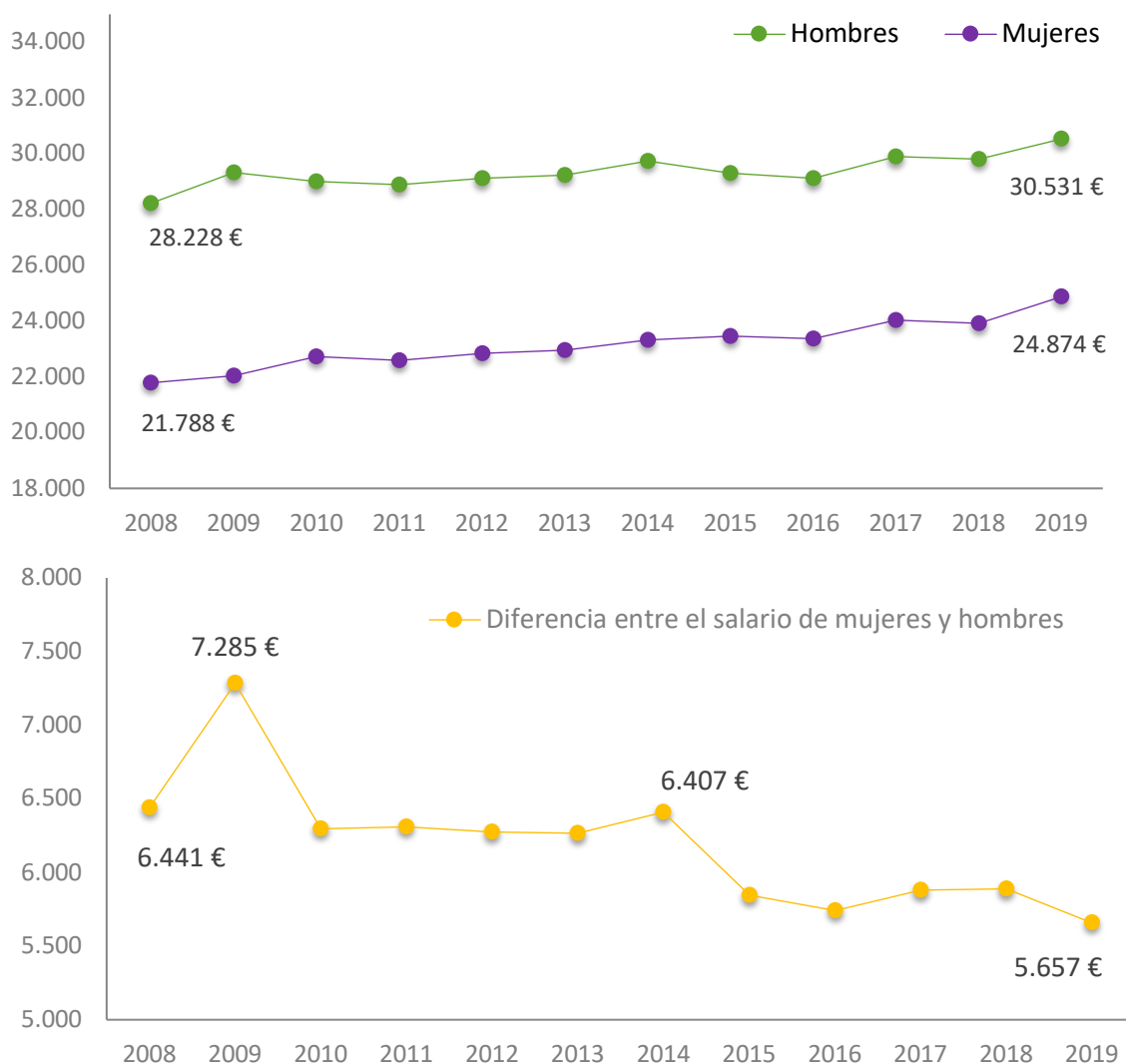
En la última década los salarios de las mujeres han ido creciendo a un ritmo mayor que los salarios de los hombres. Las mujeres han cobrado, de media, 2.826 euros más en 2019 que en 2009. Su salario ha crecido en los últimos 10 años un 12,8%, frente al 4,1% de los hombres. Esta distinta evolución de los salarios medios de cada sexo ha hecho que la brecha pase del 33% en 2009 al 23% de 2019. Es cierto que esto supone un avance, pero también es evidente que el progreso es muy lento e insuficiente.

Una reducción de 10 puntos porcentuales que es demasiado escasa para un periodo tan largo y ante un problema tan evidente. Y la evolución más reciente no es demasiado esperanzadora por distintos aspectos. Por un lado, ha de tenerse en cuenta que la diferencia en el crecimiento de los salarios de ambos sexos se basó más en un empeoramiento de la situación de los hombres a partir de la crisis de 2008. Por ejemplo, debido a la gran destrucción de empleo en el sector de la construcción, entonces con altos salarios y con una mayor presencia de hombres. Por otro lado, la diferencia en el ritmo de crecimiento de unos y otros salarios presenta una menor intensidad en los últimos años (estando sólo entre uno y dos puntos porcentuales desde 2015).

Cabe destacar además que las diferencias por sexo en el mercado laboral en el momento actual son ahora incluso más acusadas que en 2019. La pandemia ha supuesto un retroceso para las mujeres en este sentido. De hecho, respecto a la población ocupada madrileña, vemos que hay 10.400 hombres más con empleo que antes de la pandemia, mientras que tienen trabajo 9.400 mujeres menos. Es decir, el empleo se ha recuperado en el caso de los hombres (y ha mejorado) pero ha empeorado en el caso de las mujeres. En el último trimestre de 2021, la tasa de actividad de las mujeres es del 58,7% y la de los hombres del 67,9%. La diferencia es aún superior a 9 puntos porcentuales en perjuicio de las mujeres. Y, aunque la tendencia de esta diferencia por sexo en un periodo más amplio es a la baja, se observa un incremento en el último año de un punto porcentual. La encuesta salarial utilizada para analizar la brecha se refiere a 2019, por tanto aún no refleja el impacto de la pandemia en términos salariales para las mujeres.

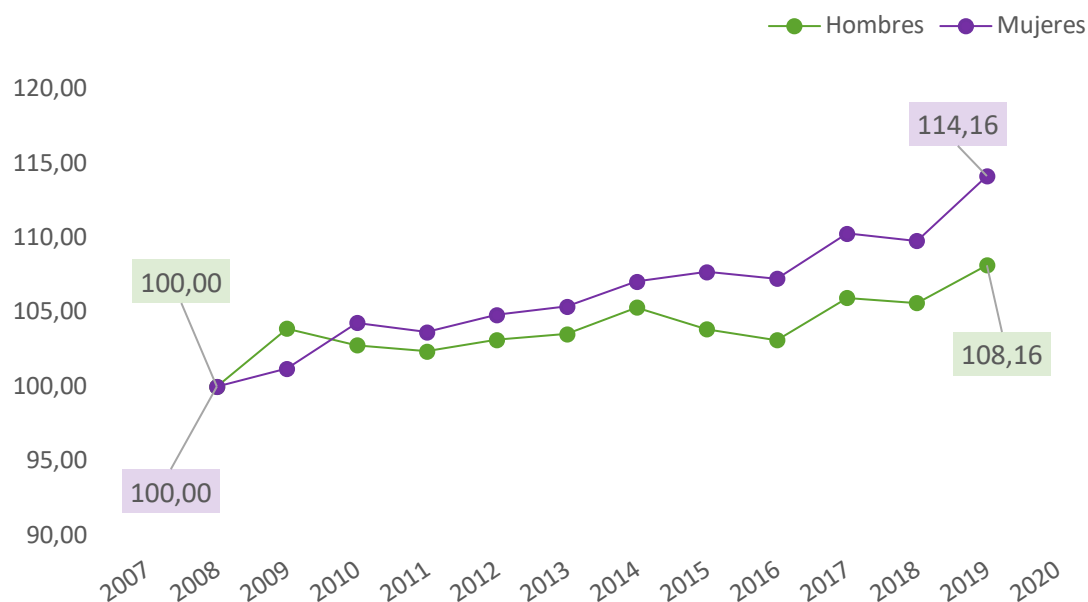
Todo ello revela, una vez más, que no se están adoptando medidas suficientes y eficaces para alcanzar (a corto plazo) la igualdad en el empleo y, en concreto, la igualdad salarial.

Evolución de los salarios por sexo en la Comunidad de Madrid: Salario medio y diferencia entre salario de mujeres y hombres.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2019) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

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



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2019) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

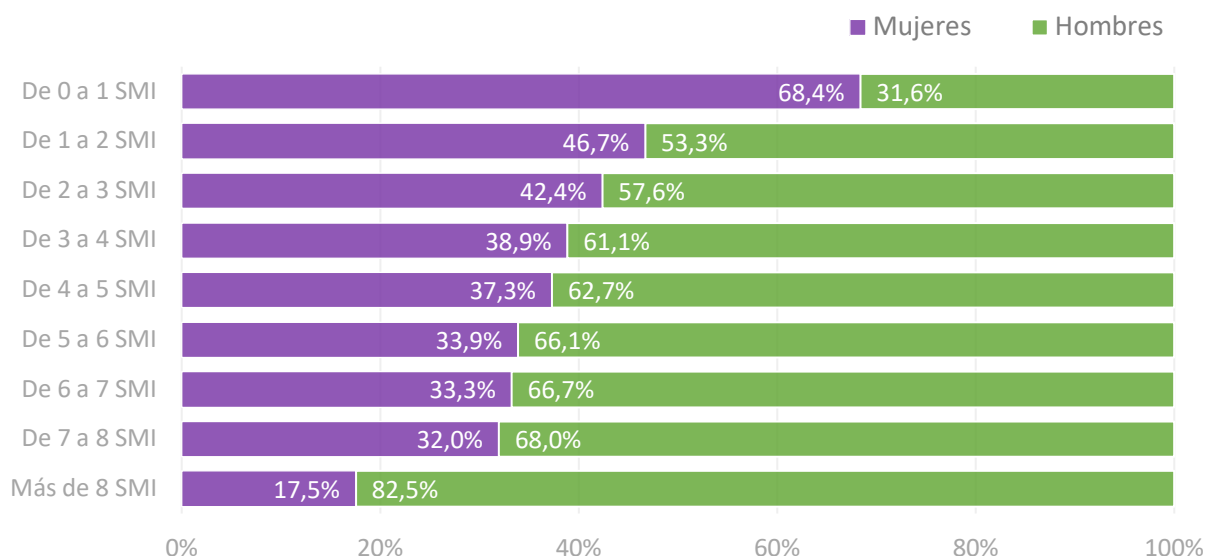
A continuación se analizan las diferencias salariales por sexo realizando diversas distinciones: por grupos de ocupación, sectores, tipos de contrato y edad.

Se observa que la brecha siempre existe. Continúa siendo un hecho transversal. La mayor brecha (40%) se da al distinguir por grupos de ocupación, en las ocupaciones de menor cualificación y peores condiciones. Las menores, al distinguir por sector, en la industria (3,5%), pero teniendo en cuenta que hay variación sustancial entre ejercicios, o en la contratación temporal (6%).

POR GRUPO DE OCUPACIÓN

Las ocupaciones con mayor presencia de mujeres suelen encontrarse en niveles salariales bajos. Es el ejemplo de las vinculadas a los cuidados. La proporción de mujeres disminuye conforme crece el nivel salarial. Se observa claramente en el siguiente gráfico que muestra la proporción de cada sexo para cada nivel salarial en 2018, con resultados nacionales.

Porcentaje de personas trabajadoras por sexo según su intervalo de ganancia respecto al SMI (2019). Resultados nacionales.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2019) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

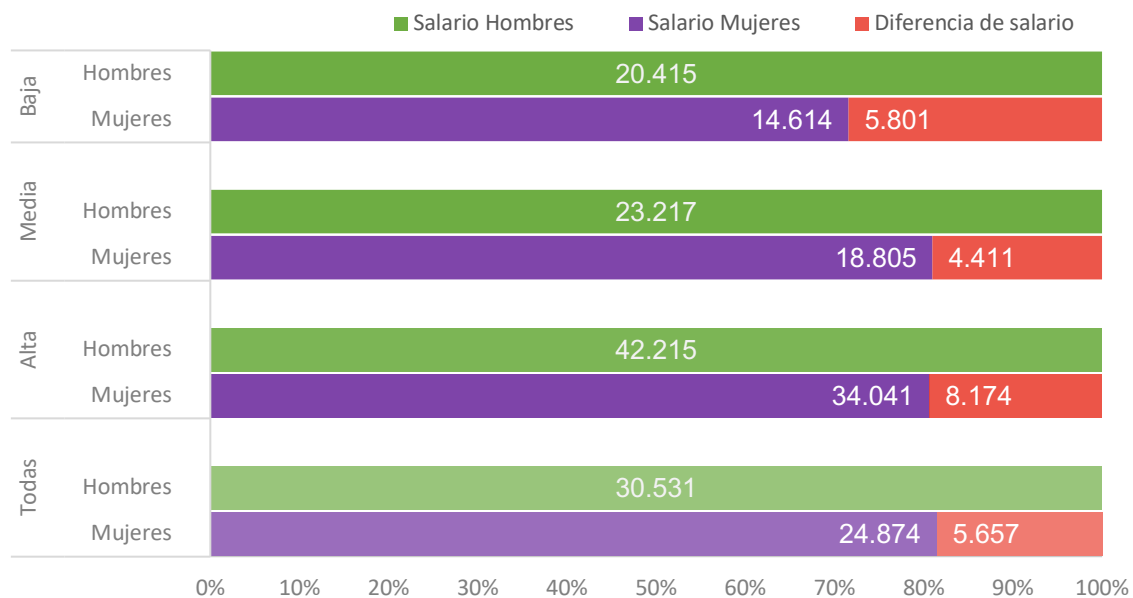
Las mujeres sólo son mayoritarias en el tramo de menores salarios, con una representación cercana al 70% en salarios inferiores a un SMI (12.600€ anuales en 2019). Su proporción va descendiendo progresivamente y en el tramo con mayores salarios (más de 8 SMI) no se llega al 18% de mujeres.

Conocido el nivel de representación, a continuación atendemos a las diferencias salariales por sexo que existen en la Comunidad de Madrid según las agrupaciones de ocupaciones, que distinguen entre:

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

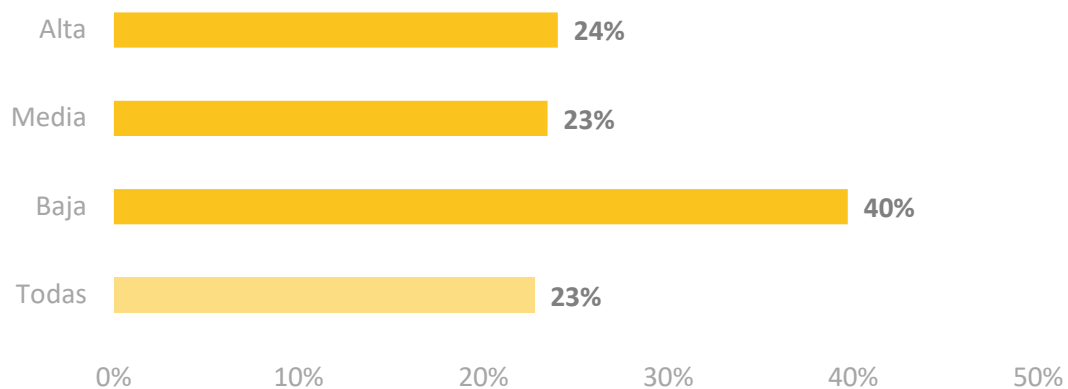
La mayor brecha se da en las ocupaciones con peores condiciones, donde el salario de las mujeres debería crecer un 40% para equipararse al de los hombres, y donde además las mujeres son mayoría. Pero afecta a todos los niveles, ya que en los grupos de mayor cualificación la pérdida es también muy relevante (24%).

Salario medio anual por sexo y grupo de ocupación en la Comunidad de Madrid (2019). Unidades: Euros.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2019) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Brecha salarial por grupo de ocupación en la Comunidad de Madrid (2019).



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2019) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

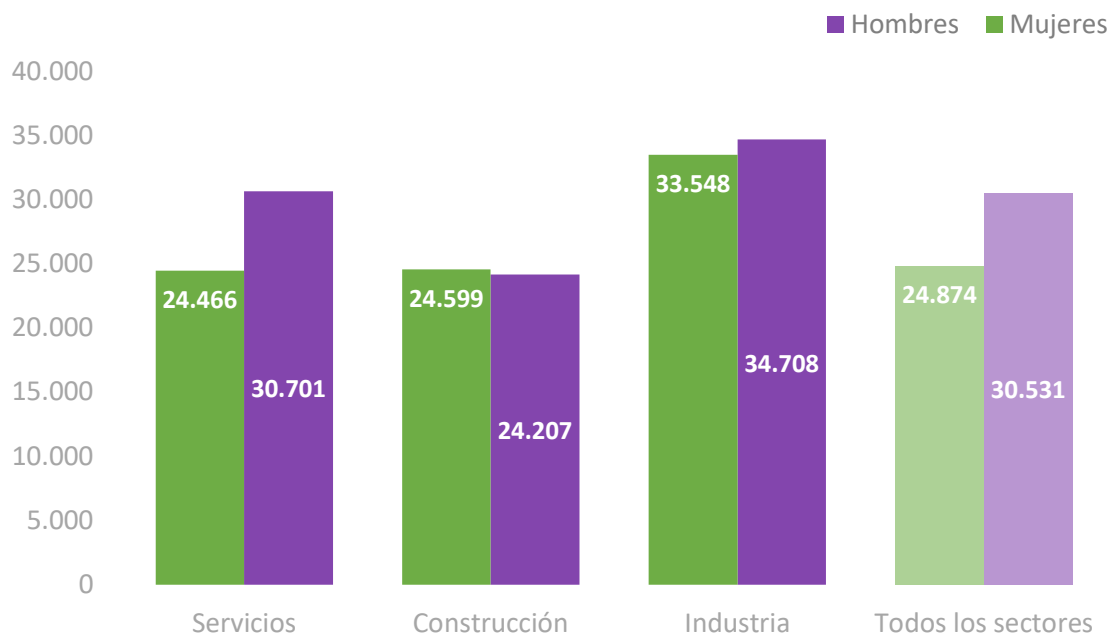
POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Cuando realizamos el análisis por sectores (no agrarios), la mayor brecha, con mucha diferencia, se da en el sector servicios (25,5%), que es el que concentra el grueso del empleo de la Comunidad de Madrid, especialmente en el caso de las mujeres (más del

90%).

Le sigue la industria. En 2019 presenta una brecha del 3,5%, aunque muestra mucha variabilidad en los últimos años, pues en 2018 ascendía al 12% y en el año anterior (2017) al 7%.

Salario medio anual por sexo y sector en la Comunidad de Madrid (2019). Unidades: Euros.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2019) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Por último, la construcción es el sector que viene presentando los valores más bajos, e incluso en 2019 tendría una brecha negativa (a favor de las mujeres) del -1,6%. Puede deberse a que la escasa presencia de la mujer aquí se concentre en trabajos cualificados. No obstante, el propio INE advierte que el número de observaciones muestrales es muy reducido en este caso y, por tanto, la cifra no es representativa, está sujeta a gran variabilidad.

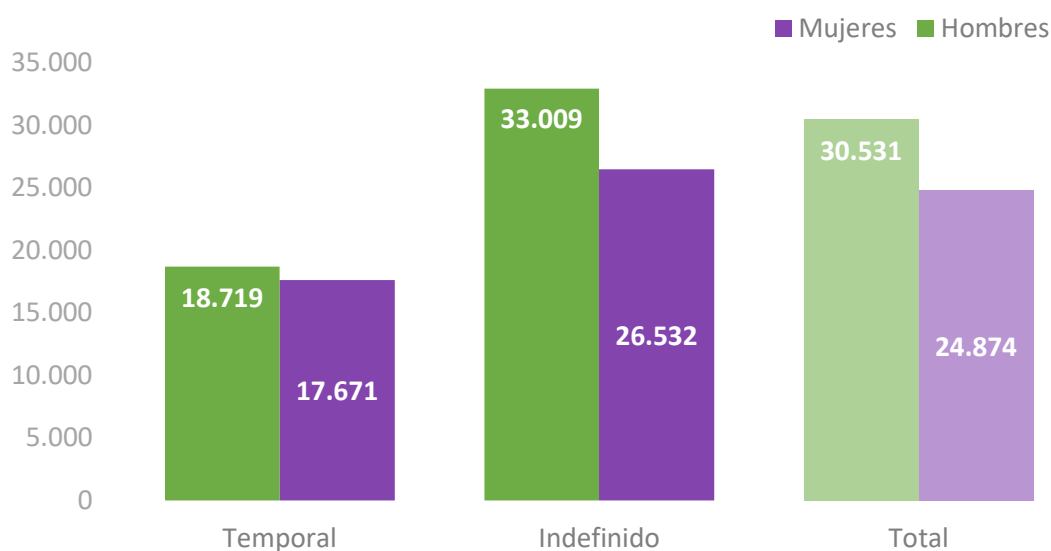
En la Encuesta Cuatrienal publicada por el INE en 2018 puede comprobarse además que hay una enorme diferencia entre la brecha existente en el sector público (6,5%) y el privado (31%).

POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA

El salario medio anual de las mujeres con contrato indefinido asciende a 26.532,05 euros, casi 6.500 euros menos al año que el de los hombres. La brecha en este caso es del 24,5% (superior al promedio global del 23%), fruto de la posibilidad en el caso de los hombres de tener una carrera profesional más larga y estable, que derive en asignación de complementos, promociones, etc. Mientras, las mujeres soportan mayor carga de cuidados e interrupciones de la carrera profesional por maternidad o cuidado de familiares y se reducen sus posibilidades de beneficiarse de esas mejoras laborales y salariales.

Cuando hablamos de contratación temporal, con mayor precariedad para ambos sexos y menor acceso a mejoras salariales, esta brecha salarial se reduce al 6%.

Salario medio anual por sexo y tipo de contrato en la Comunidad de Madrid (2019).
Unidades: Euros.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2019) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

La última Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, que el Instituto Nacional de Estadística publicó con los datos de 2018, muestra además que en los contratos indefinidos la brecha salarial es mucho más alta al comienzo de la relación laboral (34%), baja ligeramente a partir del primer año hasta los 20 años de duración (30%) y se reduce de forma más drástica a partir de ese momento (17-22%).

Salario medio por sexo, diferencia y brecha salarial en personas con contrato indefinido según la antigüedad del contrato en la Comunidad de Madrid (2018).

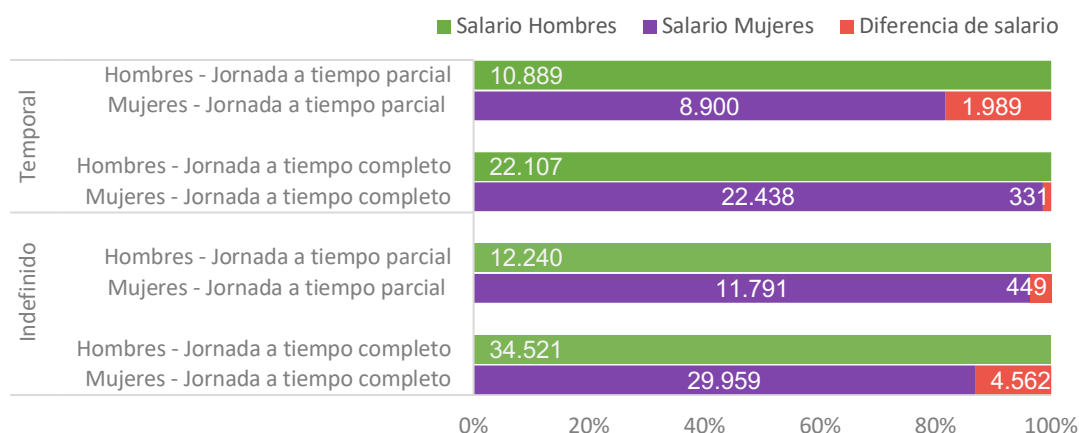
<i>Antigüedad del contrato indefinido</i>	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
Menos de 1 año	19.081 €	25.540 €	6.459 €	34%
De 1 a 3 años	19.793 €	25.788 €	5.995 €	30%
De 4 a 10 años	23.792 €	30.798 €	7.006 €	29%
De 11 a 20 años	27.663 €	36.071 €	8.408 €	30%
De 21 a 29 años	36.711 €	43.015 €	6.303 €	17%
30 y más años	37.471 €	45.557 €	8.087 €	22%

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

Otro factor determinante en la brecha es el tipo de jornada. Por un lado destaca la diferencia de participación en la jornada parcial, que afecta en su gran mayoría a las mujeres (72% en Madrid), y generalmente de modo indeseado (al menos en la mitad de los casos según el dato estatal). Por otro, se observa que al cruzar las variables tipo de contrato y tipo de jornada la mayor diferencia en términos absolutos (4.562 euros) se da en el contrato indefinido a tiempo parcial y la mayor diferencia porcentual (22%) está en la combinación de temporalidad y parcialidad.

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

	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
Indefinido				
Jornada a tiempo completo	29.959 €	34.521 €	4.562 €	15%
Jornada a tiempo parcial	11.791 €	12.240 €	449 €	4%
Temporal				
Jornada a tiempo completo	22.438 €	22.107 €	-331 €	-1%
Jornada a tiempo parcial	8.900 €	10.889 €	1.989 €	22%



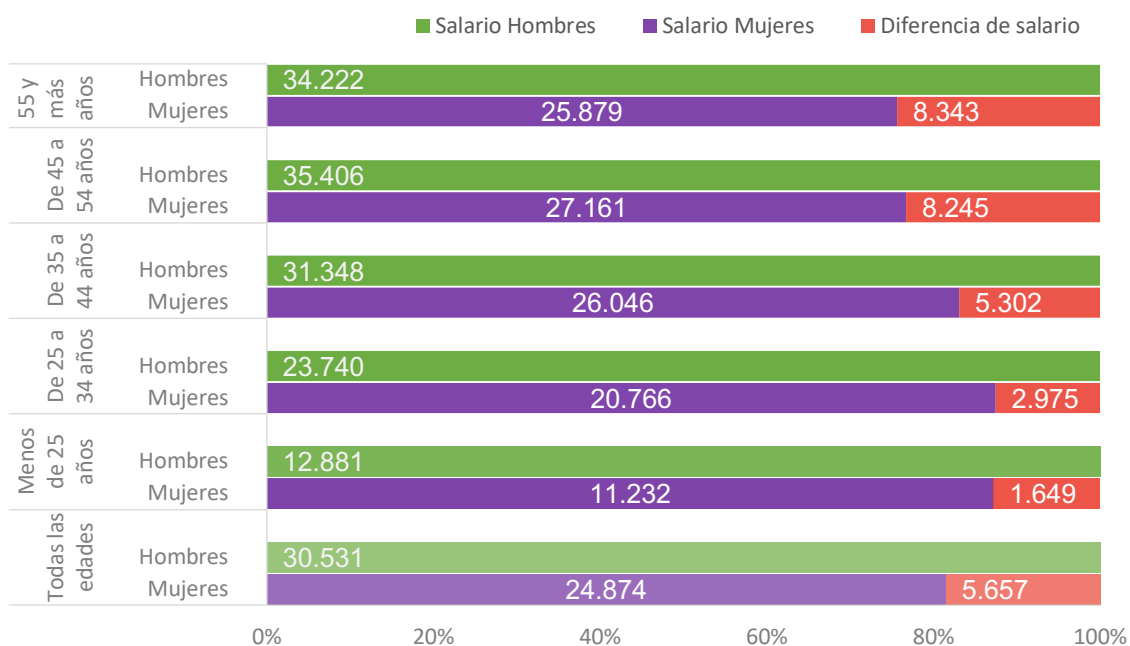
Unidades: Euros.

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

POR RANGO DE EDAD

El salario medio de mujeres y hombres crece con la edad, salvo para el grupo de las más mayores (55 años y más).

Salario medio por sexo y edad en la Comunidad de Madrid (2019). Unidades: Euros.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2019) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

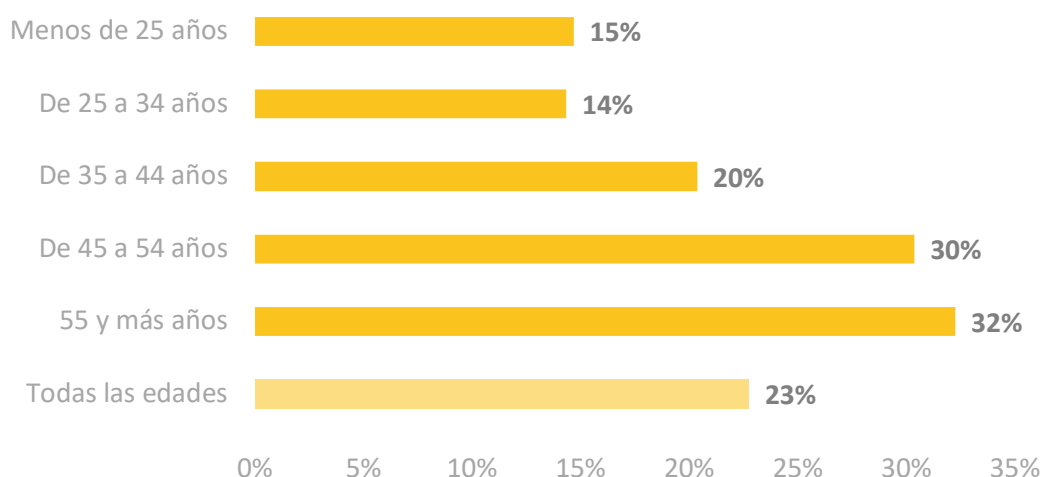
Como puede verse en el gráfico, en la actualidad la edad va incrementando también las diferencias salariales, llegando a una diferencia de 8.343 euros para el grupo de más de 55 años. En 2019 este grupo sufre una brecha del 32%, siendo el dato más bajo de la serie.

La brecha del siguiente grupo de edad, que engloba a las personas trabajadoras de 45 a 54 años, se sitúa en el 30%, de nuevo por encima de la brecha global (23%), con tan sólo una ligera diferencia respecto al grupo de mayor edad.

Hay un salto mayor de este grupo al siguiente, ya que el grupo de 35 a 44 años presenta una brecha del 20% y 5.300 euros de diferencia. Se reduce al 14% y 2.975 euros de diferencia para las mujeres trabajadoras de 25 a 34 años.

Por debajo de 25 años se presenta una brecha del 15%, pero poco representativa por el volumen de datos muestrales recogidos.

Brecha salarial por edad en la Comunidad de Madrid (2019).



Fuente: *Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2019) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.*

SALARIO POR HORA

Como ya se ha indicado, analizamos la brecha salarial en base a la remuneración media anual para cada sexo, que incluye distintos efectos indirectos añadidos a la discriminación salarial directa, como son la mayor parcialidad que padecen las mujeres o la segregación vertical por sexo.

La diferencia entre sexos puede reducirse cuando se analiza la brecha en el salario por hora, medida en la que no se considera el efecto de la parcialidad, o cuando se comparan puestos de trabajo muy similares, como una misma ocupación con un mismo tipo de

contrato y jornada, situación en la que se estaría eliminando también el efecto de la segregación vertical.

En el caso del salario por hora, en la Comunidad de Madrid la brecha ha pasado del 24% de 2009 al 16% de 2015 y al 13,5% de 2019. En este último año, las mujeres perciben 16,5 euros por hora normal de trabajo, mientras que los hombres ganan 2,2 euros más en el mismo tiempo, percibiendo 18,8 euros por hora.

RENDIMIENTOS DEL TRABAJO EN EL IRPF

La base del análisis de la brecha salarial es la información proporcionada por las encuestas de salarios que publica el Instituto Nacional de Estadística, referidas a 2019. No obstante, puede observarse también en los rendimientos del trabajo declarados para el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF), que facilita la Agencia Tributaria y cuyo último dato se refiere al ejercicio 2020.

Para el año 2019 los datos de la Agencia Tributaria presentan una diferencia de 7.754 euros entre el salario medio anual de las mujeres (22.685 euros) y el de los hombres (30.439 euros), y una brecha del 34%.

En 2020, el salario medio anual según esta fuente ascendió a 22.890 euros para las mujeres (1.455.046 asalariadas) y 30.389 euros para los hombres (1.586.161 asalariados). Por tanto la brecha sería del 33% en los rendimientos del trabajo declarados en la Comunidad de Madrid en 2020, ligeramente inferior a la de 2019. Ha de tenerse en cuenta que las personas asalariadas con los ingresos más bajos no tienen la obligación de realizar esta declaración.

2.2. Prestaciones por desempleo

Las mujeres tienen mayores 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.

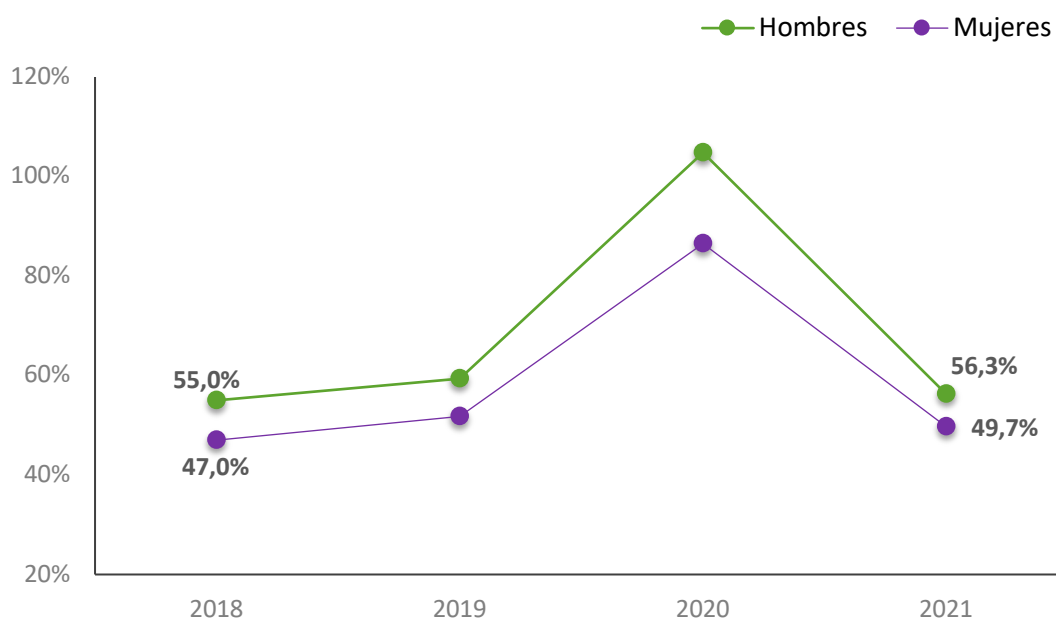
Se debe a que durante los periodos en que las mujeres tienen empleo generan menos derechos de cara al desempleo (y a la jubilación) al tener peores condiciones: peores contratos, más jornadas parciales, con peores salarios... aparte de estar con mayor frecuencia en desempleo, durante periodos más largos, y de tener mayores interrupciones de su carrera profesional debidas a los cuidados.

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, en 2021, del 49,7% para las mujeres frente al 56,3% de los hombres. Hubo más de 6 puntos porcentuales de diferencia.

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



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

La tasa es útil para comparar el nivel de protección por sexo y su evolución, aunque debe tenerse en cuenta que el paro registrado (el denominador para el cálculo de esta tasa) excluye determinadas casuísticas, de forma que no considera a las personas registradas sin un empleo anterior o a aquellas que no están inscritas como demandantes.

Asimismo, debe considerarse que durante la pandemia la tasa de cobertura incluye también la recepción de prestaciones por parte de personas ocupadas. Aunque en general el efecto es pequeño, esto causa una importante distorsión asociada a la pandemia en el dato de cobertura de 2020, que llega a superar el 100% en el caso de los hombres, ya que muchas personas trabajadoras percibieron prestaciones incluyendo la correspondiente a los ERTes COVID (y se contabilizan en el numerador de la tasa), sin estar en situación de paro registrado al estar ocupadas (no se contabilizan en el denominador).

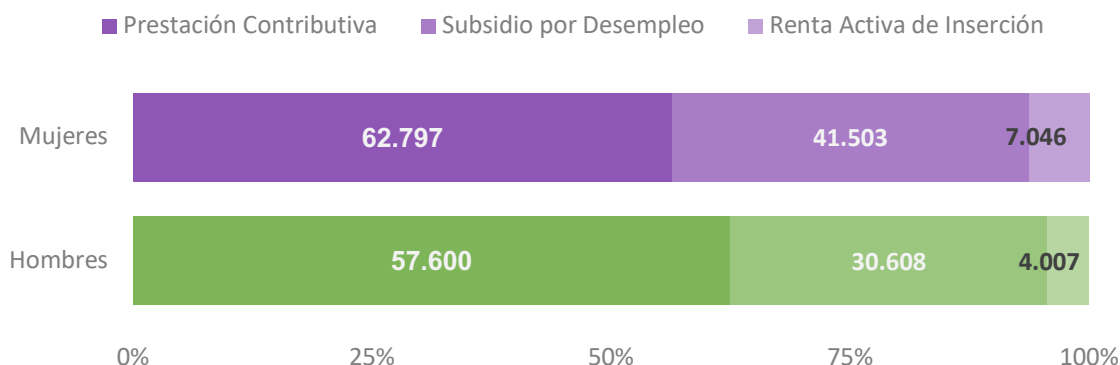
Pese a las limitaciones de la tasa en el periodo de pandemia, sí podemos ver que en todo momento la brecha con las mujeres se mantiene. La diferencia entre la tasa de hombres y mujeres se ha reducido ligeramente respecto a 2019, por un empeoramiento más acusado de la situación de los hombres (-3,1 p.p.) que de las mujeres (-2,1 p.p.) entre 2019 y 2021. La cobertura es ahora inferior que la existente antes de la pandemia, para ambos sexos.

PERSONAS BENEFICIARIAS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal, en 2021 en la Comunidad hubo 203.561 personas que sí recibieron algún tipo de prestación por su situación de desempleo. A 120.397 de ellas les correspondía una prestación contributiva (de mayor cuantía que las asistenciales).

El número de mujeres beneficiarias es sustancialmente mayor al de hombres, por su mayor presencia en el desempleo (62.797 mujeres frente a 57.600 hombres). Pero al ver la distribución por sexo según el tipo de prestación que reciben (contributiva o asistencial) se comprueba el perjuicio para las mujeres. El 56,4% de las mujeres beneficiarias recibió prestación contributiva, mientras que en el caso de los hombres fue el 62,5%.

Personas beneficiarias según tipo de prestación por desempleo en la Comunidad de Madrid. Media anual 2021. Unidades: Miles de personas.

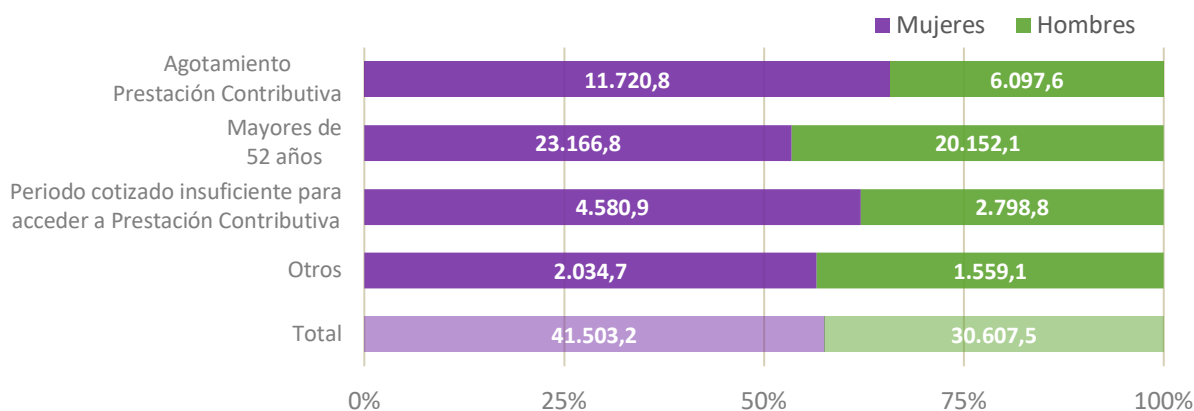


Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

A su vez, las mujeres son mayoría en las pensiones asistenciales. En la Comunidad de Madrid representan el 58% de personas beneficiarias del subsidio por desempleo y el 64% en la Renta Activa de Inserción.

Además, según el motivo de acceso al subsidio por desempleo destaca su presencia en las causas vinculadas a unas peores condiciones durante el periodo de empleo, como tener un periodo cotizado insuficiente para acceder a una prestación contributiva (65,8% de mujeres entre los beneficiarios de subsidio por esta causa), o a una mayor permanencia en el desempleo, que provoca el agotamiento de la prestación contributiva (62,1% de mujeres entre los beneficiarios de subsidio por esta causa).

Personas beneficiarias de subsidio por desempleo según motivo en la Comunidad de Madrid. Media anual 2021. Unidades: Miles de personas.



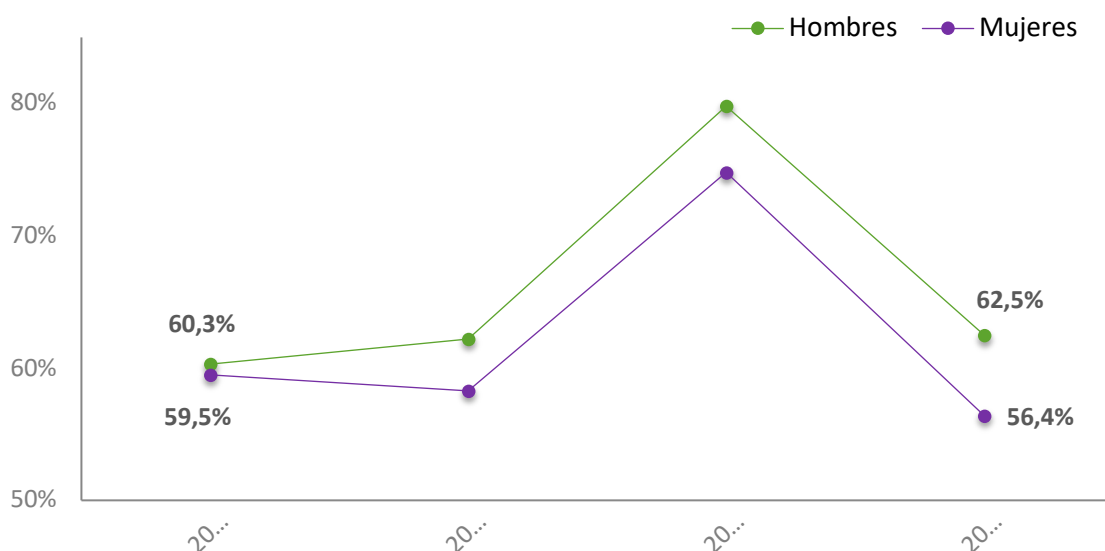
Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS

La evolución de los últimos años muestra que se ha incrementado sustancialmente la diferencia por sexo en el porcentaje de prestaciones que son contributivas. En 2018 la diferencia apenas llegaba a un punto porcentual, subió a 4 puntos en 2019 y a 5 puntos en 2020, para aumentar de nuevo en 2021 hasta una diferencia de 6 puntos porcentuales.

La diferencia por sexo aumenta pese a que en el dato de 2021 se incluyen como beneficiarias de prestación contributiva a las personas en ERTE durante este año, de las cuales un 53% son mujeres. En total las prestaciones por ERTE COVID-19 afectan en 2021 a 15.741 personas, un 13% de los beneficiarios y beneficiarias de prestación contributiva de la Comunidad de Madrid.

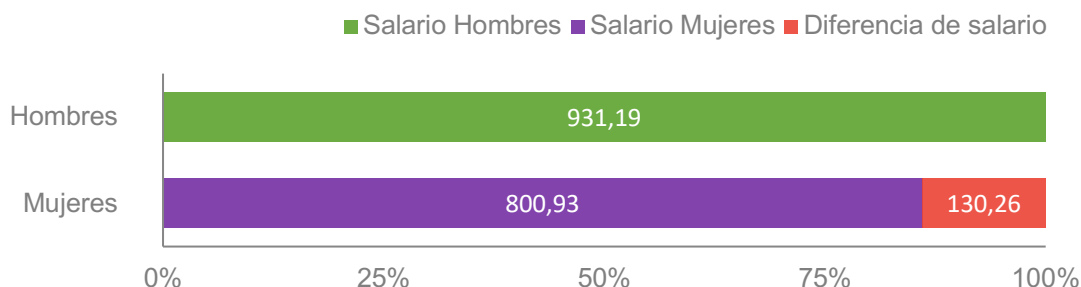
Evolución del porcentaje de personas beneficiarias con prestación contributiva en la Comunidad de Madrid. Medias anuales.



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

Respecto a las características de las prestaciones contributivas, los datos disponibles a nivel estatal permiten comprobar que en todos los tramos de edad hay brecha en la cuantía en perjuicio de las mujeres. A nivel global, la diferencia entre la cuantía de las prestaciones contributivas de mujeres y hombres es de 4,34 euros diarios (130 euros mensuales). Para que las prestaciones se equiparasen, habría que incrementar la prestación media de las mujeres en un 16%.

Cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España (euros). Media anual 2021. Unidades: Euros.

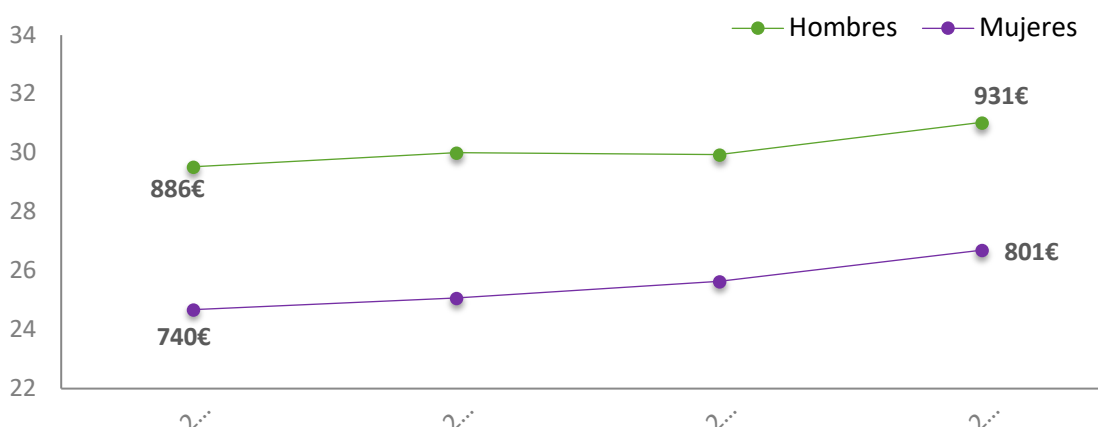


Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Las menores diferencias se dan en el tramo de 25 a 34 años, con una brecha en torno al 10%. Con el incremento de cargas familiares las diferencias se van incrementando y acumulando. 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 que supera el 25%.

En 2018 y 2019 la brecha en las prestaciones se mantuvo en el 20% y se redujo después al 17% en 2020 y al 16% en 2021. En este caso sí la reducción de la brecha se debe a un crecimiento ligeramente superior en la cuantía media de las prestaciones de las mujeres, de un 8,2% frente al 5,1% de los hombres.

Evolución de la cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España (euros). Medias anuales.



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

Respecto a la duración de las prestaciones contributivas, en los datos para el conjunto del Estado se observa que la duración media ha crecido ligeramente respecto a 2019 llegando a 15,12 meses para las mujeres y 14,32 para los hombres, con una diferencia entre ambos de 24 días aproximadamente, a favor de las mujeres. Esta diferencia era en 2018 de un mes. No obstante, ha de tenerse en cuenta el impacto de las prestaciones por ERTE.

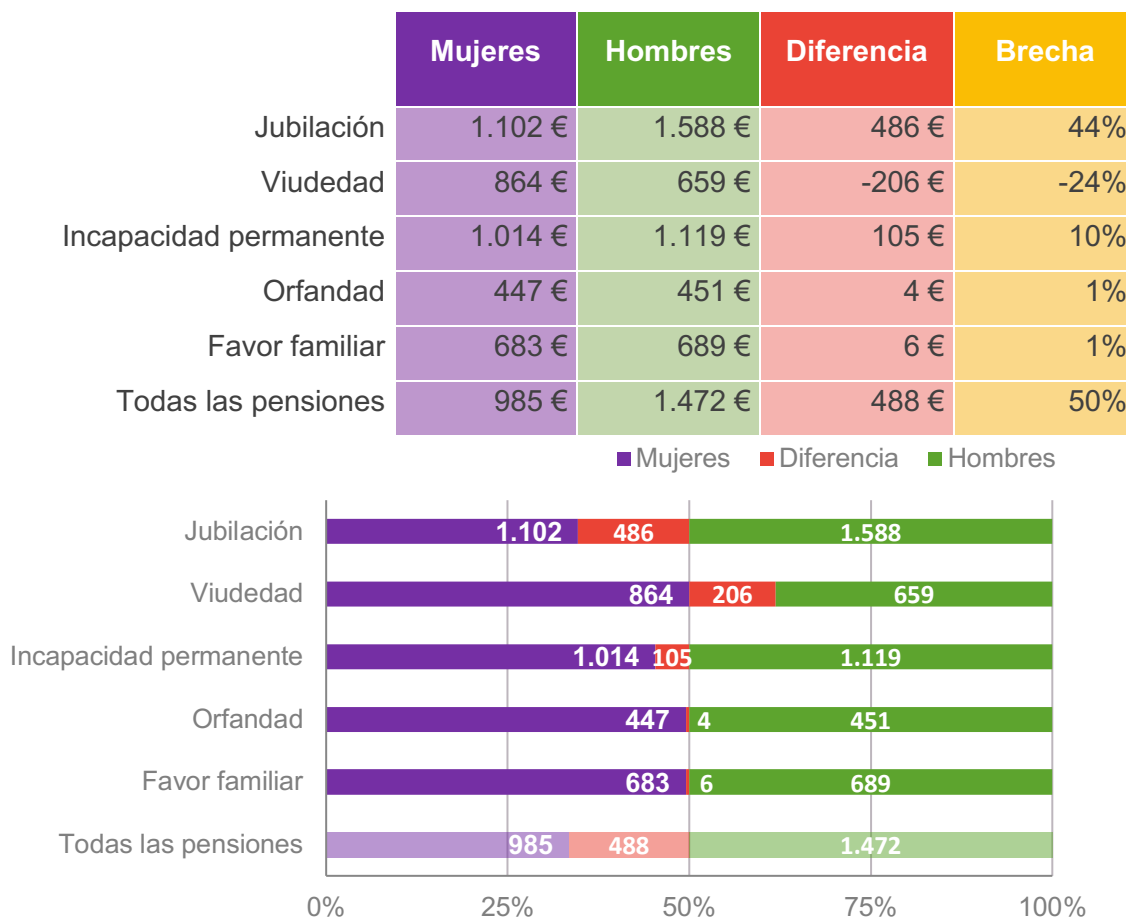
2.3. Pensiones

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

De acuerdo a las estadísticas de la Seguridad Social, en la Comunidad de Madrid en 2021 la pensión media contributiva considerando el conjunto de clases de pensión (jubilación, incapacidad, viudedad, orfandad, favor de familiares) ascendió para las mujeres a 985 euros al mes y para los hombres a 1.472 euros al mes. Supone una diferencia de 488 euros, equivalente a una brecha del 50%.

Esta brecha está claramente motivada por las pensiones de jubilación, las influidas por los distintos derechos generados por hombres y mujeres a lo largo de la vida laboral, en base principalmente al nivel salarial y al periodo cotizado.

Pensión media por clase de pensión y sexo en la Comunidad de Madrid (año 2021).



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

En los últimos años la brecha en las pensiones de jubilación se ha ido reduciendo, pero su magnitud actual, cercana al 45%, demuestra que la evolución es demasiado lenta.

Evolución de la pensión media de jubilación por sexo en la Comunidad de Madrid.

	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
2008	679 €	1.145 €	466 €	69%
2009	712 €	1.200 €	488 €	69%
2010	740 €	1.239 €	499 €	67%
2011	771 €	1.280 €	509 €	66%
2012	804 €	1.317 €	514 €	64%
2013	842 €	1.356 €	514 €	61%
2014	870 €	1.377 €	508 €	58%
2015	898 €	1.401 €	503 €	56%
2016	928 €	1.424 €	496 €	53%
2017	957 €	1.445 €	488 €	51%
2018	991 €	1.475 €	484 €	49%
2019	1.042 €	1.528 €	487 €	47%
2020	1.070 €	1.556 €	485 €	45%
2021	1.102 €	1.588 €	486 €	44%

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

En este sentido, cabe destacar que el 4 de febrero de 2021 entró en vigor el nuevo complemento para reducir la brecha en las pensiones, que recoge aportaciones efectuadas por las organizaciones sindicales y empresariales al abordarse en el marco de la Mesa de Diálogo Social de pensiones y Seguridad Social. Va dirigido a las mujeres, que sufren más en su vida laboral el impacto de tener un hijo (salvo en las excepciones reconocidas) y estará vigente hasta que la brecha en las pensiones de hombres y mujeres sea inferior al

5%. Se suma a las pensiones de jubilación, ordinaria y anticipada, incapacidad permanente y viudedad reconocidas desde su fecha de entrada en vigor. Parte de una cuantía fija de 378 euros al año por hijo, hasta un máximo de 4 hijos.

Este complemento sustituye el anterior de maternidad para mujeres con dos o más hijos, aprobado en 2015 por el Gobierno del Partido Popular sin negociación ni consenso con los interlocutores sociales. Tenía que reformarse por ser una norma contraria a la Directiva Europea de Igualdad de acuerdo a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) dictada en diciembre de 2019. Su diseño se basaba en una concepción tradicional de familia, excluyendo a las madres con un solo hijo y a los hombres dedicados al cuidado, y se establecía como un porcentaje de la cuantía final de la pensión (entre el 5 y el 15% según el número de hijos).

A 1 de enero de 2022 en la Comunidad de Madrid había 12.805 personas percibiendo este complemento, con un importe medio de 62€ al mes. A nivel estatal, el 94,5% eran mujeres.

3.- Planes de Igualdad y empresas Comunidad de Madrid

De acuerdo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (modificada el 7 de marzo de 2019 por el RDL 6/2019), las empresas de cincuenta o más trabajadores deberán 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.

En este sentido, se considera que, con el fin de garantizar el cumplimiento del objetivo de los planes, su solidez, su oportunidad y la naturaleza negociada de los mismos, podrían ser de aplicación los plazos previstos en el artículo 4 del Real Decreto 901/2020 para llevar a cabo la negociación y tener negociado, aprobado y presentada la solicitud del registro del plan de igualdad.

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.

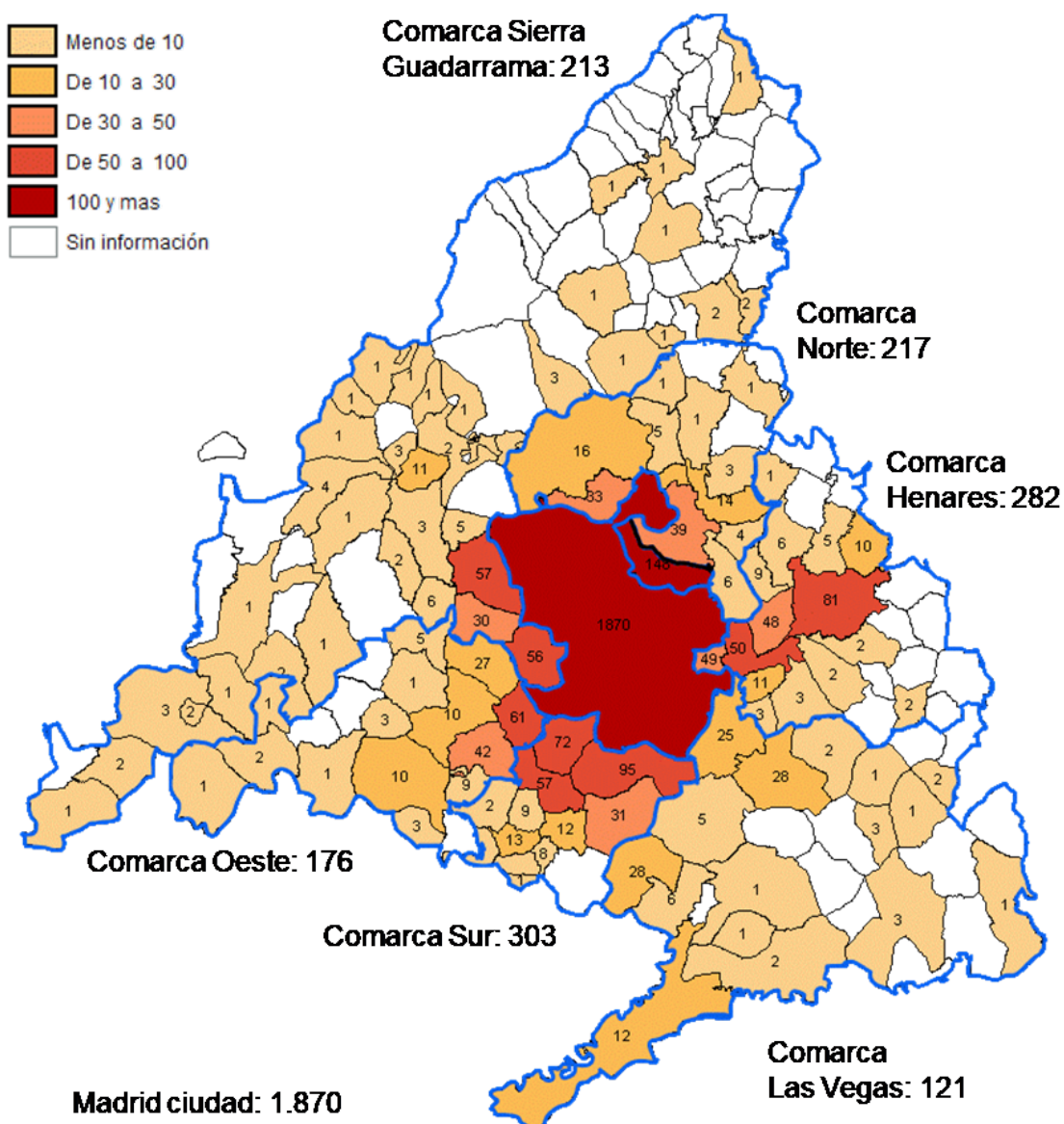
Es decir, las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras tienen de plazo hasta marzo de este año para aprobar su plan de igualdad, que ha de incluir auditoría retributiva.

Según el directorio central de empresas (DIRCE 2021) que publica el INE, las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras en la Comunidad de Madrid ascienden a 2.316 empresas, algo más del 1% de las 218.362 empresas activas con personal asalariado que hay en la región según este organismo.

El Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid facilita la información a 30 de junio de 2021 con la distribución municipal. Según esta fuente, las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras en la Comunidad de Madrid serían **3.236**, el 2% de las empresas de la región.

A continuación, puede verse el detalle por municipios y comarcas.

Empresas de 50 a 99 personas trabajadoras por municipios. Comunidad de Madrid.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información del Directorio de empresas a 30-06-2021 del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.

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

COMARCA	Menos de 50 personas trabajadoras	De 50 a 99 personas trabajadoras	Más de 100 personas trabajadoras	Total empresas
HENARES	12.722	282	195	13.199
LAS VEGAS	8.625	121	96	8.842
MADRID CIUDAD	104.145	1.870	2.076	108.091
NORTE	10.437	271	336	11.044
OESTE	11.826	176	134	12.136
SIERRA GUADARRAMA	14.689	213	233	15.135
SUR	17.364	303	200	17.867
No consta	10	0	0	10
TOTAL	179.818	3.236	3.270	186.324

Fuente: Elaboración propia a partir de la información del Directorio de empresas a 30-06-2021 del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.

4.- Violencia contra las mujeres

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

Los datos oficiales que manejamos relativos a denuncias interpuestas y procesos judiciales abiertos son solo la punta del iceberg, sabemos que la mayoría de los casos de violencia de género no se denuncia, existiendo actualmente una bolsa de impunidad de casi el 80%. Según los datos oficiales, ofrecidos por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, de las 44 mujeres que fueron asesinadas en 2021 solo constaban 9 casos con denuncia previa (esto es el 20.9%).

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

Los datos también reflejan un índice extremadamente bajo de ayudas por parte de la Comunidad de Madrid a las víctimas de violencia de género. Si analizamos las ayudas económicas dadas al amparo del artículo 27 de la Ley 1/2004, a 31 de marzo de 2021¹, en 2021 se han otorgado un total de 17 ayudas y en 2020 en total de 14. Estos índices de ayudas suponen el 2,38 % de las 714 ayudas en el conjunto del Estado en 2021.

En el caso de las ayudas por cambio de residencia en la Comunidad nos encontramos con el 11% de las ayudas otorgadas a nivel estatal. En relación a las víctimas de violencia de género receptoras de la Renta Activa de Inserción, solo contamos con datos referidos a 2020 (no hay avance 2021) y en este sentido, se observa que el 9,38% de las RAI otorgadas se dieron en la Comunidad de Madrid.

Solo en 2021 en la Comunidad de Madrid se interpusieron 19.048 denuncias por violencia de género, lo que supone un incremento respecto de 2020 (15.499). También se registra un incremento de las llamadas al 016 se registra un incremento de 2020 (11.115) a 2021 (12.738).

	2020	2021
Denuncias	19.048	15.499
Llamadas 016	11.115	12.738

Fuente: Portal Estadístico de la DGVG.

La violencia de género sigue sin ser concebida como un problema de la social, que

¹Última referencia en el momento de elaboración de este informe.

nos incumbe a todas y a todos. Los datos nos reflejan que el peso de la denuncia sigue cayendo fundamentalmente en la víctima y en la intervención policial, de las denuncias presentadas en 2021 tan solo el 1,06% fueron interpuestas por un familiar (16 presentadas directamente por familiares y 186 atestados policiales con denuncia familiar), igualmente respecto al incremento de las llamadas al 016 por parte de las usuarias de 2020 a 2021, se produce una disminución de llamadas por familiares de 2020 (3.980) a 2021 (3.794).

	2020	2021
Denuncias presentadas directamente por familiares	19	16
Atestados policiales con denuncia familiar	510	186
Llamadas 016 por familiares	3.980	3.794

Fuente: Portal Estadístico de la DGVG

4.1.- Mujeres asesinadas

En el año 2021 en la Comunidad de Madrid 7 mujeres y 2 menores fueron asesinadas por violencia de género.

De 2020 a 2021 el número de mujeres asesinadas a manos de sus parejas o exparejas en nuestra comunidad se ha duplicado, pasando de 3 a 7 víctimas mortales, una relación que no se compadece con lo ocurrido en el conjunto del Estado.

Año	España	Madrid
2020	46	3
2021	37	7

Fuente: DGVG. Fichas de víctimas mortales.

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

En el conjunto de 2020, 3 mujeres fueron asesinadas en la Comunidad de Madrid, frente a 7 en 2019, 5 en 2018, 7 en 2017 y 3 en 2016.

4.2. Violencia vicaria

En la Comunidad de Madrid de 2020 a 2021 el número de menores asesinados ha aumentado, pasando de 0 a 2 víctimas mortales.

Año	España	Madrid
2020	3	0
2021	7	2

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. De los 7 menores que fueron asesinados en el año 2021, pese a existir en 4 de los casos denuncia previas solo se adoptaron medidas de protección en la mitad de los casos (2) solo permanecía vigente la mitad (1).

Menores víctimas mortales	7	100%
Denuncia previa	4	57.1%
Continuación del procedimiento	2	100%

Fuente: DGCV. Fichas de víctimas mortales.

Procesos judiciales por denuncia previa	4	100%
Se solicitaron medidas	3	75%
Se concedieron	1	33.3%
No se concedieron	2	66.7%
Vigentes/ No vigentes	1/1	50/50%

Fuente: DGCV Fichas de víctimas mortales.

4.3.- Violencia sexual

En la Comunidad de Madrid las agresiones crecen más de 20%

Mientras que en 2020 se produjeron 1.976 delitos de este tipo, en 2021 se produjeron 2.420, es decir, un 22,5% más. Si de lo que se habla es de agresión sexual con penetración, los delitos pasan de 217 en 2020 a 274 en 2021, incrementándose un 26,4%.

Sobra decir que los delitos de violencia sexual tienen a las mujeres como víctima en la mayor parte de las ocasiones.

Por tipología de delito	2020	2021	%
Agresión sexual con penetración	217	274	26,3
Resto de delitos contra la libertad e indemnidad sexual	1.759	2.146	22,0

Fuente: Balance de Criminalidad. Ministerio del Interior

4.4.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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

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

Recordemos que la Macroencuesta de violencia hacia las mujeres 2019 señalaba que el 98,2% de las mujeres que habían sufrido acoso sexual lo experimentaron por parte de un agresor hombre: El 73,9% de las mujeres que habían sufrido acoso sexual y habían respondido a la pregunta sobre el sexo del agresor refirieron que el agresor fue un hombre desconocido, el 34,6% dijeron que fue un amigo o conocido hombre, y el 17,3% dijo que el agresor fue un hombre del entorno laboral. También los datos reflejaban que prácticamente 1 de cada 5 mujeres acosadas sexualmente lo han sido en el ámbito laboral.

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.