

INFORME

Situación sociolaboral de las Madrileñas **8M 2026**



SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MADRILEÑAS 8M 2026

Marzo 2026

Edita: Comisiones Obreras de Madrid

Elabora: Gabinete Técnico de CCOO de Madrid

Índice

1. La mujer en el mercado laboral madrileño	5
1.1. Tasa de actividad y tasa de empleo	7
1.2. Población ocupada	9
2. La brecha de los ingresos	28
Resumen Brecha salarial según variables	29
2.1. La brecha salarial	29
2.2. Prestaciones por desempleo	48
2.3. Prestaciones contributivas	50
2.4. Pensiones	53
3. Presupuestos	54
4. Planes de igualdad y empresas	56
5. Violencia contra las mujeres	57
5.1. Mujeres asesinadas	58
5.2. Violencia sexual	58
5.3. Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral	59
6. El derecho a la interrupción voluntaria del embarazo en la Comunidad de Madrid	60
Índice Gráficos y Tablas	62

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 2025.

En la Comunidad de Madrid, las mujeres son el 52,0% de la población total (3,7 millones). De ellas, 2,4 millones de mujeres están entre los 16 y los 64 años de edad, representando el 51,1% de la población en edad de trabajar. Aunque se registra un aumento en el número de mujeres, este es más moderado en el grupo de mujeres en edad de trabajar.

A finales de año, hay 1,8 millones de mujeres con empleo. Son el 72,1% de las mujeres de entre 16 y 64 años, siendo el mejor dato en las últimas décadas. Sin embargo, continúan infrarrepresentadas en el trabajo y sobrerrepresentadas en la llamada situación de inactividad.

Son únicamente el 49,2% de la población activa y el 49,1% de la población ocupada en la región. Sin embargo, su peso es mayor entre la población inactiva, donde alcanzan el 58,3% de las personas que no trabajan ni buscan empleo. En cuanto al desempleo, suponen el 50,7% del total, con 137.400 mujeres en paro, lo que refleja un descenso respecto al año anterior, cuando se registraban 165.200.

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	7.128.900	3.710.500	52,0%
Población mayor de 16 años	6.117.900	3.216.200	52,6%
Población en edad de trabajar (16-64 años)	4.768.900	2.435.600	51,1%
Población activa (busca o tiene empleo)	3.851.100	1.893.700	49,2%
Población ocupada (sí tiene empleo)	3.579.900	1.756.300	49,1%
Población en desempleo (sí busca empleo)	271.200	137.400	50,7%
Población inactiva (no tiene ni busca empleo)	2.266.600	1.322.400	58,3%

Fuente. Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.

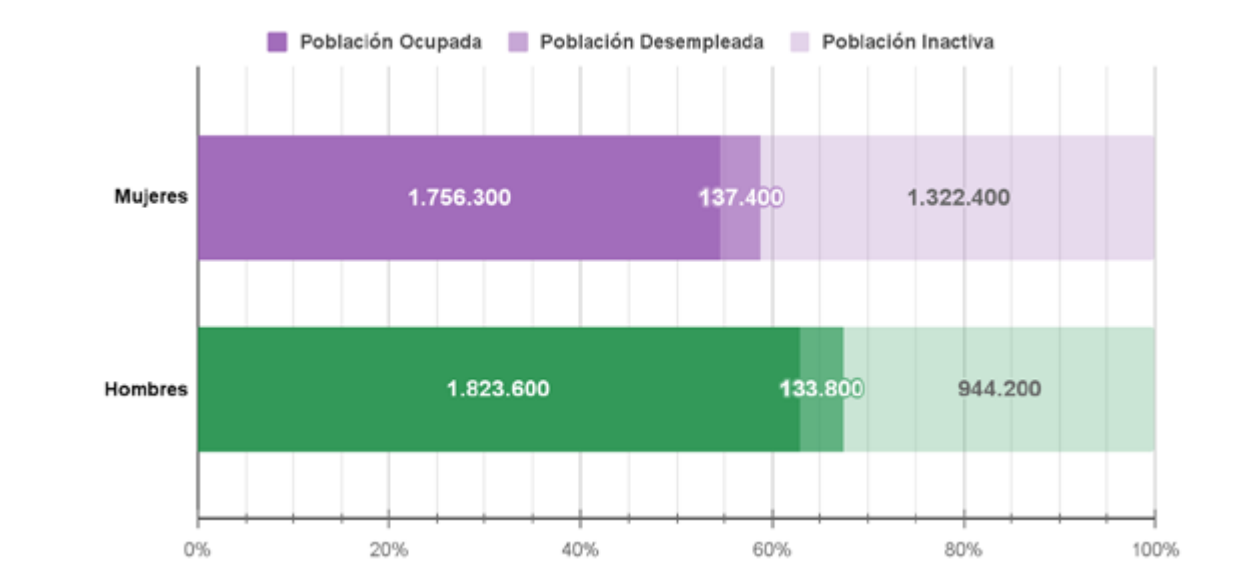
Tabla 2. Resumen de los principales datos sobre la situación de la población madrileña respecto al mercado laboral por sexo (en miles)

Población por sexo Comunidad Madrid	P. Ocupada	P. Desempl	P. Activa	P. Inactiva				Total	P. mayor 16
				Pensiones	Cuidados	Estudios	Otras causas		
Población ambos sexos (en miles)	3.580	271	3.851	968	439	535	325	2.267	6.118
Hombres (en miles)	1.824	134	1.957	542	56	261	85	944	2.902
Tasa Actividad									
% hombres (sobre total de hombres mayores de 16 años)	62,6%	4,6%	67,5%	18,7%	1,9%	9,0%	2,9%	32,5%	100,0%
Tasa Paro									
% hombres (sobre total de hombres activos)	93,2%	6,8%	100,0%						
Mujeres (en miles)	1.756	137	1.894	426	383	274	240	1.322	3.216
Tasa Actividad									
% mujeres (sobre total de mujeres mayores de 16 años)	54,6%	4,3%	58,9%	13,2%	11,9%	8,5%	7,5%	41,1%	100,0%
Tasa Paro									
% mujeres (sobre total de mujeres activas)	92,7%	7,3%	100,0%						

Unidades en miles de personas y en porcentaje

Fuente. Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.

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



Fuente. Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.

A pesar de que continúa la reducción de las diferencias por sexo, el avance registrado resulta todavía lento y claramente insuficiente. Las barreras persistentes que afectan a las mujeres ponen de manifiesto la necesidad de intervenir con medidas específicas y de mayor profundidad. De no abordarse, la corrección de las desigualdades quedará condicionada casi exclusivamente por la evolución del mercado laboral, lo que limita de forma significativa las posibilidades de mejora en el corto y medio plazo.

A lo largo del bloque se analizan las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral de la Comunidad de Madrid, que ponen de manifiesto diversos ámbitos que requieren una atención específica. Un ejemplo especialmente ilustrativo es el de las mujeres de entre 25 y 34 años: el aumento de la ocupación en este grupo ha sido significativamente inferior al registrado entre los hombres y resulta insuficiente para revertir la situación previa. Como consecuencia, su tasa de empleo se mantiene por debajo de la registrada en 2019, lo que convierte a este grupo de edad en el único que aún no ha recuperado los niveles de ocupación del periodo prepandemia.

Otro aspecto clave es la evolución de la temporalidad y la parcialidad. De forma global, en lo que a la temporalidad se refiere, 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.

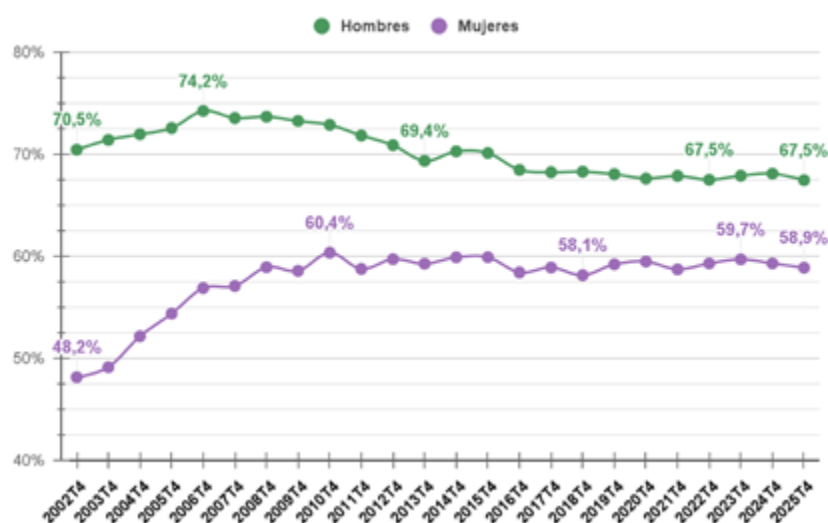
Además, el número de mujeres con empleos a tiempo parcial ha aumentado significativamente desde 2019, representando el 71,1% de las personas ocupadas con jornada parcial.

En cuanto al desempleo, a pesar de la reducción en el número de mujeres paradas en la Comunidad de Madrid en comparación a las cifras de 2019, las mujeres siguen representando el 50,7% del desempleo total, a pesar de ser sólo el 49,2% de la población activa.

1.1. Tasa de actividad y tasa de empleo

A finales de 2025, hay 1.893.700 mujeres que estaban empleadas o buscando empleo. Si analizamos el dato poniéndolo en relación al número total de mujeres mayores de 16 años, obtenemos la tasa de actividad femenina. En el último trimestre del año, la tasa de actividad femenina se sitúa en el 58,9%, casi 9 puntos porcentuales (p.p, en adelante) por debajo de la los hombres, que se sitúa en el 67,5%. Como puede observarse, la diferencia entre ambas tasas revela todavía una brecha significativa.

Gráfico 2. Evolución de la tasa de actividad por sexo en la Comunidad de Madrid (2002-2025)

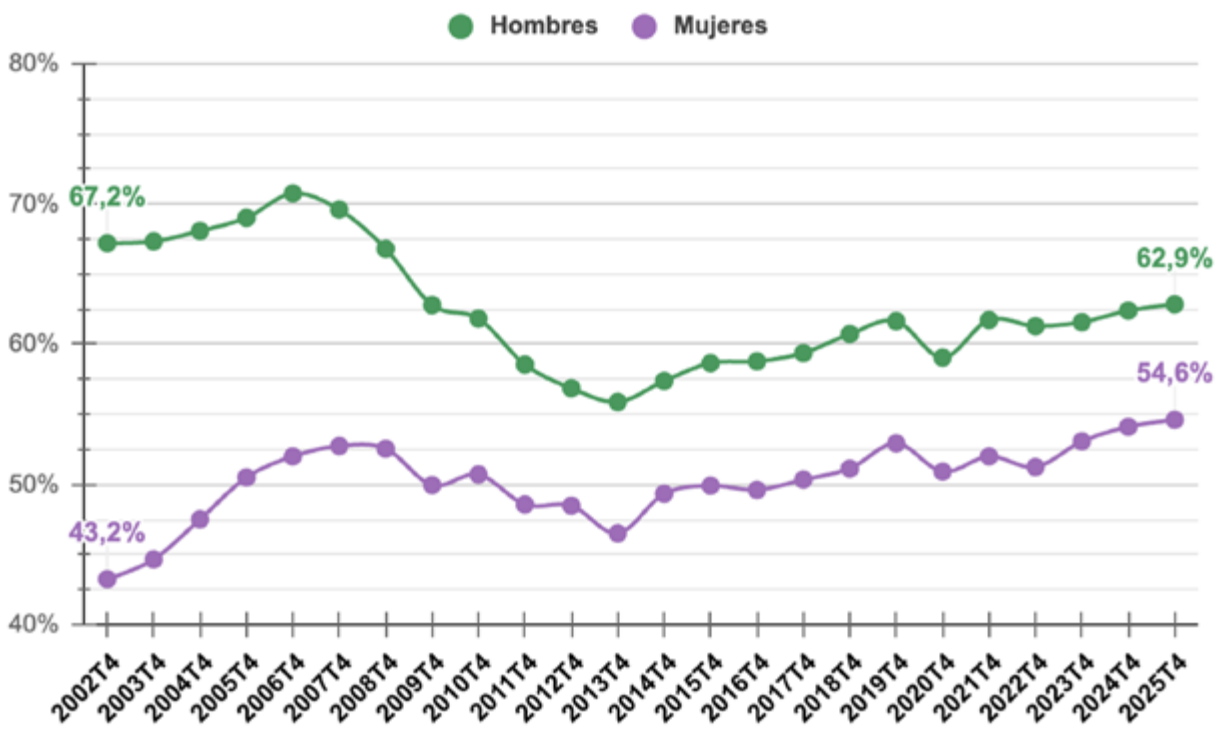


Fuente. Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.

Analizando el periodo completo (2002-2025), vemos que si bien hubo un periodo de convergencia de 2002 a 2010, desde entonces la tasa de actividad femenina no ha aumentado. En los primeros años, la diferencia pasó de más de 20,0 p.p a alrededor de los 10,0 p.p. Sin embargo, actualmente la tasa de actividad no se encuentra siquiera en máximos históricos (alcanzados en 2010); mientras que la reducción de la brecha se está produciendo por una reducción de la tasa de actividad de los hombres, no por un aumento de la de las mujeres. Respecto al año anterior, incluso se ha reducido levemente (59,3% en 2024).

Si analizamos la población que trabaja respecto a la población mayor de 16 años, la tasa de empleo en las mujeres se eleva hasta el 54,6%, mejorando el dato del año anterior, volviendo a conseguir la mejor cifra de las últimas dos décadas. La diferencia entre ambos sexos, nuevamente, se reduce significativamente hasta 2010, y se mantiene relativamente constante desde entonces, alrededor del 8,0% y del 10,0%.

Gráfico 3. Evolución de la tasa de empleo por sexo de la población mayor de 16 años en la Comunidad de Madrid (2002-2025)



Fuente. Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.

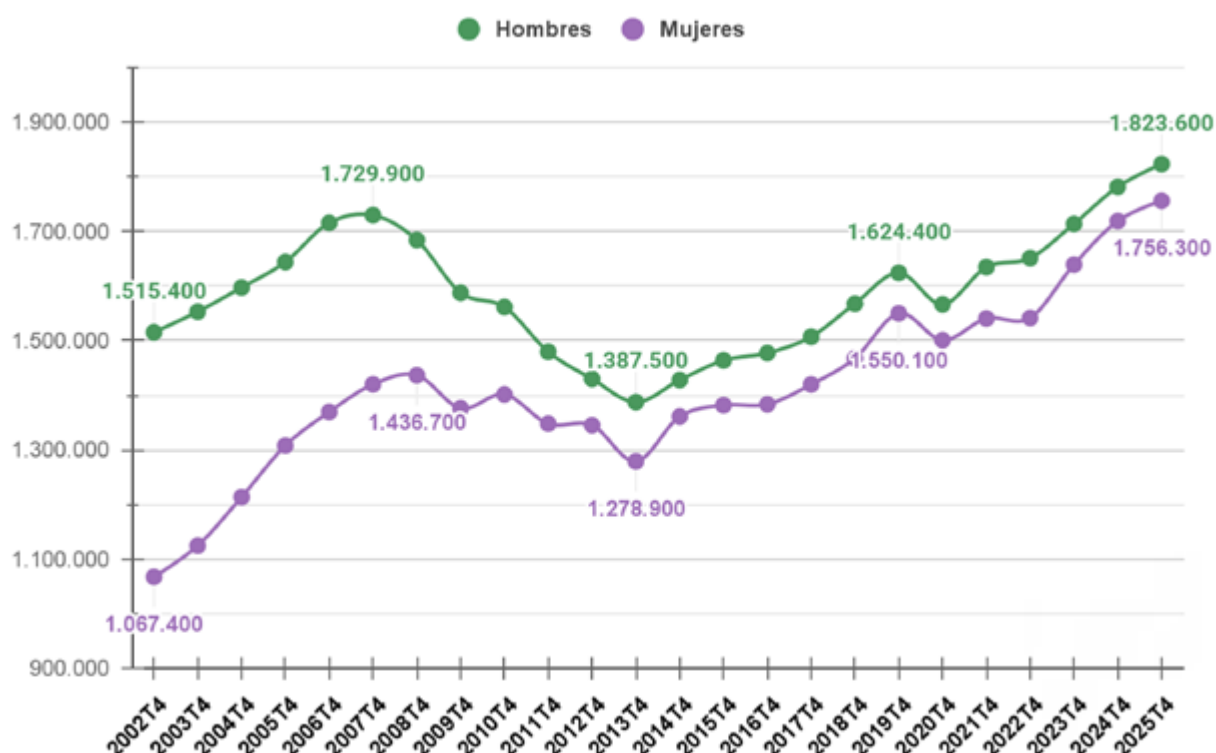
La diferencia es aún considerable, y parece haberse estabilizado: lo que muestra que sin medidas concretas no se van a resolver los obstáculos que las mujeres aún enfrentan para acceder y mantenerse en el empleo.

1.2. Población ocupada

A finales de año, la población ocupada total en la Comunidad de Madrid, es decir, la que sí tiene empleo, es de 3.579.900 personas. De ellas, 1.756.300 personas son mujeres, el 49,1% del total. Tras la recuperación en 2021 del nivel de empleo pre-pandemia, la tendencia ascendente se ha mantenido y fortalecido en los últimos dos años, incorporándose más de 255.300 mujeres entre 2021 y 2025.

Respecto al mismo trimestre de 2024, el número de mujeres con empleo ha crecido en un 2,2% (+37.100 mujeres), por debajo del 2,3% de los hombres (+41.700 hombres). Si lo comparamos con 2019, el crecimiento del empleo entre las mujeres es ligeramente superior que el de los hombres. Sin embargo, las diferencias no son aún suficientes para cerrar la brecha existente. Siendo el 52,0% de la población representan únicamente el 49,1% 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 (2002-2025)



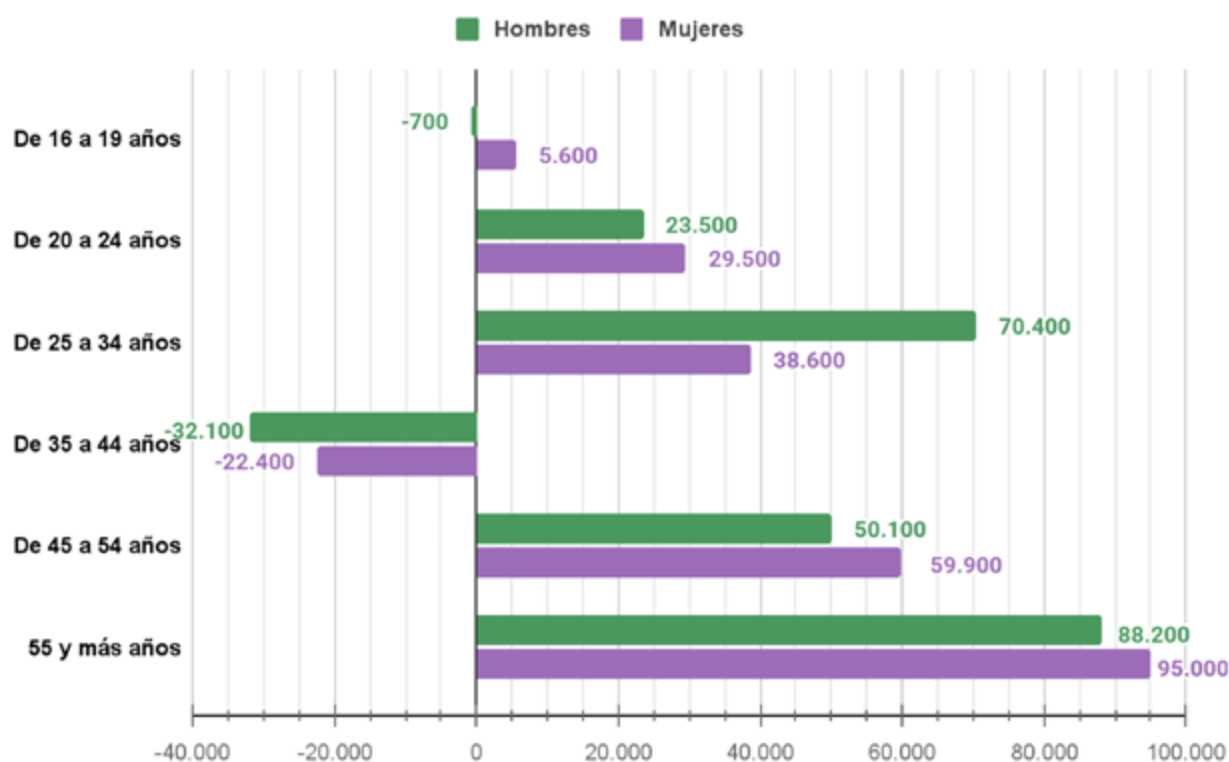
Fuente. Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.

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, entre las mujeres mayores de 45 años ha habido un aumento de 154.900 ocupadas más. También hay incrementos en las mujeres menores de 25 años, en concreto de 35.100 mujeres más con empleo.

Sin embargo, el número de mujeres ocupadas entre los 35 y 44 años se ha reducido en -22.400, una dinámica que también ocurre con los hombres (-32.100 hombres) y que convierte a este tramo de edad en el único en el que el empleo en 2025 se sitúa por debajo de los niveles prepandemia.

Las diferencias por sexo resultan especialmente relevantes. Tanto entre las personas menores de 25 años como entre las mayores de 45, el crecimiento del empleo ha sido más intenso entre las mujeres que entre los hombres. En cambio, en el grupo de 25 a 34 años son los hombres quienes registran un aumento claramente superior en términos absolutos, lo que atenúa las diferencias observadas en el resto de tramos de edad.

Gráfico 5. Variación entre 2019 y 2025 de la población ocupada por sexo y edad. Comunidad de Madrid



Fuente. Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.

Si relacionamos la población ocupada con la población total por grupo de edad, destaca negativamente la evolución de la ocupación 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 78,7%, 0,9 p.p inferior de 2019 (79,6%). Sin embargo, entre los hombres en esta franja de edad, el 84,4% tiene empleo, 4,3 p.p más que antes de la pandemia. Es decir, respecto a 2019, los hombres de entre 25 y 34 años cuentan con 70.400 empleos más, mientras las mujeres de esa misma edad han ganado 38.600 empleos en los últimos 4 años. 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.

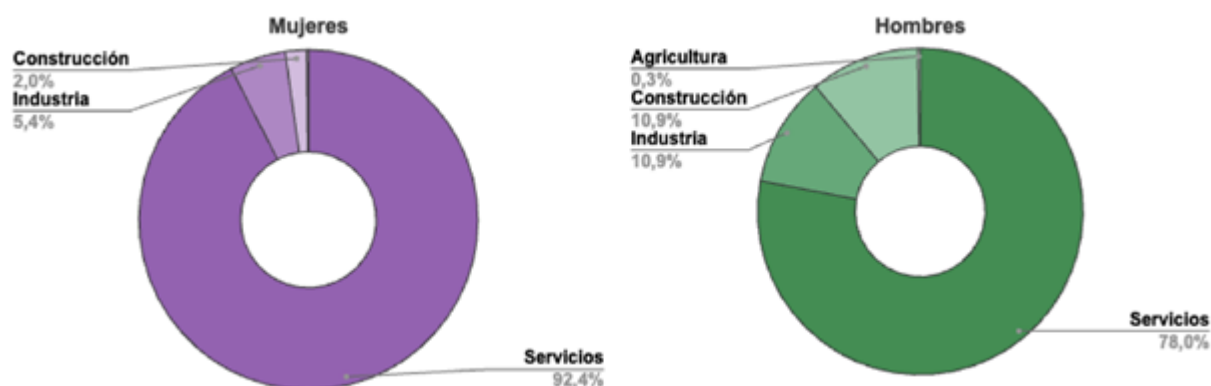
Tabla 3. Variación (en puntos porcentuales) de la tasa de empleo entre 2019 y 2025, por sexo y edad. Comunidad de Madrid

	MUJERES			HOMBRES		
	Tasa empleo 2019	Tasa empleo 2025	Diferencia p.p.	Tasa empleo 2019	Tasa empleo 2025	Diferencia p.p.
De 16 a 24 años	25,4%	31,1%	5,7 p.p.	27,9%	29,0%	1,1 p.p.
De 25 a 34 años	79,6%	78,7%	-0,9 p.p.	80,1%	84,4%	4,3 p.p.
De 35 a 44 años	80,6%	84,7%	4,0 p.p.	87,9%	90,8%	2,8 p.p.
De 45 a 54 años	78,2%	81,8%	3,7 p.p.	88,6%	90,8%	2,3 p.p.
De 55 o más años	24,1%	37,0%	13,0 p.p.	33,2%	37,0%	3,9 p.p.
Total (16 o más años)	52,9%	54,6%	1,7 p.p.	61,6%	62,8%	1,2 p.p.

Fuente. Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.

La distribución del empleo por sectores refleja la gran concentración del empleo en el sector servicios de las mujeres (92,4%), 14,4 p.p más que en el caso de los hombres. La diferencia radica en la diferencia en el peso del sector industrial (5,4% frente al 10,9%) y el sector de la construcción (2,0% frente al 10,9%).

Gráfico 6. Población ocupada por sexo y sector en la Comunidad de Madrid, 2025T4



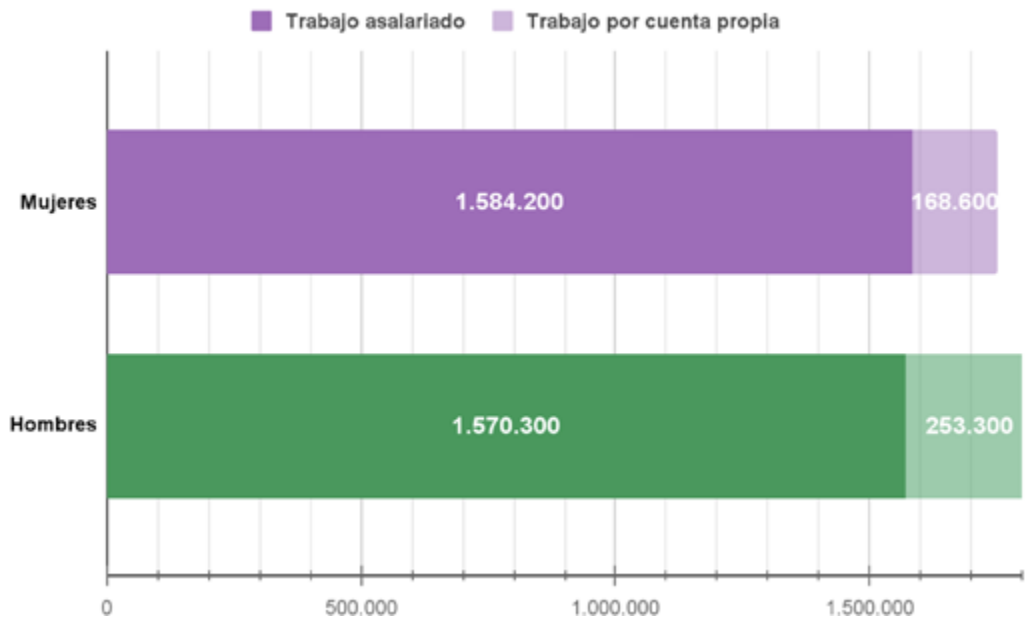
Fuente. Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.

Por situación laboral, las mujeres de la Comunidad de Madrid se dedican en un 90,2% al empleo asalariado, 0,6 p.p menos que el año anterior. En concreto, el 73,9% trabaja en el sector privado y el 16,3% en el sector público. El 9,6% restante trabaja por cuenta propia. Respecto al año pasado, observamos un aumento de las mujeres que trabajan por cuenta propia (+0,5 p.p.).

En cambio, si analizamos la evolución desde 2019, el mayor crecimiento en puestos de trabajo entre las mujeres se da en el empleo asalariado del sector privado, con más de 148.500 empleos en los últimos años. En el sector público el empleo está ligeramente por encima de los niveles pre-pandemia (+1.400 empleos). A pesar de ello, destaca la reducción en -8.400 experimentada en este último año. La falta de expansión del empleo público imposibilita la prestación de servicios públicos universales y de calidad, teniendo en cuenta la infrafinanciación que sufre desde hace años.

Por su parte, el mayor crecimiento relativo del empleo femenino se observa en el trabajo por cuenta propia (+48,2%, +54.800 empleos respecto a 2019), aunque por su magnitud no tenga la importancia del empleo por cuenta ajena.

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



Fuente. Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.

Dentro del trabajo asalariado, las dos principales formas de precariedad laboral a las que atendemos en este informe y que afectan especialmente a las mujeres son la parcialidad y la temporalidad. La contratación a tiempo parcial ha aumentado en la Comunidad de Madrid, representando el 15,1% del total, aumentando principalmente en el caso de las mujeres, que llega al 21,9% del total (frente al 8,6% de los hombres).

La temporalidad también representa un 11,3% de la contratación en su conjunto, siendo de nuevo mayor en las mujeres (13,2%). 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.

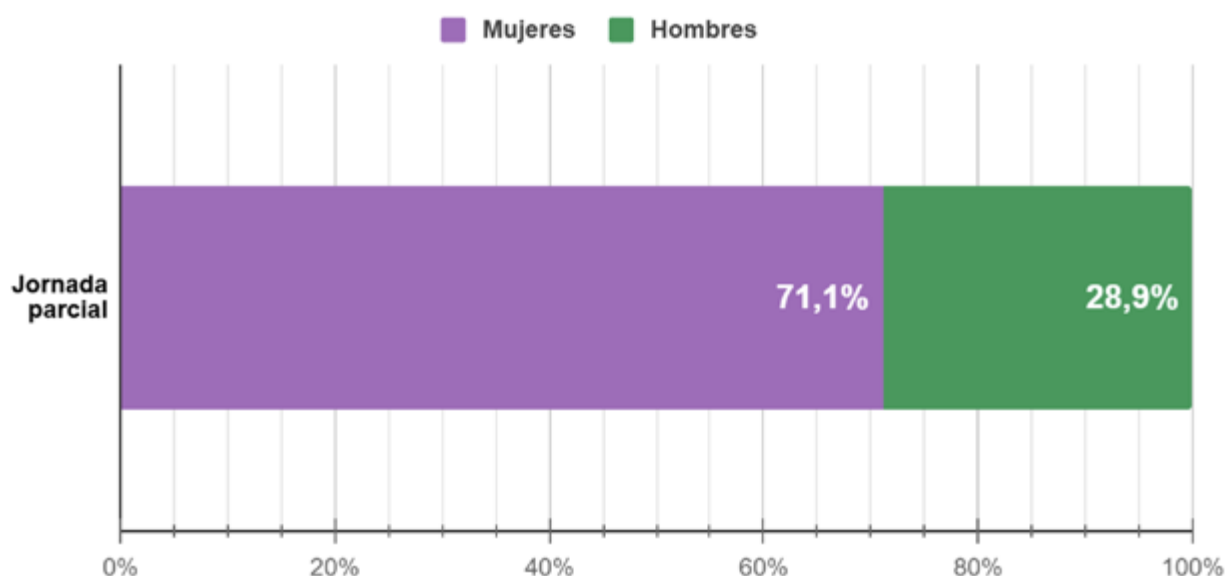
1.2.1. Parcialidad y temporalidad

Una de las diferencias entre las condiciones laborales de los hombres y las mujeres, y que repercute fuertemente en sus salarios, es el impacto de la parcialidad en sus jornadas laborales. En la Comunidad de Madrid, tal y como se ha dicho, mientras que más de una de cada cinco mujeres trabaja a tiempo parcial, únicamente un 6,8% de los hombres lo hace.

Si a finales de año hay en la Comunidad de Madrid un total de 541.700 personas trabajando a tiempo parcial, un 71,1% de ellas (385.300 personas) son mujeres, frente al 28,9% restante (156.400

personas) son hombres. Es decir, casi tres de cada cuatro personas con una jornada a tiempo parcial en la Comunidad de Madrid son mujeres.

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



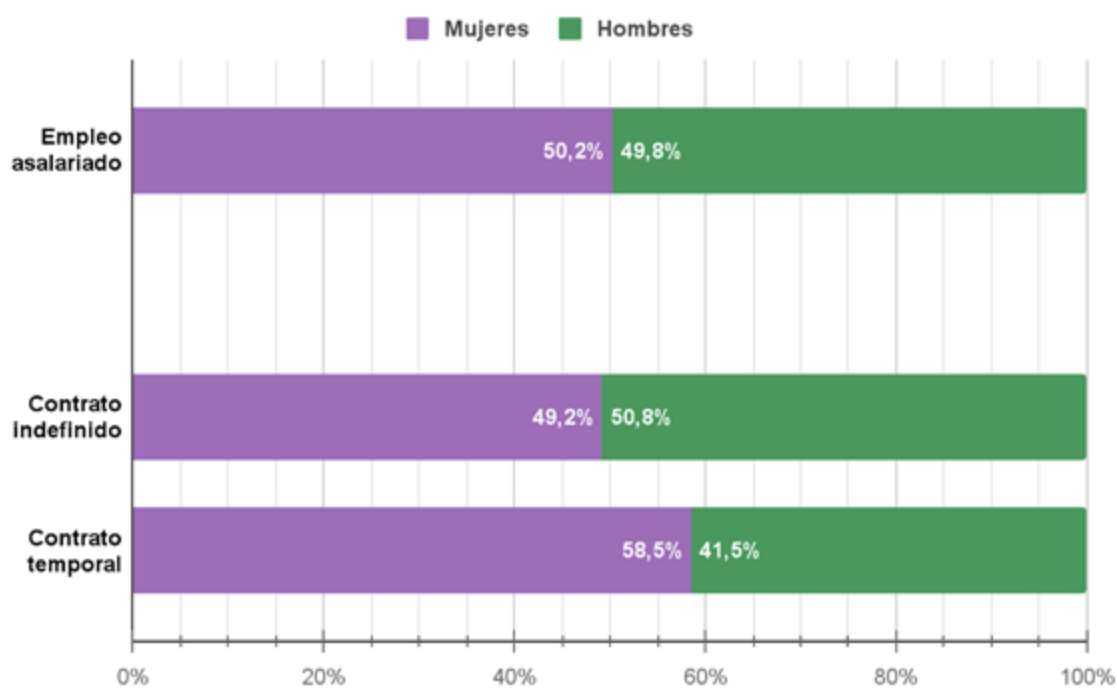
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.

La parcialidad es una de las principales formas en las que se expresa la precariedad que sufren las personas trabajadoras, aumentando su impacto desde 2019. En total, hay más de 121.700 personas más trabajando a tiempo parcial, de las cuales, 44.300 son hombres y 77.400 son mujeres. Es decir, que la parcialidad aumenta como forma de precariedad y lo hace fundamentalmente entre las mujeres.

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 43,9% de las mujeres asalariadas con un contrato a tiempo parcial lo tiene por no encontrar un trabajo a tiempo completo. Un 17,8% de las mujeres lo tiene debido a los cuidados, que recaen mayormente sobre ellas, mientras que solo el 5,9% de los hombres que trabajan a jornada parcial lo hacen por esta razón.

Y no sólo les afecta más la parcialidad a las mujeres, también lo hace la temporalidad en sus contratos. En la Comunidad de Madrid, a finales de 2025, hay 356.700 personas con contrato temporal, un 11,3% de las personas asalariadas totales. De ellas, 208.600 personas (un 58,5% del total) son mujeres, frente a 148.100 hombres (un 41,5% del total). Además, si bien la reforma laboral tuvo un impacto significativo en la reducción de la temporalidad, lo ha tenido en mayor medida entre los hombres que entre las mujeres.

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



Fuente. Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.

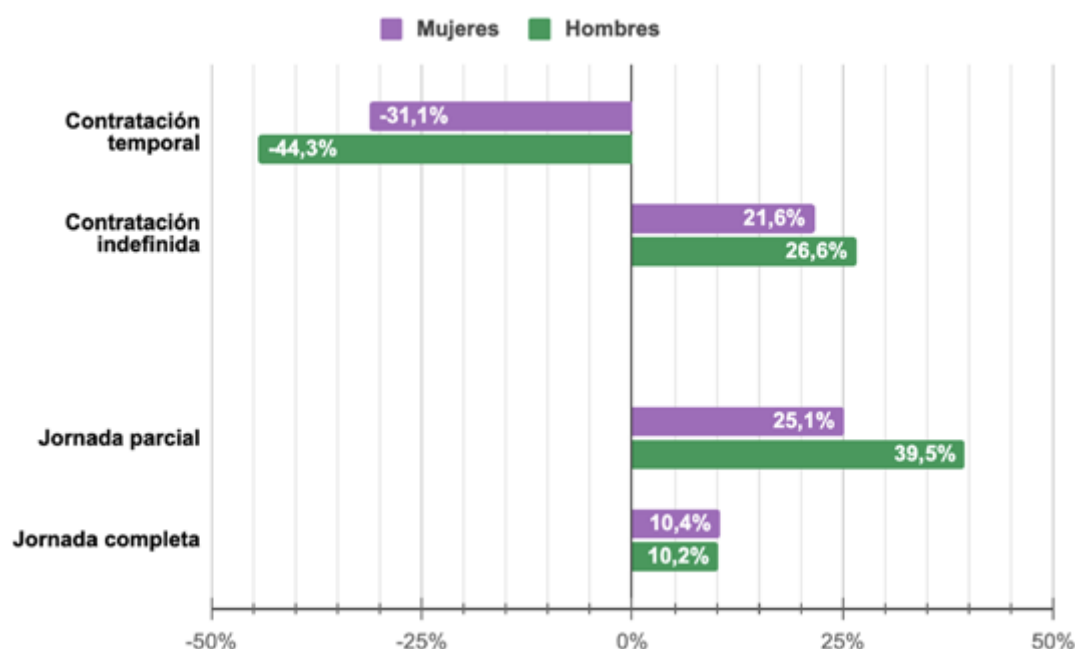
Respecto a las personas asalariadas de su propio sexo, el 84,2% de las mujeres asalariadas tienen un contrato indefinido permanente, el 13,2% tiene un contrato temporal y el 2,6% restante tiene un contrato fijo discontinuo. En el caso de los hombres en empleo asalariado, el 89,5% tiene un contrato indefinido permanente, el 9,4% tiene un contrato temporal y el 1,0% restante tiene un contrato fijo discontinuo.

La reforma laboral motivó una gran caída de la temporalidad. Las mujeres han pasado de un 21,1% en 2019 a un 13,3% de 2023 y 13,2% en 2025 (-7,9 p.p entre 2019 y 2025) y los hombres del 19,1% de 2019, al 11,0% en 2023 y hasta el 9,4% en 2025 (-9,7 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.

No sólo ha afectado en términos proporcionales la caída de la temporalidad en estos últimos años, también lo ha hecho en el número de personas afectadas, ya que hay un 44,3% menos de hombres y un 31,1% de mujeres menos trabajando con contrato temporal que antes de la pandemia.

Gráfico 10. Evolución entre 2019 y 2025 de la población asalariada según tipo de contrato y jornada, por sexo. Comunidad de Madrid



Fuente. Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.

Pese a esta evolución a la baja de la contratación temporal, no ha habido una corrección en el sector público. El índice de temporalidad del sector público es significativamente mayor que el del sector privado. A finales de año, mientras que en el sector privado la tasa de temporalidad era del 9,6%, en el sector público era del 20,6%. Y la diferencia entre hombres y mujeres es aún más evidente. Mientras que en el sector privado la diferencia es de 2,1 p.p (10,7% las mujeres y 8,6% los hombres), en el sector público la diferencia asciende a 8,8 p.p (24,3% las mujeres y 15,5% los hombres).

En conclusión, en la Comunidad de Madrid las mujeres continúan sobrerrepresentadas en el empleo a tiempo parcial y en el empleo temporal. Concentran el 71,1% de las personas ocupadas a tiempo parcial y el 58,5% de quienes cuentan con contratos temporales, una situación que no solo implica mayores niveles de inestabilidad laboral, sino que tiene efectos directos sobre los ingresos percibidos y las prestaciones asociadas.

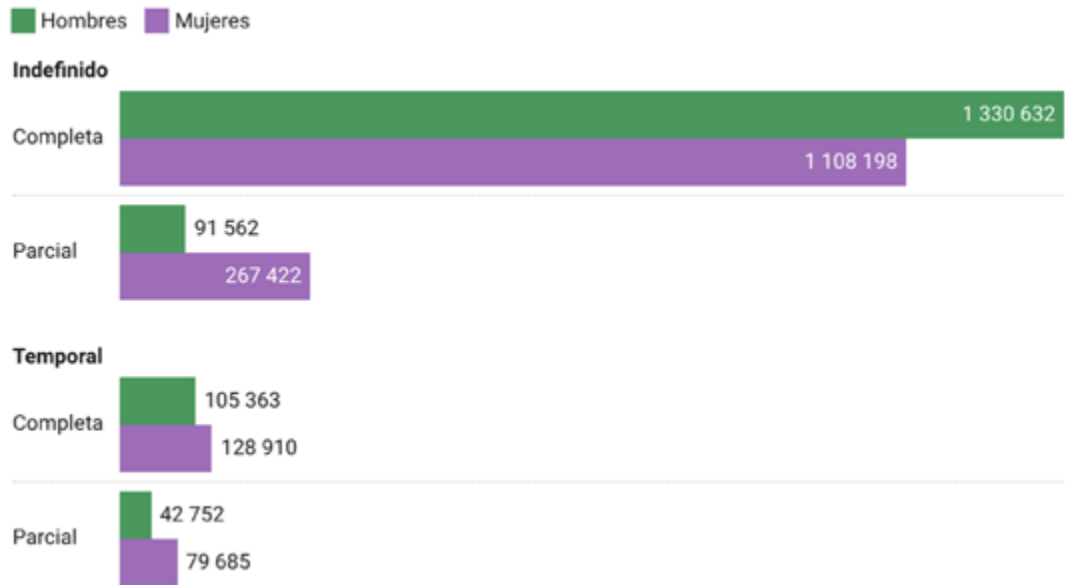
Pese a la reducción de la temporalidad registrada tras la reforma laboral, los avances resultan todavía insuficientes. Más preocupante aún es el incremento del número de mujeres con jornadas a tiempo parcial, que profundiza las desigualdades existentes. Este escenario pone de manifiesto la necesidad de impulsar cambios profundos y específicos que permitan eliminar los obstáculos a los que las mujeres se siguen enfrentando en el mercado laboral.

Si ambas formas de precariedad revelan una peor posición de las mujeres respecto a los hombres, cuando se combinan su situación empeora. De las 122.437 personas que tienen un contrato temporal a tiempo parcial, el 65,1% (79.685 personas) son mujeres. Y al contrario ocurre en la mejor de las

situaciones, puesto que entre las personas con contrato indefinido a jornada completa las mujeres representan únicamente el 45,4% del total.

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

Fuente. Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.



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 y profesiones que reproducen en el ámbito laboral los estereotipos de género.

Así, si descendemos al desglose por ramas, en la Comunidad de Madrid destacan como actividades masculinizadas la agricultura, la construcción, la industria y la información y comunicaciones, con menos de un 40% 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 69,8% de mujeres
- ✓ Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación, actividades sanitarias y de servicios sociales, con un 68,4% de mujeres.

Tabla 4. Personas ocupadas por rama de actividad (CNAE 2009) y sexo. Comunidad de Madrid (en miles de personas)

	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)	284,3	85,8	198,5	69,8%
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales (O + P + Q)	752,7	238,1	514,6	68,4%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares (M + N)	528,9	232,8	296,1	56,0%
K Actividades financieras y de seguros	186,9	93,2	93,7	50,1%
L Actividades inmobiliarias	46,8	27	19,8	42,3%
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (G + H + I)	1000,8	586,4	414,4	41,4%
Agricultura	8	5	3	37,5%
J Información y comunicaciones	245,4	159	86,4	35,2%
C Industria manufacturera	253,9	172	81,9	32,3%
Total Industria (B + C + D + E)	292,3	198,3	94	32,2%
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)	38,4	26,3	12,1	31,5%
F Construcción	233,7	197,9	35,8	15,3%

Fuente. Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.

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 en España, con un escaso 10% de mujeres o menos, son: industrias extractivas (9,2%) y la construcción (10,3%).

Las ramas más feminizadas, con más de un 70% de mujeres, son: Actividades de los hogares como personas empleadoras de personal doméstico (87,8%); Actividades sanitarias y de servicios sociales (78,4%) y Educación (70,5%). Prácticamente 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.

Tabla 5. 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	87,8%	57,8%	26,6%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	78,4%	14,5%	23,6%
P Educación	70,5%	18,6%	23,2%
S Otros servicios	65,5%	18,1%	7,1%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	55,1%	25,5%	10,8%
I Hostelería	54,0%	23,8%	12,9%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	51,1%	10,0%	5,9%
K Actividades financieras y de seguros	50,8%	5,5%	4,6%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	48,7%	16,5%	7,7%
Total	46,6%	13,8%	12,9%
L Actividades inmobiliarias	46,2%	16,0%	2,3%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	44,4%	3,5%	20,1%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	40,8%	33,2%	17,8%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	29,8%	8,5%	5,7%
C Industria manufacturera	29,3%	4,3%	8,1%
J Información y comunicaciones	28,6%	6,0%	5,2%
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	25,3%	5,6%	21,7%
H Transporte y almacenamiento	23,3%	7,9%	9,8%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	21,6%	4,2%	10,7%
F Construcción	10,3%	4,3%	10,1%
B Industrias extractivas	9,2%	1,5%	10,4%

Fuente. Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.

La segregación es evidente también por tipo de ocupación. En el cuarto trimestre de 2025, la representación de las mujeres en la Comunidad de Madrid era próxima o inferior al 10% en los puestos relacionados con las ocupaciones militares (11,7%), los trabajos cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (11,0%) y los relacionados con la artesanía y los trabajos cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (8,6%). También es relevante, por su elevada ocupación, destacar los casos de los directores y gerentes (36,9%) y técnicos y profesionales de apoyo (40,6%).

Por contra, observamos que en los empleos contables, administrativos y otros empleos de oficina la representación de las mujeres es del 70,0%, siendo la agrupación ocupacional con mayor representación de las mujeres. Le siguen las ocupaciones elementales (personal doméstico y de limpieza; ayudantes de preparación de alimentos, personas recogedoras de residuos urbanos y vendedoras callejeros; ordenanzas, mozos de equipaje y repartidores a pie y peones de la agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes) en el que las mujeres ocupan el 60,7% de los puestos de trabajo.

Tabla 6. Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo. Comunidad de Madrid

	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	337,5	101,4	236,1	70,0%
9 Ocupaciones elementales	404,4	158,8	245,6	60,7%
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	701	288,6	412,4	58,8%
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	953,8	423,7	530,1	55,6%
3 Técnicos; profesionales de apoyo	539,4	320,6	218,8	40,6%
1 Directores y gerentes	176,7	111,5	65,2	36,9%
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	180,7	158	22,7	12,6%
0 Ocupaciones militares	17,9	15,8	2,1	11,7%
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	7,3	6,5	0,8	11,0%
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	261,1	238,6	22,5	8,6%

Fuente. Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.

Asimismo, se evidencian diferencias por ocupación y tipo de empresa (pública o privada). Por ejemplo, en la categoría de técnicos y profesionales científicos, las mujeres representan el 51,6% en el sector privado y el 66,7% en el sector público. En el caso de los técnicos y profesionales de apoyo, su presencia es del 38,4% en el sector privado y del 59,2% en el sector público. Las diferencias también son notables en los cargos de dirección y gerenciales, donde las mujeres constituyen el 37,8% en el sector privado y el 77,8% en el sector público.

Tabla 7. Personas ocupadas por ocupación, tipo de empresa y sexo. Comunidad de Madrid

	Sector privado			Sector público		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	197.886	11.606	5,5%	6.457	1.720	21,0%
Directores y gerentes	71.705	43.644	37,8%	1.443	5.072	77,8%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	81.436	198.194	70,9%	14.782	31.724	68,2%
Ocupaciones elementales	153.819	230.915	60,0%	1.019	11.479	91,8%
Ocupaciones militares	-	-	-	15.812	2.085	11,6%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	129.018	18.372	12,5%	8.280	2.481	23,1%
Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales	285.082	304.245	51,6%	79.303	158.686	66,7%
Técnicos y Profesionales de apoyo	250.230	155.950	38,4%	22.650	32.863	59,2%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	3.730	808	17,8%	-	-	-
Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	197.428	334.668	62,9%	50.230	39.703	44,1%

Fuente. Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.

A nivel estatal, es posible profundizar en la segregación por sexo en los puestos de trabajo. El 96,4% de las personas empleadas en el servicio doméstico son mujeres, al igual que el 91,9% de quienes desempeñan trabajos de cuidados a las personas. Esta elevada presencia femenina también se observa en los cuidados de personas en centros de salud, donde las mujeres representan el 85,5%, así como en la categoría de otro personal de limpieza, con un 82,9%. Por el contrario, la presencia femenina es muy reducida en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas: en los puestos de mecánica y ajuste de maquinaria apenas alcanza el 2,0%, al igual que en los trabajos en obras estructurales de construcción y afines, mientras que en los trabajos especializados en electricidad y electrotecnología se sitúa en el 1,5%.

Tabla 8. Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo en España

	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
91 Empleados domésticos	403,1	14,4	388,7	96,4%
57 Otros trabajadores de los cuidados a las personas	462,1	37,2	424,9	91,9%
56 Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	520,0	75,3	444,7	85,5%
92 Otro personal de limpieza	792,8	135,2	657,6	82,9%
55 Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	184,1	35,1	149,0	80,9%
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	1.469,6	301,5	1.168,1	79,5%
45 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	538,6	112,5	426,1	79,1%
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	1.598,3	377,2	1.221,1	76,4%
43 Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	494,2	117,0	377,2	76,3%
F Empleados de oficina que atienden al público	898,7	228,4	670,3	74,6%
23 Otros profesionales de la enseñanza	253,0	65,2	187,8	74,2%
28 Profesionales en ciencias sociales	273,3	74,7	198,6	72,7%
36 Profesionales de apoyo a la gestión administrativa; técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad	352,1	97,3	254,8	72,4%
21 Profesionales de la salud	862,9	252,1	610,8	70,8%
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	2.148,9	632,6	1.516,3	70,6%
22 Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	1.033,0	315,3	717,7	69,5%
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	2.132,5	670,8	1.461,7	68,5%
52 Dependientes en tiendas y almacenes	934,2	294,5	639,7	68,5%
44 Empleados de agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros)	360,2	116,0	244,2	67,8%
E Empleados de oficina que no atienden al público	1.233,7	442,4	791,3	64,1%
58 Trabajadores de los servicios personales	487,5	189,0	298,5	61,2%
33 Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas	202,3	78,6	123,7	61,1%

Fuente. Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.

Tabla 9. Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo en España

	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
93 Ayudantes de preparación de alimentos	198,3	77,2	121,1	61,1%
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	4.713,6	1.839,6	2.874,0	61,0%
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	2.731,2	1.115,0	1.616,2	59,2%
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	4.618,6	1.961,8	2.656,8	57,5%
41 Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte	663,8	287,0	376,8	56,8%
26 Especialistas en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización	678,1	293,6	384,5	56,7%
9 Ocupaciones elementales	2.766,1	1.226,6	1.539,5	55,7%
97 Peones de las industrias manufactureras	219,1	98,0	121,1	55,3%
25 Profesionales en derecho	269,3	121,2	148,1	55,0%
51 Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	950,8	438,3	512,5	53,9%
29 Profesionales de la cultura y el espectáculo	161,7	76,3	85,4	52,8%
53 Comerciantes propietarios de tiendas	314,7	151,7	163,0	51,8%
34 Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas	89,3	44,8	44,5	49,8%
42 Empleados de bibliotecas, servicios de correos y afines	75,6	38,3	37,3	49,3%
37 Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines	418,0	214,9	203,1	48,6%
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2.469,9	1.329,3	1.140,6	46,2%
50 Camareros y cocineros propietarios	213,4	117,4	96,0	45,0%
11 Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública y organizaciones de interés social; directores ejecutivos	56,3	31,7	24,6	43,7%
77 Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	228,2	129,8	98,4	43,1%
12 Directores de departamentos administrativos y comerciales	279,1	159,8	119,3	42,7%
54 Vendedores (excepto en tiendas y almacenes)	133,8	77,9	55,9	41,8%
3 Técnicos; profesionales de apoyo	2.685,2	1.630,4	1.054,8	39,3%

Fuente. Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.

Tabla 10. Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo en España

	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
D Técnicos; profesionales de apoyo	2.685,2	1.630,4	1.054,8	39,3%
15 Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	111,3	68,7	42,6	38,3%
1 Directores y gerentes	939,8	601,5	338,3	36,0%
A Directores y gerentes	939,8	601,5	338,3	36,0%
35 Representantes, agentes comerciales y afines	677,2	439,5	237,7	35,1%
24 Profesionales de la ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	760,0	502,5	257,5	33,9%
81 Operadores de instalaciones y maquinaria fijas	429,4	284,4	145,0	33,8%
62 Trabajadores cualificados en actividades ganaderas, (incluidas avícolas, apícolas y similares)	96,8	66,2	30,6	31,6%
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	547,8	374,9	172,9	31,6%
13 Directores de producción y operaciones	294,8	202,9	91,9	31,2%
14 Directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio	198,4	138,5	59,9	30,2%
78 Trabajadores de la madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios	113,7	80,8	32,9	28,9%
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	1.167,7	849,4	318,3	27,3%
95 Peones agrarios, forestales y de la pesca	342,7	251,9	90,8	26,5%
94 Recogedores de residuos urbanos, vendedores callejeros y otras ocupaciones elementales en servicios	204,2	150,5	53,7	26,3%
98 Peones del transporte, descargadores y reponedores	402,8	301,4	101,4	25,2%
76 Mecánicos de precisión en metales, ceramistas, vidrieros, artesanos y trabajadores de artes gráficas	66,2	49,7	16,5	24,9%
31 Técnicos de las ciencias y de las ingenierías	385,8	292,4	93,4	24,2%
82 Montadores y ensambladores en fábricas	118,3	90,4	27,9	23,6%
27 Profesionales de las tecnologías de la información	327,4	260,9	66,5	20,3%
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	437,2	356,1	81,1	18,5%
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	437,2	356,1	81,1	18,5%

Fuente. Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.

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

	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
38 Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	421,3	346,3	75,0	17,8%
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	512,8	423,1	89,7	17,5%
59 Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	512,8	423,1	89,7	17,5%
64 Trabajadores cualificados en actividades forestales, pesqueras y cinegéticas	24,3	20,2	4,1	16,9%
32 Supervisores en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción	138,9	116,4	22,5	16,2%
61 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	294,4	250,2	44,2	15,0%
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.684,6	1.444,6	240,0	14,2%
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	1.370,8	1.192,9	177,9	13,0%
63 Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas	21,7	19,5	2,2	10,1%
0 Ocupaciones militares	99,4	89,8	9,6	9,7%
Q Ocupaciones militares	99,4	89,8	9,6	9,7%
00 Ocupaciones militares	99,4	89,8	9,6	9,7%
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	2.386,2	2.184,4	201,8	8,5%
83 Maquinistas de locomotoras, operadores de maquinaria agrícola y de equipos pesados móviles, y marineros	265,6	246,1	19,5	7,3%
73 Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines	281,7	263,3	18,4	6,5%
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	1.136,8	1.069,7	67,1	5,9%
84 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	871,2	823,7	47,5	5,5%
72 Trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas), pintores y afines	312,1	302,2	9,9	3,2%
96 Peones de la construcción y de la minería	203,2	198,2	5,0	2,5%
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	1.015,5	991,6	23,9	2,4%
74 Mecánicos y ajustadores de maquinaria	322,4	315,9	6,5	2,0%
71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines	703,3	689,3	14,0	2,0%
75 Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología	358,7	353,4	5,3	1,5%

Fuente. Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.

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 2024 se solicitaron 10.747. Fue la comunidad donde más excedencias se solicitaron, siendo las mujeres quienes recurren a ellas en su gran mayoría (83%).

1.2.4. Población en desempleo

En el último trimestre de 2025, la población madrileña en situación de desempleo ascendió a 271.200 personas, un -17,4% menos que en el mismo periodo de 2024, es decir -57.300 personas menos que hace un año. A diferencia del año anterior, en la que la reducción de la población madrileña estuvo marcada principalmente por la reducción del número de mujeres en paro, a lo largo de 2025 se ha reducido el número tanto de hombres como de mujeres en paro. Concretamente, en -29.500 hombres y -27.800 mujeres.

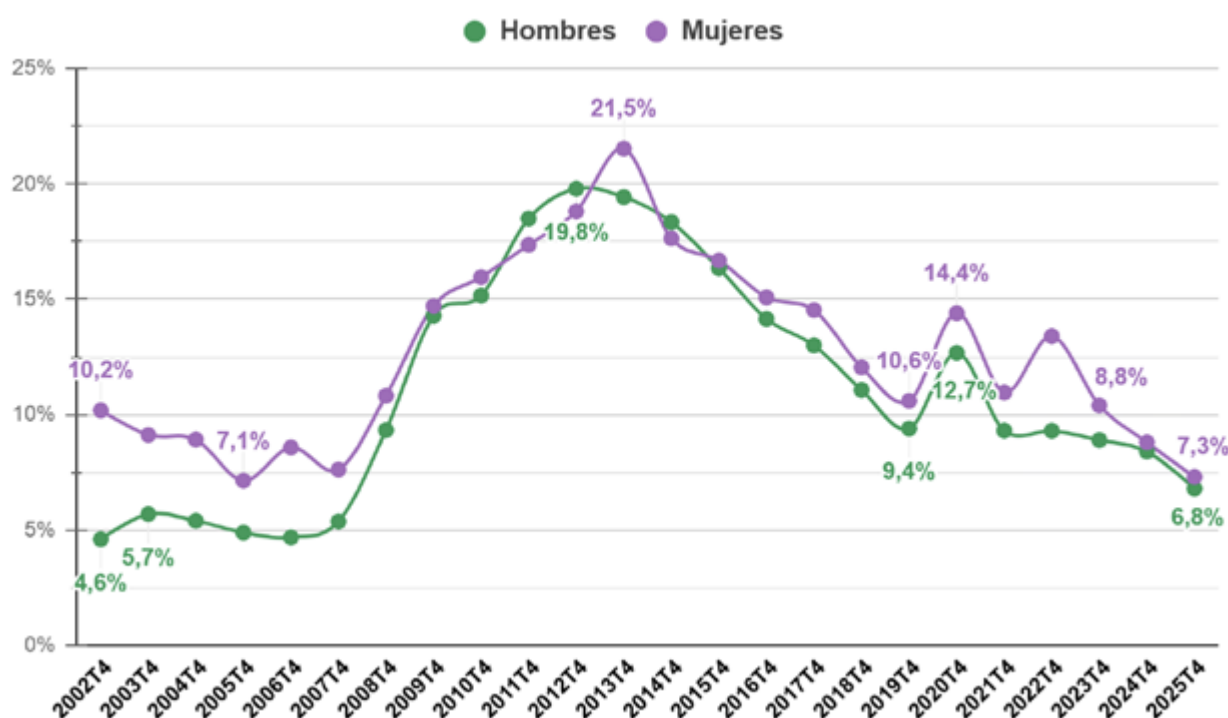
Se constata por lo tanto el cambio de tendencia que señalábamos el año anterior: la estructura de la población desempleada madrileña cambia, reduciendo la proporción que representan las mujeres. Las mujeres suponían en el cuarto trimestre de 2019 el 52,2% y en 2025 el 50,7%.

La reducción en el último año ha sido tan intensa que se revierte el menor ritmo al que disminuía en el caso de las mujeres madrileñas respecto al resto de mujeres a nivel estatal. Hasta ahora, la reducción desde 2019 había sido de la mitad. Con los últimos datos, se constata que ha disminuido más el número de mujeres paradas a nivel regional (-25,2%) desde 2019 que a nivel estatal (-21,5%).

La tasa de paro del conjunto de las mujeres ha pasado del 8,8% en el cuarto trimestre de 2024 al 7,3% actual, lo que supone una reducción de 1,5 puntos porcentuales, similar a la reducción en términos porcentuales que la del año anterior. En cambio la tasa de paro de los hombres ha disminuido del 8,4% en 2024 al 6,8% en 2025, habiendo sido al menos más intensa en términos porcentuales para ellos que para ellas.

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 4,1 puntos porcentuales, una brecha que no se observaba desde 2006; sin embargo, en 2025 se ha reducido a 0,5 puntos porcentuales, aumentando ligeramente desde el año anterior (0,4 p.p.).

Gráfico 12. Evolución de la tasa de paro por sexo en la Comunidad de Madrid (2002-2025)



Fuente. Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.

Por otra parte, la disminución de las mujeres desempleadas respecto al año anterior muestra grandes asimetrías según el rango de edad, provocando incluso que haya en determinados rangos de edad donde aumenta el número de mujeres desempleadas. La caída total (-27.800) se concentra principalmente en un grupo de edad: las mujeres de 25 a 34 años, quienes reducen en -19.500 el número de mujeres desempleadas, un -47,9% menos que el año anterior.

Otro de los grupos que experimenta una mayor caída es el de las mujeres mayores de 55 años, quienes pierden 9.800 personas en paro, lo que supone una caída del -23,3%. Otros grupos, como el de las mujeres entre 35 y 44 años y el de 45 a 54 años, reducen aunque moderadamente el número de desempleadas (-2.200, un -7,7%; y -1.400, un -4,1% respectivamente).

La nota negativa la encontramos en el grupo de mujeres más jóvenes, las menores de 25 años. Lejos de no reducir el número de desempleadas, aumenta significativamente, de las 19.900 en 2024 a las 25.000 en 2025, lo que supone un aumento del +25,6%. Lo que pone de manifiesto la falta de políticas activas para la inserción en el mercado laboral de las mujeres más jóvenes, algo que no ocurre entre los hombres. Los hombres menores de 25 años, en el mismo periodo, disminuyen en el número de desempleados en -4.900 personas, un -17,2%.

Una de las formas de valorar cómo ha impactado la reducción del número de mujeres desempleadas por grupos de edad es atendiendo a lo que representan respecto al total. En el cuarto trimestre de 2025, las mujeres jóvenes menores de 25 años representaban el 12,0% del total de mujeres desempleadas, mientras que en 2025 ascendió al 18,2%. El resto de grupos, cambió también su importancia, aunque

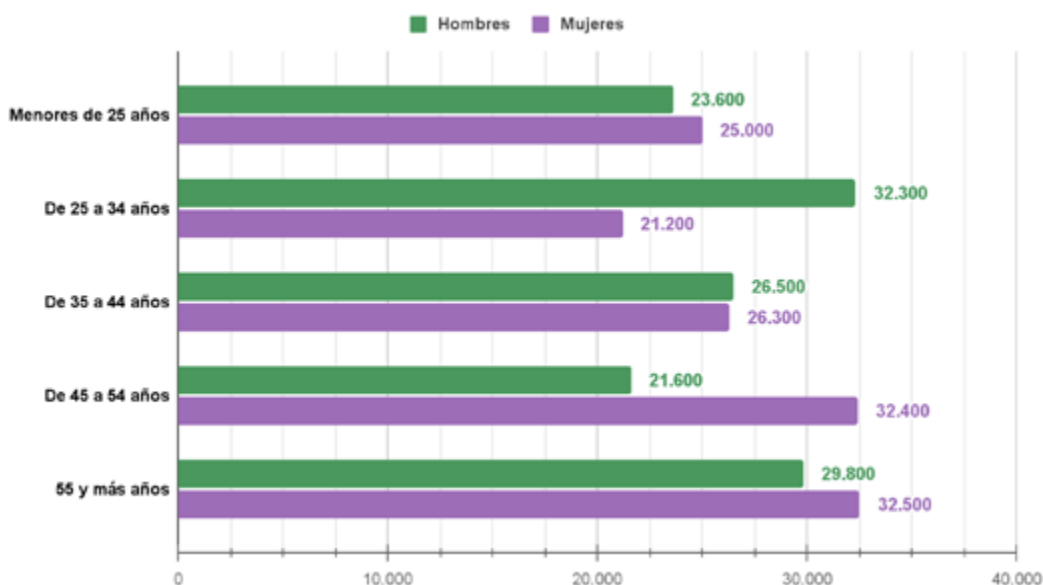
ninguna experimentó tanto crecimiento: las mujeres de entre 25 y 34 años pasaron del 24,6% al 15,4%, las mujeres de entre 35 y 44 años del 17,3% al 19,1%, las mujeres de entre 45 y 54 años del 20,5% al 23,6% y las mujeres mayores de 55 años del 25,6% al 23,7%.

Cabe destacar que la reducción del número de mujeres desempleadas en comparación al 2019 se concentra en las mujeres de entre 35 a 44 años, y en el grupo de 25 a 34 años. En estos rango de edad hay un -43,7% y -44,6% respectivamente menos de mujeres en situación de desempleo. Destaca tanto el estancamiento en el grupo de mujeres menores de 25 años, quienes reducen únicamente un -0,8% el número de mujeres desempleadas, como el grupo de mayores de 55 años, quienes consiguen revertir la situación y reducir un -19,4% el número de mujeres desempleadas.

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 2025 se situaba en el 18,3% (frente al 6,4% de las mujeres con 25 o más años). La tendencia hacia su reducción se ha revertido este año, como ya se ha comparado, aumentando la tasa de paro en +3,0 p.p. Además, entre la población joven (menor de 25 años) encontramos una tasa de paro mayor entre las mujeres que entre los hombres (17,9%).

Al otro extremo de la población en edad de trabajar, se produce un drástico descenso de la tasa de paro entre las mujeres mayores de 55 años, pasando del 11,4% en 2024 al 8,2% en 2025, recortando distancia con los hombres de su misma edad (7,3%).

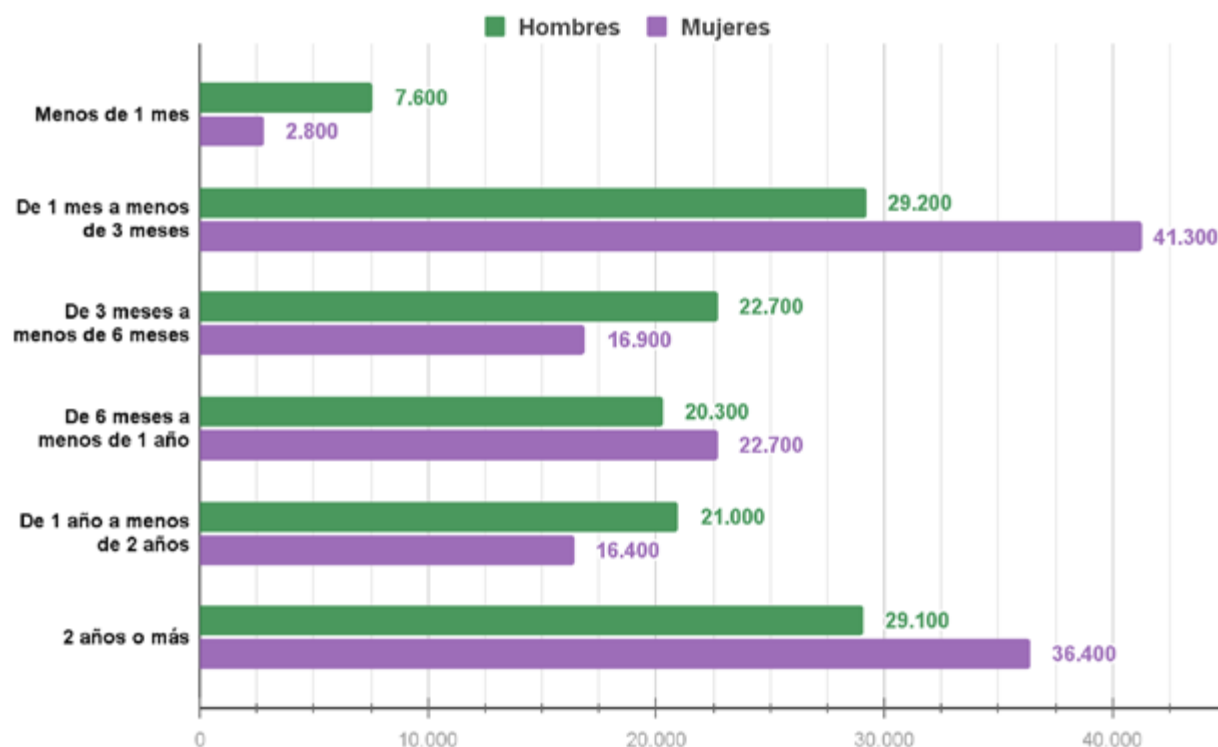
Gráfico 13. Personas desempleadas por edad y sexo en la Comunidad de Madrid



Fuente. Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.

Respecto al conjunto de las mujeres desempleadas, un 26,7% de ellas lleva en situación de desempleo dos años o más y un 12,0% lleva entre uno y dos años buscando un empleo. 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 38,7%, es decir, 52.800 mujeres llevan más de un año buscando empleo.

Gráfico 14. Población desempleada por tiempo de búsqueda de empleo y sexo en la Comunidad de Madrid



Fuente. Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2025.

Por último, la reducción en el número de mujeres en situación de desempleo en comparación con 2019 se explica, en gran parte, por una caída significativa en el número de mujeres con estudios superiores (-36,7%) y aquellas con la primera etapa de Educación Superior completada (-33,7).

Por otra parte, es especialmente grave la evolución del desempleo entre las mujeres con la Segunda etapa de educación superior con orientación profesional. Lejos de reducir el número de personas paradas, la aumenta significativamente, en +9.600 mujeres, lo que supone un aumento del +21,5%. Esto ejemplifica la falta de políticas de empleo activas para la incorporación de aquellas personas con estudios orientados a ejercer determinadas profesiones, aumentando el número de mujeres desempleadas en un contexto de clara reducción del desempleo general.

2. La brecha de los ingresos

El análisis de la información salarial disponible para la Comunidad de Madrid evidencia que la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres continúa siendo una realidad estructural del mercado de trabajo regional. Persiste una diferencia significativa en la remuneración que perciben mujeres y hombres por su trabajo.

La brecha salarial responde a una combinación de factores interrelacionados. Entre ellos destacan la segregación sectorial y ocupacional o el hecho que las mujeres tienen mayores tasas de contratación parcial y temporal, impactando todas ellas en la retribución final.

En este documento, el cálculo de la brecha salarial en la Comunidad de Madrid se basa fundamentalmente en el análisis de los datos más recientes de la Encuesta de Estructura Salarial, correspondientes a 2023, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), además de las estadísticas de prestaciones que aporta el SEPE. La metodología adoptada toma como base el salario medio de las mujeres, de modo que la brecha expresa el porcentaje en que este debería aumentar para alcanzar el nivel salarial medio de los hombres, permitiendo así dimensionar la magnitud de la desigualdad salarial existente.

Los datos indican que la brecha salarial media en la Comunidad de Madrid en 2023 se sitúa en el 19,8%. Es decir, de media, una mujer que trabaje en la región debería ver incrementado su salario en un +19,8% para equipararse al salario medio de los hombres.

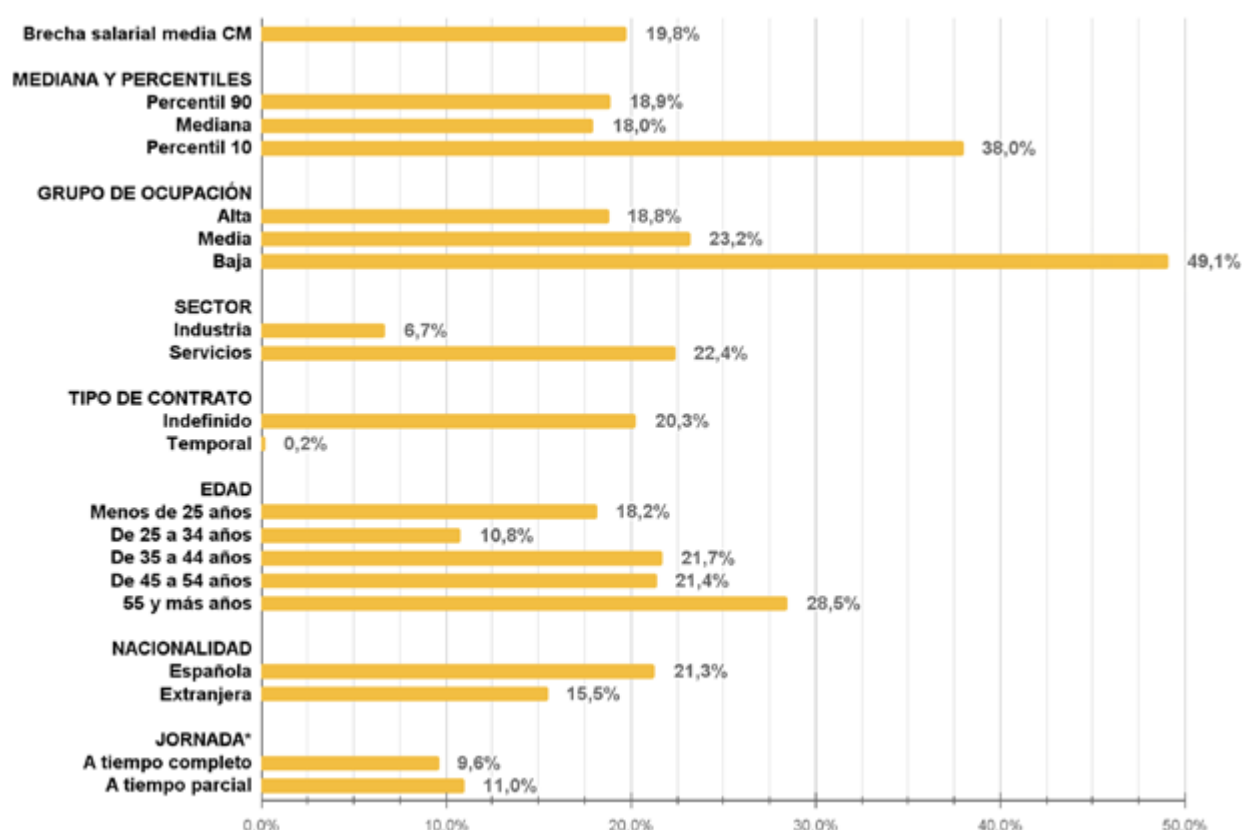
Esta desigualdad salarial, provocada en gran medida por unos complementos salariales masculinizados y unas tasas de parcialidad indeseada insoportables, además de constituir una manifestación clara de injusticia social, tiene consecuencias directas sobre las condiciones de vida de las mujeres. Por una parte, representa una restricción clara para la autonomía económica y financiera de las mujeres, tanto en lo que respecta a los ingresos salariales como a las prestaciones por desempleo y pensiones. Esta menor capacidad de independencia económica constituye, además, un elemento de riesgo que aumenta las situaciones de vulnerabilidad, como las vinculadas a la violencia de género.

Conviene subrayar que la brecha salarial no afecta de manera homogénea a todas las mujeres, sino que interactúa con otras formas de desigualdad: por ejemplo, la brecha salarial de las mujeres se incrementa en los grupos ocupacionales de menores salarios.

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. Este informe aspira a contribuir a una mejor comprensión de las características actuales de la desigualdad salarial en la Comunidad de Madrid, poniendo de relieve la necesidad y la urgencia de desplegar estrategias y medidas complementarias y eficaces para eliminar esta forma de discriminación por razón de sexo.

Resumen Brecha salarial según variables

Gráfico 15. Brecha salarial según distintas variables: media, mediana, percentiles, grupo de ocupación, sector, contrato, edad nacionalidad y jornada, 2023, Comunidad de Madrid



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

*La brecha por tipo de jornada se refiere al año 2022 y procede de la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal.

2.1. La brecha salarial

En mayo del año 2025 el Instituto Nacional de Estadística (INE) publicó la Encuesta de Estructura Salarial del año 2023, la última disponible en el momento de elaboración de este informe. Según estos datos, en 2023, el salario medio de las mujeres en la Comunidad de Madrid fue de 29.250 euros, mientras que el de los hombres alcanzó los 35.052 euros. Esta diferencia (+5.802€) supone que el salario medio de las mujeres debería incrementarse en un +19,8% para equipararse al de los hombres, una desigualdad salarial superior a la de la media estatal (+19,2%).

2.1.1. Evolución de la brecha salarial, 2008-2023

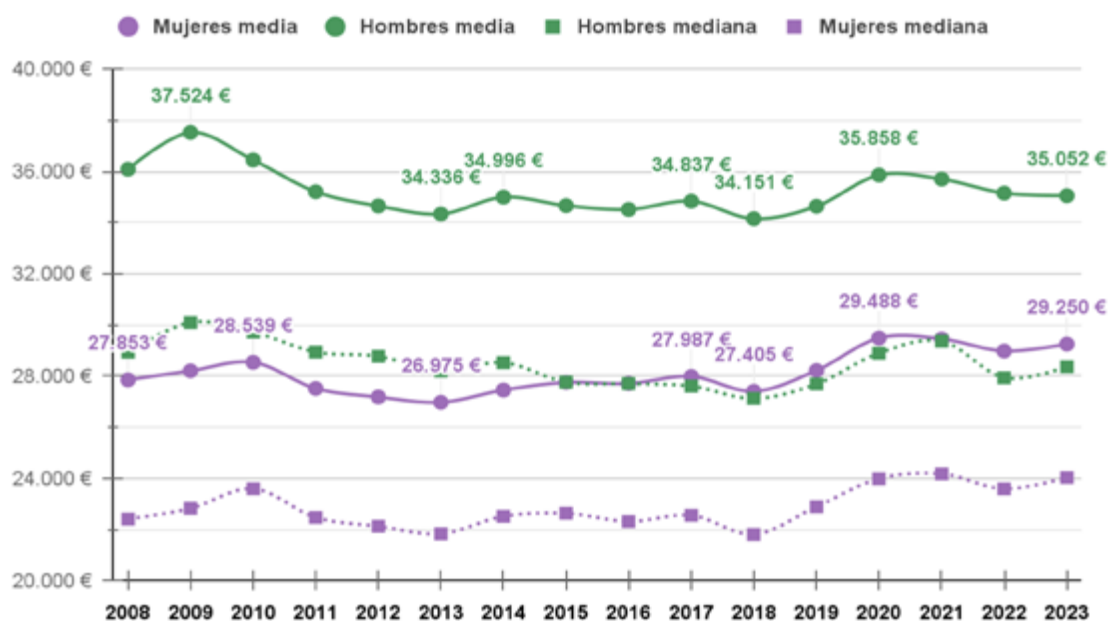
La igualdad en la retribución aún está lejos de alcanzarse, como puede observarse en los Gráficos 2 y 3. El salario medio y el salario mediano de los hombres se sitúan de forma sistemática por encima de los de las mujeres, tanto en el periodo de estancamiento salarial (como los años posteriores a la crisis 2008) como en el actual contexto de recuperación. Aunque desde la crisis financiera se ha producido una reducción de -9,7 puntos porcentuales (p.p.) en la brecha salarial, esta disminución resulta relativamente limitada si se tiene en cuenta que se trata de un periodo de quince años.

La evolución reciente de la brecha salarial muestra, además, una dinámica desigual. Entre 2018 y 2022 se observa una caída acumulada de -3,4 p.p.; sin embargo, esta disminución se ralentiza de forma notable a partir de 2020. Entre 2020 y 2022 el descenso fue de apenas -0,3 p.p., y en 2022 incluso se registra un ligero repunte de +0,1 p.p., como consecuencia de una mayor caída del salario medio de las mujeres respecto al de los hombres. En contraste, el año 2023 supone una mejora significativa, con una reducción de -1,5 pp en un solo ejercicio.

El incremento de la brecha en 2022 tuvo también un reflejo en términos absolutos, elevando la diferencia salarial hasta niveles similares a los existentes antes de 2015. Aunque en 2023 se produce una corrección, la brecha salarial en términos absolutos continúa siendo elevada: la diferencia alcanza los +5.802 euros, una cifra superior a la registrada antes de la pandemia de la covid-19.

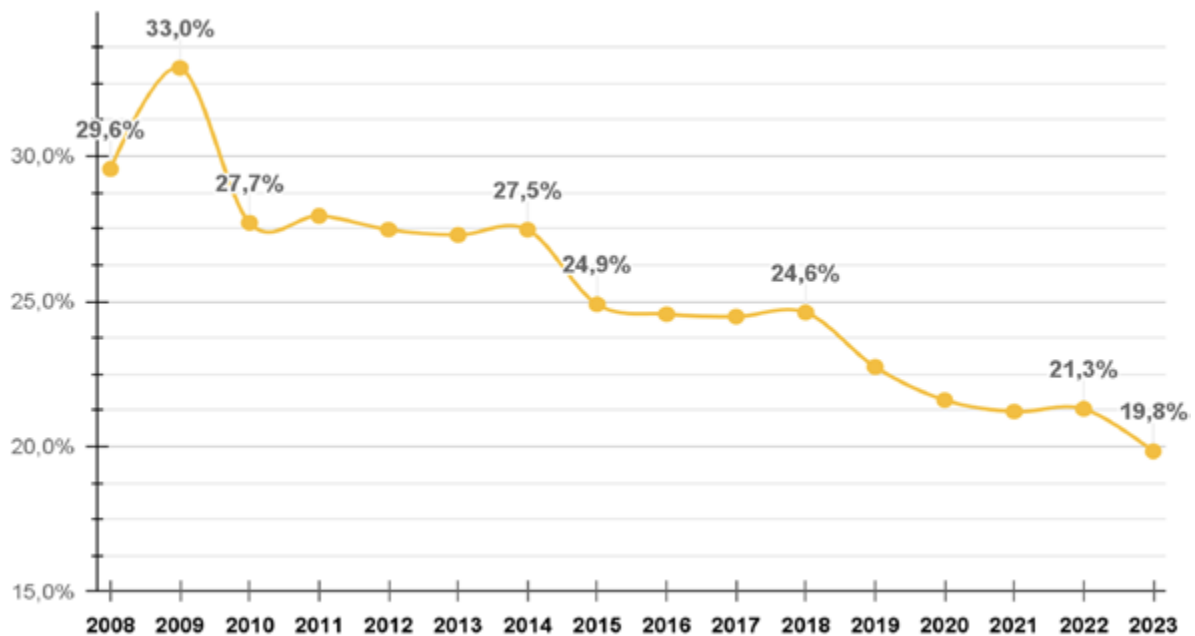
La evolución reciente pone de manifiesto el riesgo de un posible retroceso, especialmente a la luz del estancamiento e incluso del aumento de las diferencias salariales en términos absolutos observado desde 2018.

Gráfico 16. Evolución del salario nominal anual medio y mediano por sexo en la Comunidad de Madrid, 2008-2023



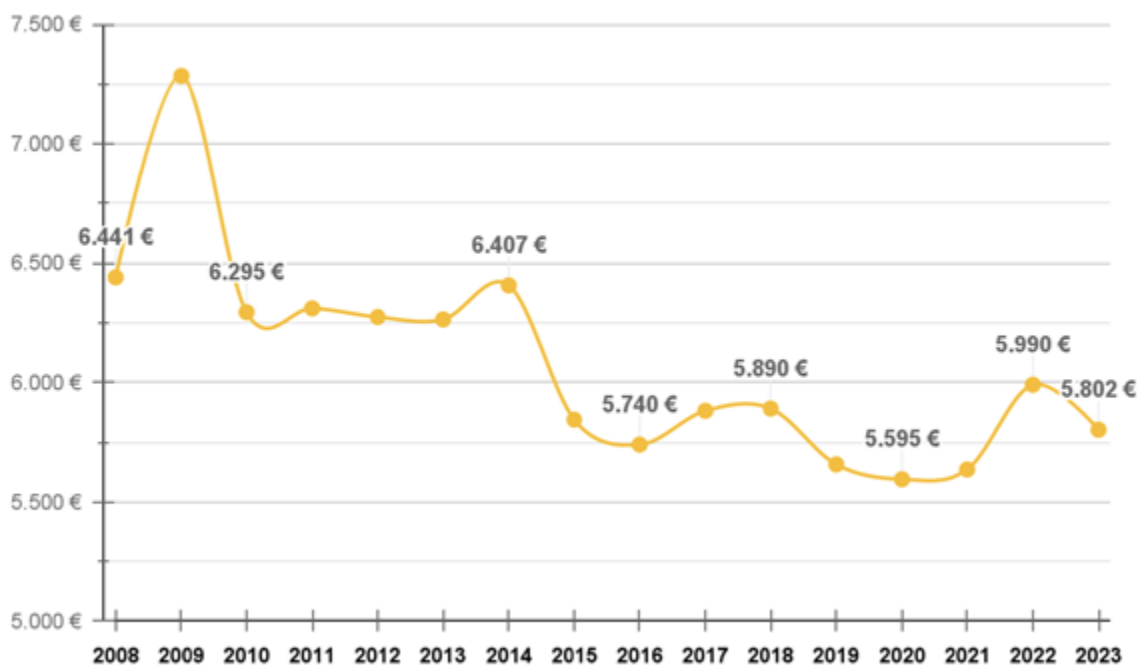
Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

Gráfico 17. Evolución del porcentaje de brecha salarial en la Comunidad de Madrid, 2008-2023



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

Gráfico 18. Evolución de la diferencia en euros (valores 2023) entre el salario medio real de mujeres y hombres, 2008-2023, Comunidad de Madrid



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE. Valores deflactados a precios de 2023.

2.1.2. Brecha salarial por grupo de ocupación

Las ocupaciones con mayor presencia de mujeres suelen ser aquellas con requisitos de formación más bajos, que se asocian a menores salarios. Es el ejemplo de las ocupaciones vinculadas a los cuidados. A continuación, se realizan tres grandes agrupaciones por tipo de ocupación:

- ✗ Alta (grupos de ocupación 1, 2 y 3) en la que se incluye a personal de dirección y gerencia y personal técnico.
- ✗ Media (grupos de ocupación 4, 5, 6, 7 y 0) en la que se incluye a personal cualificado y administrativo.
- ✗ Baja (grupos de ocupación 8 y 9) en la que se incluye a personal no cualificado.

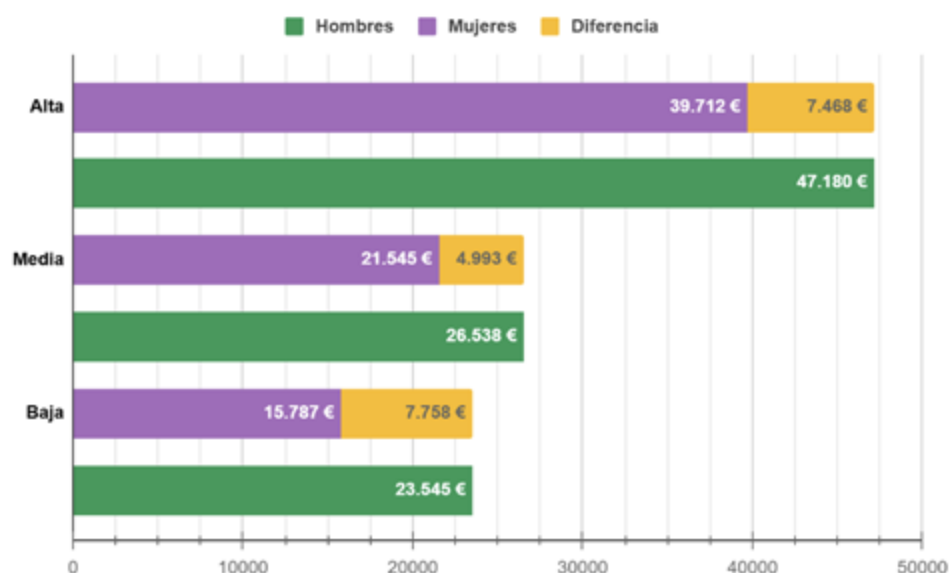
Sin embargo, en términos reales su evolución sigue siendo preocupante. El salario medio de las mujeres en ocupaciones bajas desciende un 4,8% (-792,3 €). Para el mismo periodo, las mujeres de ocupaciones bajas del conjunto del Estado registran una caída menor, del 3,1% (-495,2 €). En contraste, los hombres en ocupaciones bajas de la Comunidad de Madrid experimentan un aumento del 1,7% (+384,7 €). Estos datos muestran que las mujeres de ocupaciones bajas en la Comunidad de Madrid son el grupo que presenta la mayor pérdida salarial, tanto frente a las mujeres del conjunto de España como frente a los hombres del mismo grupo ocupacional en la Comunidad de Madrid.

Por otro lado, es claro que la brecha salarial en la Comunidad de Madrid es mayor en los grupos de ocupación inferiores, que son aquellos con peores condiciones y en los que las mujeres son mayoría. Se trata del único grupo ocupacional con una brecha salarial similar en 2023 que a comienzos del periodo, en 2008. Y también es el único que aumenta la brecha desde 2019, concretamente hasta llegar en 2023 al 49,1%. Esto significa que el salario medio de las mujeres en un tipo de ocupación baja tendría que ver incrementado su salario casi la mitad para equipararse al salario medio de los hombres de las mismas ocupaciones.

Desde 2008, las ocupaciones bajas presentan una brecha salarial que se sitúa entre el 40% y el 60%, con una tendencia ascendente en los últimos años, que parece revertirse en el último año. Para las ocupaciones medias y altas, la brecha está entre el 19% y el 32%, con una tendencia que si bien un tanto irregular, es decreciente.

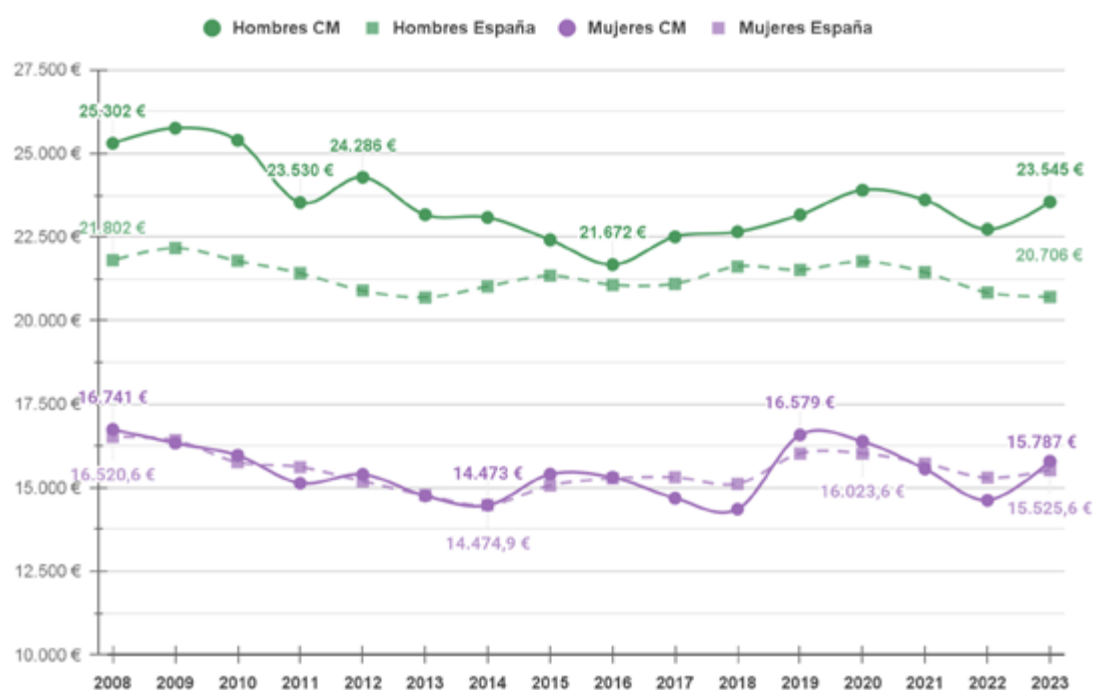
Pese a que la brecha salarial en términos porcentuales es más elevada a menor nivel de salarios y se va estrechando según aumentan los ingresos, las diferencias salariales por sexo son relevantes en todos los niveles de ocupación. En los grupos de mayor cualificación, aparte de haber una escasa presencia de las mujeres, las ganancias que perciben tendrían que crecer en un +18,8% para alcanzar la igualdad salarial. En el último año, las diferencias salariales en las ocupaciones bajas hacen que incluso para un salario medio mucho más bajo, la brecha salarial sea mayor tanto en términos absolutos como relativos.

Gráfico 19. Salario medio anual por sexo y tipo de ocupación en la Comunidad de Madrid, 2023



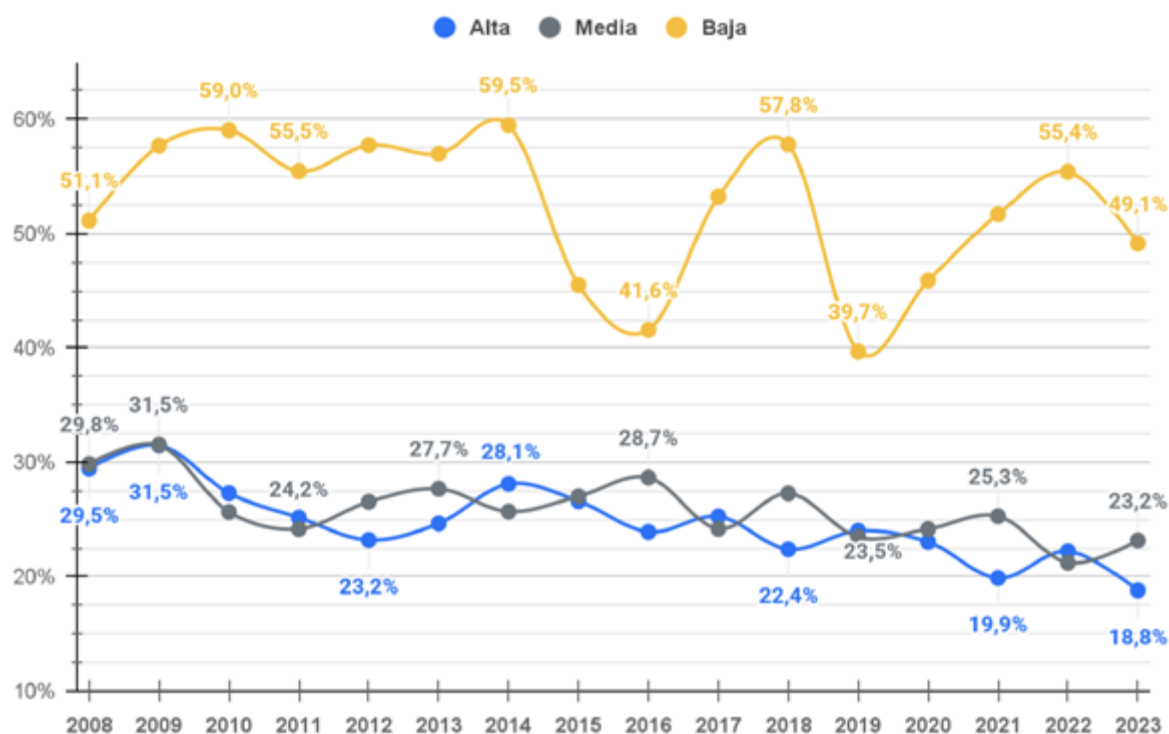
Fuente. Encuesta Estructural. INE

Gráfico 20. Evolución del salario medio anual real (euros 2023) 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 a nivel estatal, 2023



Fuente. Encuesta Estructural. INE. Valores deflactados a precios de 2023

Gráfico 21. Evolución de la brecha salarial por sexo y tipo de ocupación en la Comunidad de Madrid, 2008-2023



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

2.1.3. Brecha salarial por sector de actividad

El análisis por sector económico¹ y sexo muestra que la brecha salarial se concentra fundamentalmente en el sector servicios, donde en 2023 alcanza un +22,4% (+6.488€). Por el contrario, la brecha es significativamente menor en la industria, con un +6,7% (+2.438€), y aún más reducida en la construcción, con un +3,4% (+910€).

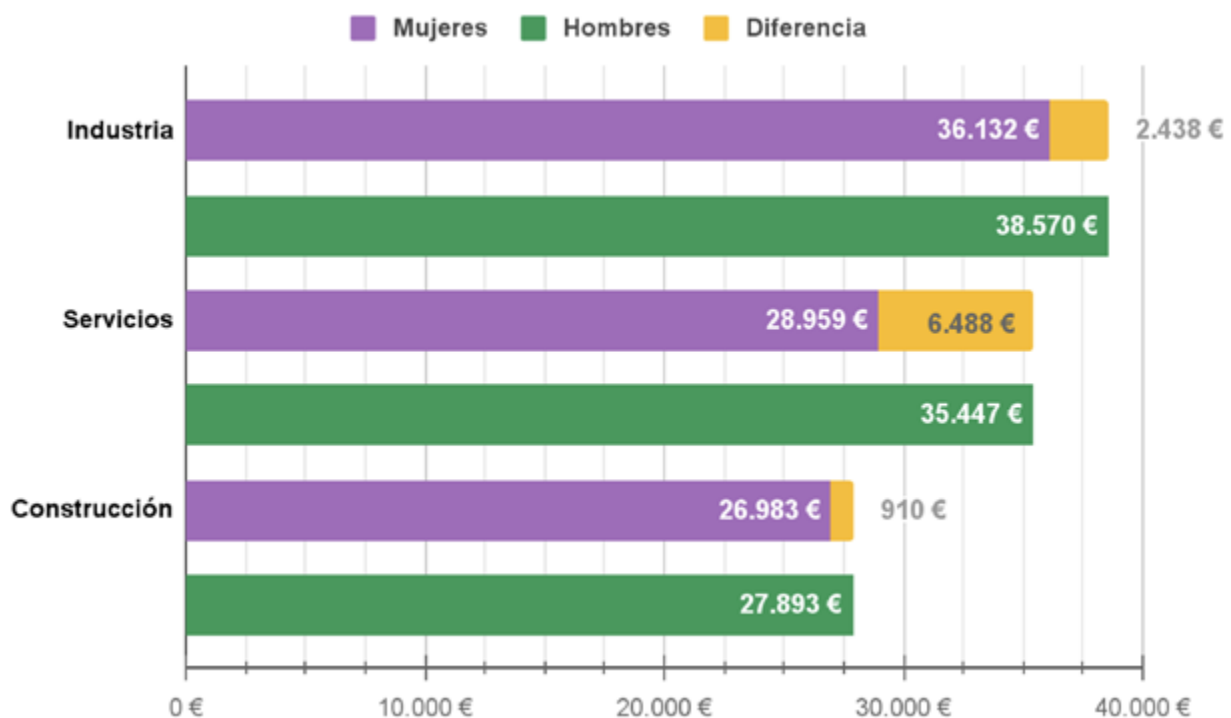
Si observamos su evolución desde 2008, se ha reducido la brecha en el sector de la industria en -9,6 p.p, y en el sector servicios, donde se reduce -11,2 p.p. Como puede verse, aunque la reducción ha sido ligeramente más intensa, es totalmente insuficiente, manteniéndose aún en niveles por encima de la media.

El caso del sector servicios es especialmente grave para analizar las diferencias salariales al tratarse del sector con mayor empleo en la Comunidad de Madrid para ambos sexos. En concreto, concentra el 92,4% del empleo de las mujeres. Es decir, la sobreespecialización en el sector servicios es tanto un factor de bajos salarios, como de desigualdad entre sexos.

¹ No se ha considerado el sector agrario 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.

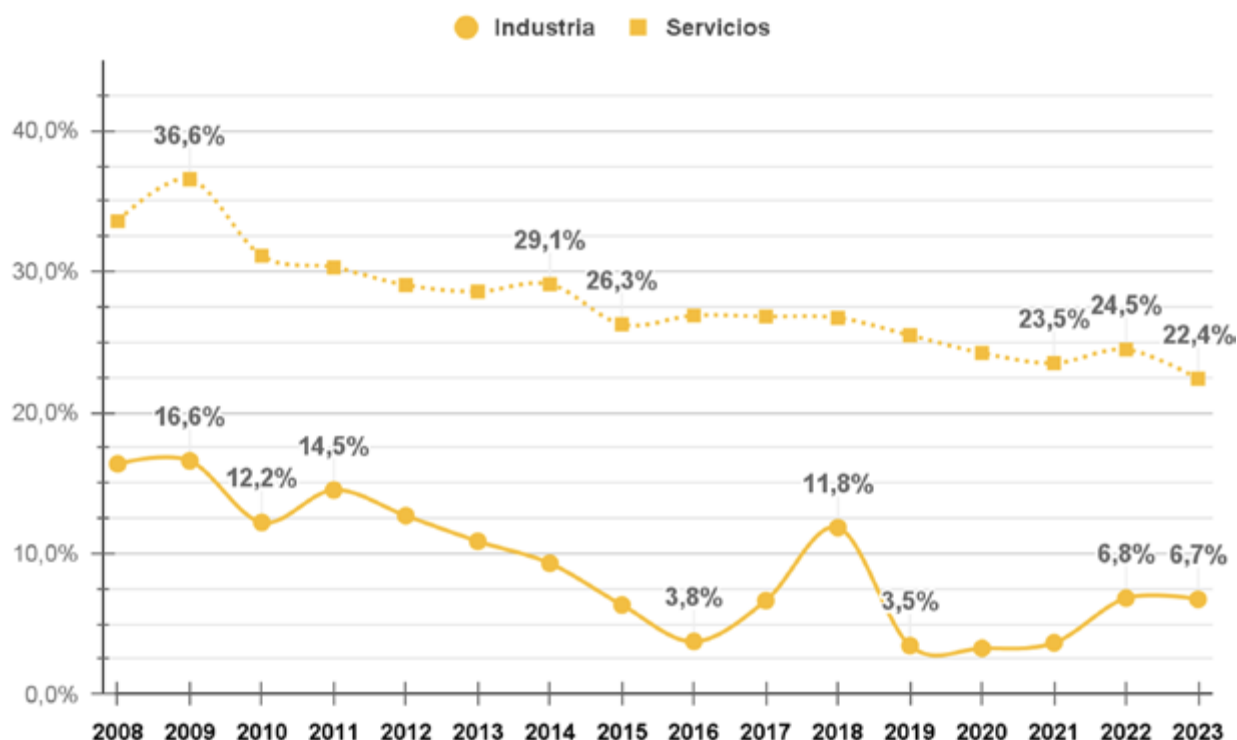
En la construcción, la brecha salarial es menor, fundamentalmente porque los salarios de los hombres son sensiblemente más bajos que en el resto de sectores, y no por una mejora relativa de los salarios de las mujeres. En concreto, el salario medio de los hombres en este sector es un -20,4% inferior al promedio total (-7.159 €), frente a una diferencia del 8,4% en el caso de las mujeres (-2.267 €). En cualquier caso, el peso de la construcción en el empleo de las mujeres es muy reducido, solo el 1,6% trabaja en este sector, frente al 9,8% de los hombres.

Gráfico 22. Salario medio por sectores de actividad y sexo en la Comunidad de Madrid, 2023



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE (sin datos para el Sector Agrario)

Gráfico 23. Evolución de la brecha salarial por sexo y sector de actividad en la Comunidad de Madrid, 2008-2023

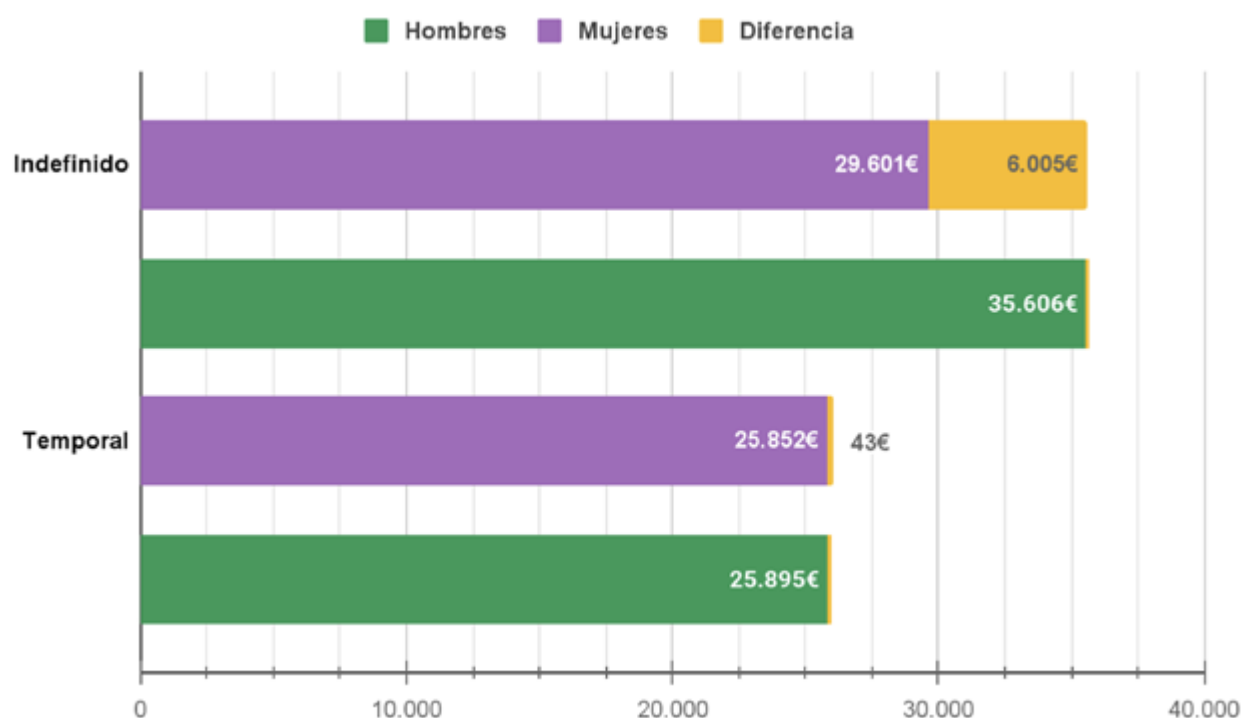


Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

2.1.4. Brecha salarial por tipo de contrato

En el análisis de la estructura salarial por tipo de contrato debemos tener en cuenta que el mercado laboral muestra un mayor grado de temporalidad entre las mujeres, que ha ido corrigiéndose con posterioridad en el sector privado como consecuencia de la reforma laboral de 2021. En 2023, todavía el 19,6% de las mujeres asalariadas tenían contratos temporales, en comparación con el 15,1% de los hombres. Esta sobrerrepresentación en la temporalidad constituye uno de los factores que explican la brecha salarial en la Comunidad de Madrid en términos de ganancias anuales, dado que los niveles salariales son más elevados entre las personas con contratos indefinidos.

Gráfico 24. Salario medio por sexo y tipo de contrato en la Comunidad de Madrid, 2023



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

2.1.5. Brecha salarial por edad

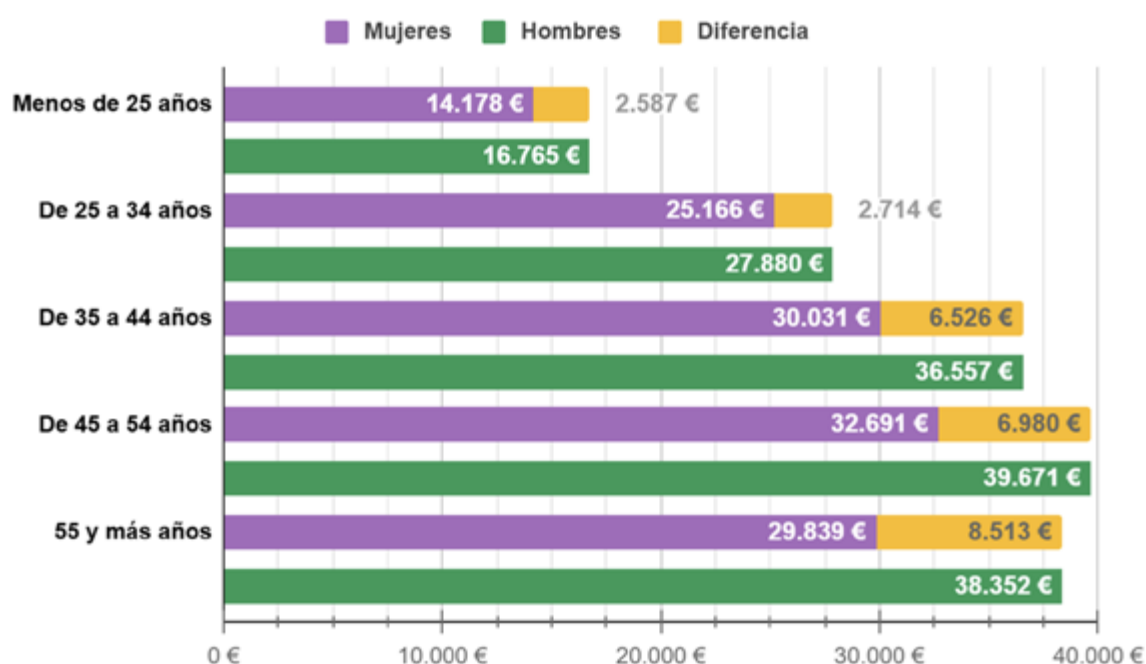
En 2023, el salario medio de las mujeres crece en casi todas las franjas de edad respecto al año anterior, salvo entre las menores de 25 años, que registran una caída del -5,8% (-875,6€). El salario medio es mayor a medida que se avanza entre los grupos de edad, salvo para las personas mayores de 55 años (34.022€ de media) respecto al grupo de edad anterior (36.179€ de media). La caída de ingresos en los grupos de mayor edad se da tanto en hombres como en mujeres, pero de forma desigual. Mientras que entre los hombres el ingreso salarial anual medio de los mayores de 55 años es un -3,3% (-1.319€) menor al del grupo anterior, en el caso de las mujeres esta diferencia alcanza el -8,7% (-2.852€). Esto refleja la mayor vulnerabilidad laboral de las mujeres en el mercado madrileño, y concretamente la mayor penalización que sufren respecto a los hombres a lo largo de su vida laboral.

Por su parte, la desigualdad salarial por sexo muestra una tendencia creciente a medida que avanza la edad. Esta evolución está estrechamente vinculada a la división sexual del trabajo, es decir, al reparto desequilibrado de las cargas familiares (cuidado de menores y personas dependientes) y domésticas (trabajo no remunerado) entre hombres y mujeres. La asunción de mayores tareas de cuidados por parte de las mujeres condiciona su trayectoria profesional, dificultando su acceso y permanencia en el mercado laboral, así como siendo causa de la parcialidad no deseada, cuestión que repercute negativamente en sus ingresos a lo largo de toda su vida.

Aun así, resulta significativo que entre las personas menores de 25 años la brecha salarial (18,2%) sea superior a la del grupo de entre 25 a 34 años (10,8%). Esta diferencia al inicio de la vida laboral evidencia que las desigualdades no son únicamente el resultado acumulado a lo largo del tiempo, sino que se producen desde el mismo acceso al mercado laboral.

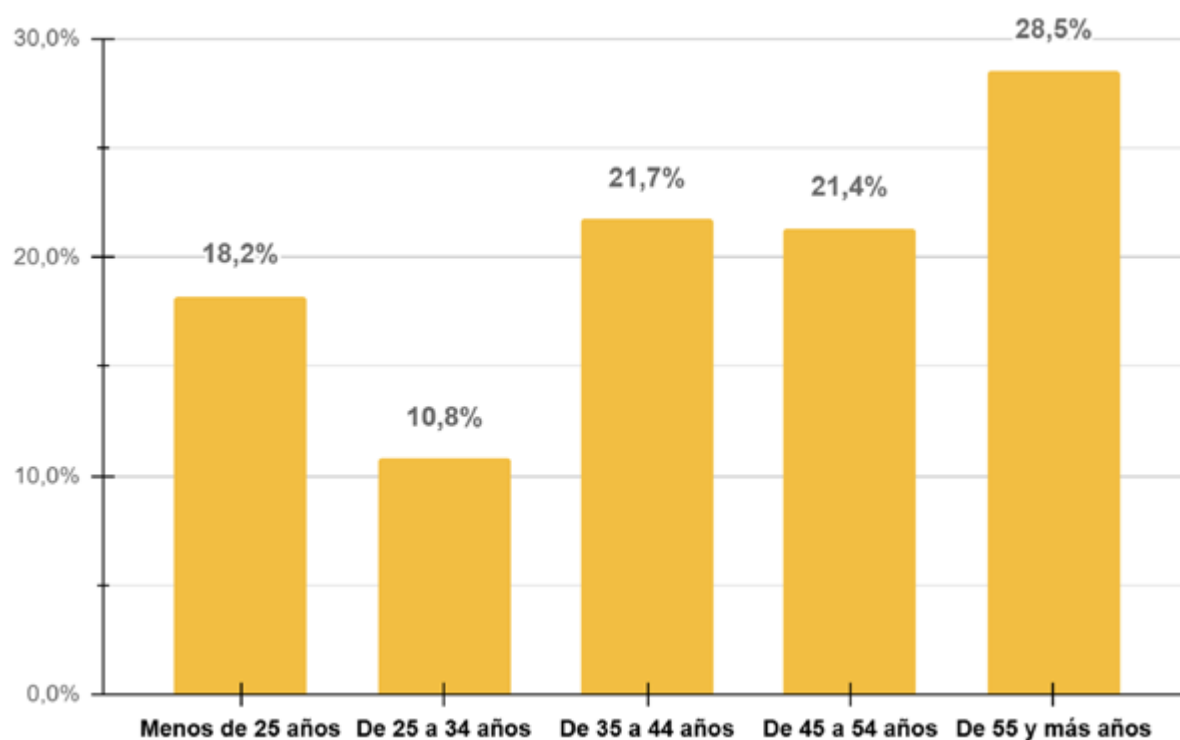
En términos absolutos, las brechas salariales entre sexos van desde los +2.587€ (+18,2%) entre las personas menores de 25 años hasta los +8.513 euros (+28,5%) entre las personas mayores de 55 años.

Gráfico 25. Salario medio por sexo y edad en la Comunidad de Madrid, 2023



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

Gráfico 26. Brecha salarial por grupo de edad en la Comunidad de Madrid, 2023



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

2.1.6. Brecha salarial por nacionalidad

Otro factor clave al analizar la desigualdad en la estructura laboral de la Comunidad de Madrid es la nacionalidad. Las personas extranjeras que trabajan en nuestra región tienen salarios notablemente inferiores al de las personas de nacionalidad española.

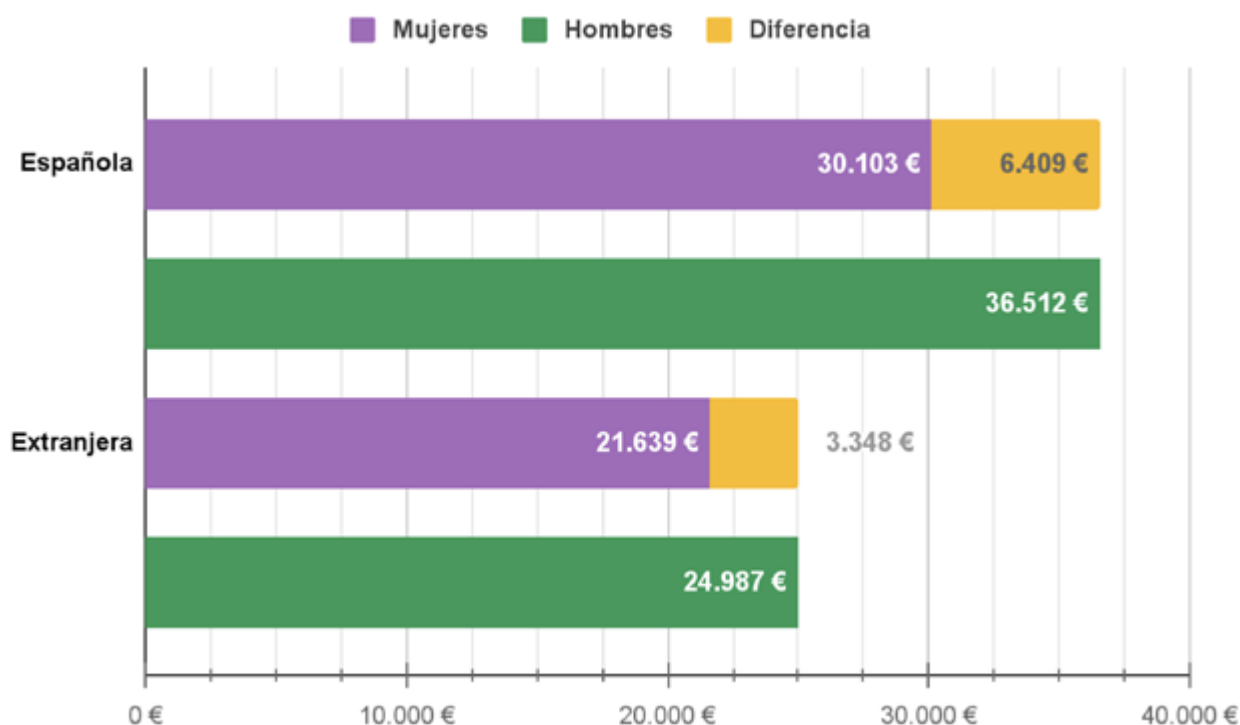
Las personas extranjeras que trabajan en nuestra región tienen un salario medio muy inferior al de las personas de nacionalidad española, ganando en promedio en torno al 70,6% (77,0% al nivel estatal). En su mayoría este colectivo trabaja en sectores más precarizados, en peores condiciones laborales y con salarios más bajos.

Estas diferencias se acentúan todavía más al incorporar el sexo al análisis salarial según la nacionalidad. En este contexto, las mujeres extranjeras resultan doblemente perjudicadas, al verse afectadas tanto por la brecha salarial entre sexos como por la mayor explotación de las personas de nacionalidad extranjera.

El salario de las mujeres extranjeras en la Comunidad de Madrid en 2023 fue de 21.639 euros, por lo que el salario medio de todas las mujeres extranjeras de la Comunidad de Madrid apenas era un +11,9% superior al umbral de la pobreza laboral (+2.307€ más) y un -32,8% inferior al salario medio de la región (-10.581€ menos).

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 6.409 euros, con una brecha del 21,3%.

Gráfico 27. Salario medio por nacionalidad y sexo en la Comunidad de Madrid, 2023



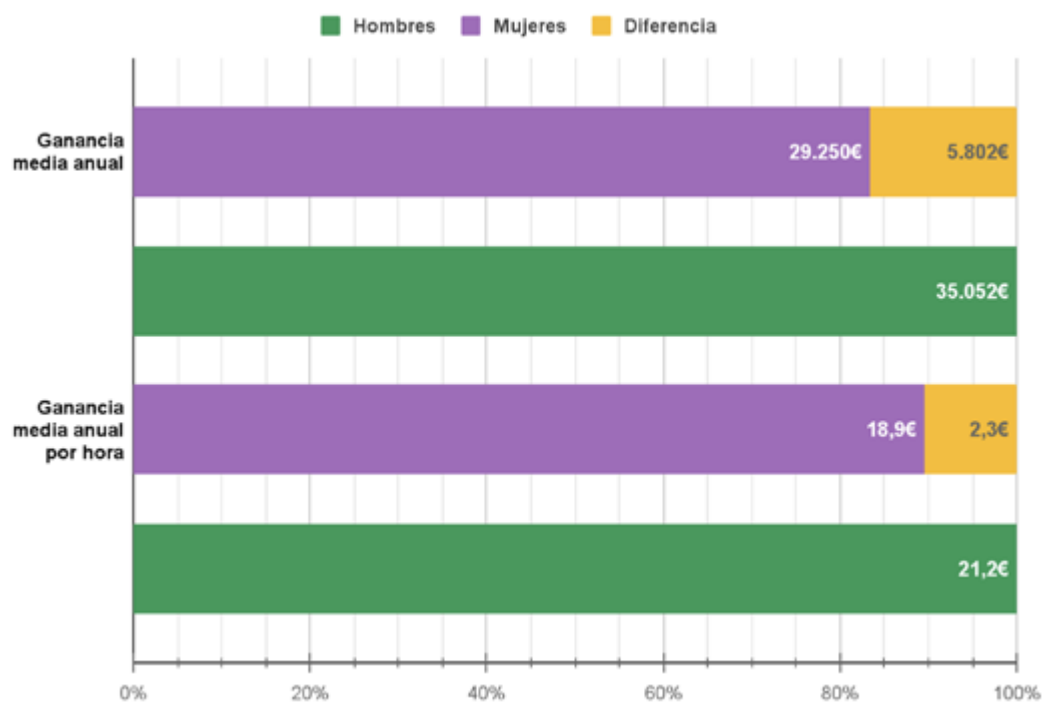
Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

2.1.7. Brecha salarial por salario/hora

Incluso aislando el efecto de la temporalidad y la parcialidad, que afectan desproporcionadamente a las mujeres, los ingresos de las mujeres siguen siendo inferiores a los de los hombres. En la Comunidad de Madrid, una mujer ganaba de media 18,9€ por hora trabajada, frente a los 21,2€ por hora trabajada de los hombres. Esta diferencia se traduce en una brecha salarial del 11,7%, notablemente superior a la media estatal (8,1%).

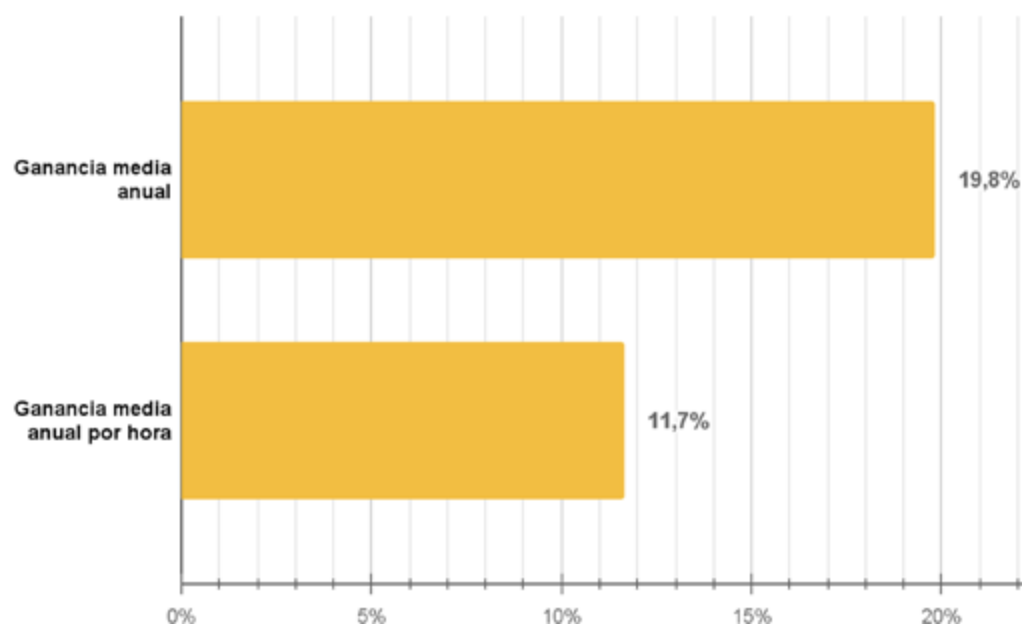
La comparación del salario anual y por hora trabajada pone de manifiesto el impacto de factores indirectos, como la segregación ocupacional y sectorial del trabajo entre sexos.

Gráfico 28. Salario medio por sexo en ganancia anual y ganancia por hora normal de trabajo en la Comunidad de Madrid, 2023



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

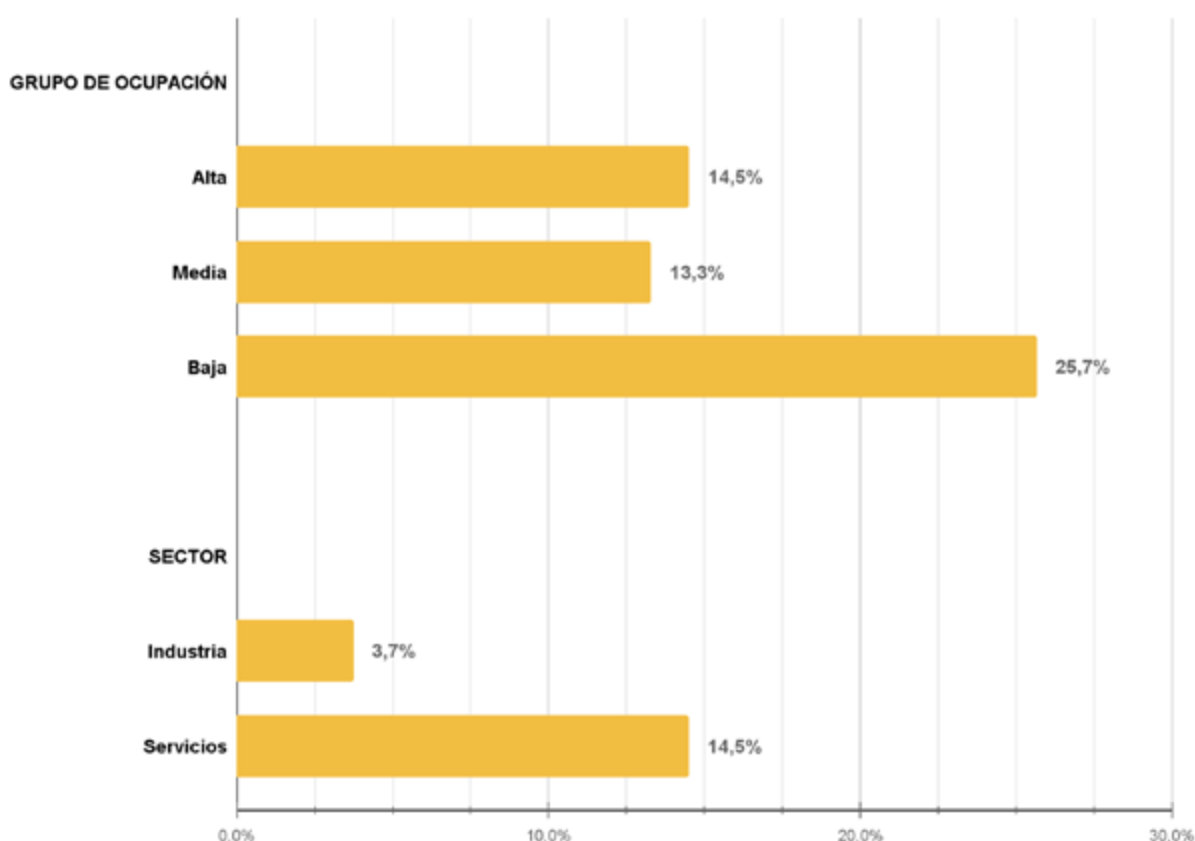
Gráfico 29. Brecha salarial en la ganancia anual y la ganancia por hora normal de trabajo en la Comunidad de Madrid, 2023



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

Por último, podemos observar una reducción generalizada de la brecha salarial por hora en relación a distintas variables. Sin embargo, destaca la alta brecha salarial existente entre las mujeres de ocupaciones bajas, quienes mantienen de media un salario un cuarto inferior al de los hombres (25,7%). Lo que refleja nuevamente cómo son las mujeres con peores condiciones laborales y salariales las que sufren, además, brechas salariales más altas.

Gráfico 30. Brecha salarial por hora según distintas variables: grupo de ocupación y sector, 2023, Comunidad de Madrid



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

2.1.8. Brecha salarial por ingresos declarados en el IRPF

El análisis de los apartados anteriores se apoya en la Encuesta de Estructura Salarial elaborada por el INE. A ello se suma la información sobre los rendimientos del trabajo procedente de las declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), que facilita la Agencia Tributaria, cuyo último conjunto de datos disponible corresponde igualmente al año 2023.

Según la información de la Agencia Tributaria, el salario medio anual de las mujeres se situó en 29.673 euros, frente a los 38.786 euros registrados por los hombres. Esta diferencia media de 9.113 euros se tradujo en una brecha del 30,7% en los rendimientos del trabajo declarados en el IRPF por las personas asalariadas de la Comunidad de Madrid en 2023. Se trata de un porcentaje algo menor que el observado en 2019 (34%) y también inferior al de 2021 (32,1%). Como se aprecia, la brecha

salarial resulta más elevada cuando se calcula a partir de los rendimientos declarados que cuando se emplean los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE.

Cabe señalar, además, que las mujeres, pese a representar el 50,6% de las personas que presentan declaración, concentran únicamente el 44,8% de los ingresos íntegros declarados por rendimientos del trabajo. Conviene subrayar que estos datos no recogen el conjunto de ingresos por el trabajo, ya que las personas asalariadas con menores ingresos no están obligadas a presentar declaración. Además, en el análisis solo se han tenido en cuenta las declaraciones individuales —que suponen el 90% del total—, dejando fuera las conjuntas.

Aun con estas limitaciones, la información procedente del IRPF aporta otras dimensiones sobre las diferencias de ingresos entre mujeres y hombres. Por ejemplo, permite poner de relieve la dimensión de género en la desigualdad patrimonial: los rendimientos del ahorro, como los intereses de cuentas bancarias, presentan una brecha del 55,2%.

Resulta igualmente significativo que, tanto en los ingresos procedentes de actividades empresariales o profesionales como en los vinculados a activos financieros —como dividendos o plusvalías—, los hombres declaran importes medios próximos al doble de los de las mujeres, un 47,3% superiores, pese a que el número de personas declarantes es relativamente similar.

Tabla 12. Brecha salarial por sexo en los ingresos declarados por el IRPF en la Comunidad de Madrid, 2023

MEDIA (€)	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
Ingresos íntegros por rendimientos del trabajo	29.673 €	38.786 €	-9.113 €	-30,7%
Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (general)	5.403 €	6.530 €	-1.127 €	-20,9%
Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (ahorro)	2.336 €	3.626 €	-1.290 €	-55,2%
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	11.619 €	11.144 €	475 €	4,1%
Rendimientos de actividades económicas	19.227 €	28.317 €	-9.090 €	-47,3%
Regímenes especiales	3.810 €	5.029 €	-1.219 €	-32,0%

IMPORTE TOTAL (€)	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
Ingresos íntegros por rendimientos del trabajo	50.556.912.718 €	62.366.099.892 €	11.809.187.174 €	23,4%
Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (general)	34.309.759 €	47.586.029 €	13.276.270 €	38,7%
Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (ahorro)	2.121.860.605 €	3.053.761.790 €	931.901.185 €	43,9%
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	3.400.086.129 €	2.835.976.668 €	-564.109.461 €	-16,6%
Rendimientos de actividades económicas	2.420.521.984 €	5.220.634.357 €	2.800.112.373 €	115,7%
Regímenes especiales	289.840.494 €	356.356.996 €	66.516.502 €	22,9%

Fuente: Estadística de los declarantes del IRPF (2023) publicada por la Agencia Tributaria. Declaraciones individuales

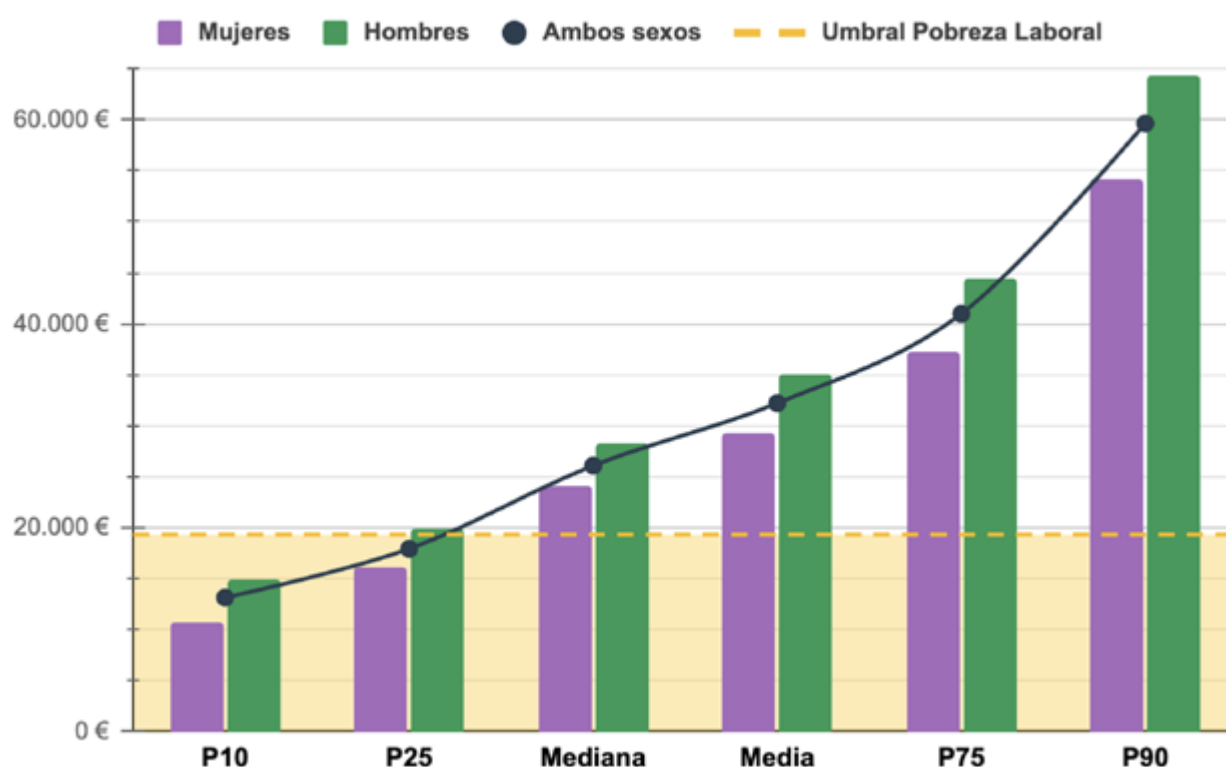
2.1.9. Umbral de pobreza laboral por sexo

Si tomamos como referencia el 60% del salario medio para definir el umbral de pobreza laboral, tal como recomienda la Carta Social Europea para garantizar el derecho a una remuneración digna, observamos que en la Comunidad de Madrid dicho umbral se situaba en los 19.332 euros en 2023. Este salario de referencia estaba por encima del Salario Mínimo Interprofesional del año 2023 (15.120€) e incluso del vigente en 2025 (16.576€).

Al analizar el umbral de pobreza laboral incorporando las diferencias por sexo comprobamos una serie de asimetrías que reflejan una mayor incidencia de la precariedad y vulnerabilidad entre las mujeres en comparación con los hombres. Por ejemplo, el salario mediano de las mujeres fue un +24,3% mayor al umbral de pobreza laboral en 2023, mientras que el de los hombres lo superaba en un +46,7%.

Estas desigualdades se agravan al observar los tramos salariales más bajos. El salario máximo del 25% de hombres con menos ingresos (19.911€) era un +3,0% superior al umbral de la pobreza laboral. En cambio, el de las mujeres (16.096€) era un -16,7% inferior.

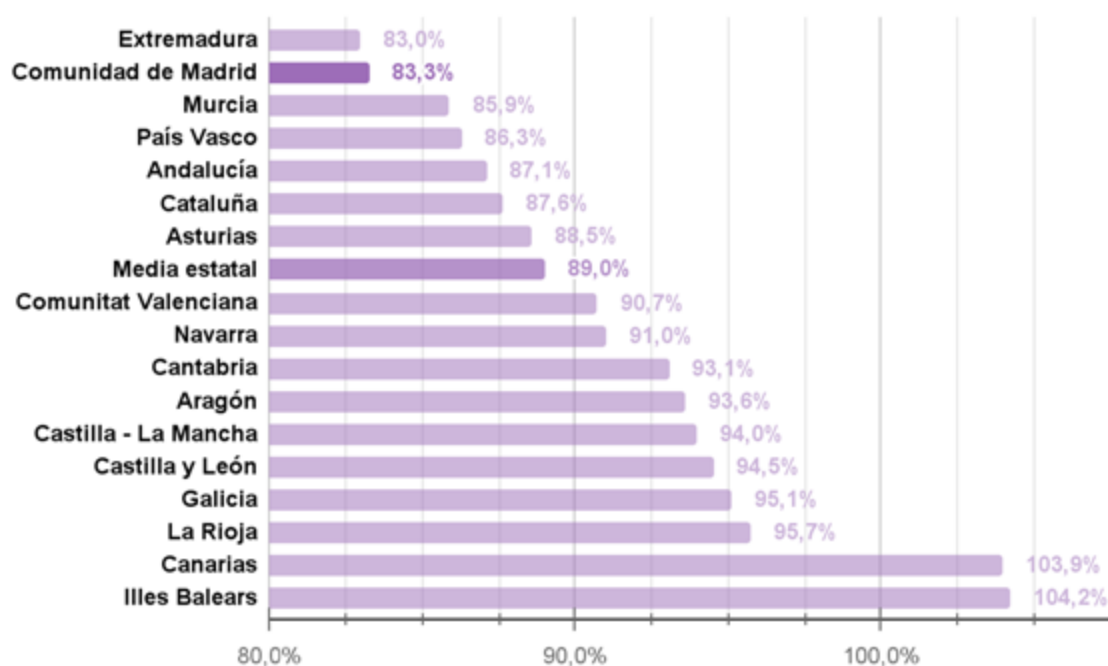
Gráfico 31. Estructura salarial y umbral de pobreza laboral en la Comunidad de Madrid por sexo, 2023



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

Esta vulnerabilidad salarial se acentúa al analizar la situación del 25% de las mujeres con menores ingresos. En este tramo de la distribución salarial, la Comunidad de Madrid es el segundo territorio donde el salario se encuentra más alejado del umbral de la pobreza laboral, solo por detrás de Extremadura. En concreto, el salario máximo de este grupo debería incrementarse un +20,1% (+3.236€ anuales) para alcanzar el umbral de la pobreza laboral, mientras que a nivel estatal debería aumentar un +12,4% o +1.853 euros anuales.

Gráfico 32. Relación entre el salario máximo del 25% de las mujeres con menos ingresos y el umbral de pobreza laboral por CCAA, 2023

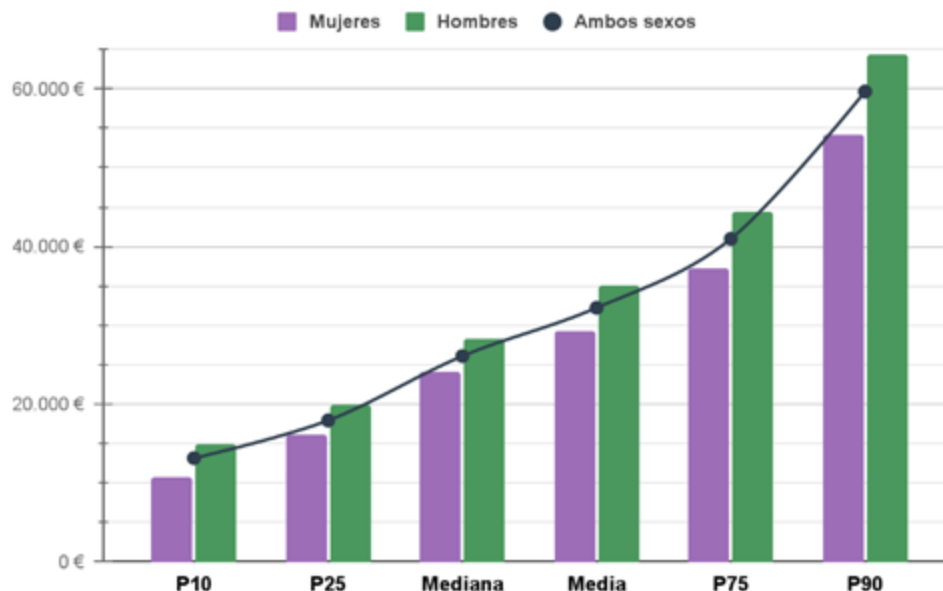


Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

2.1.10. Brecha salarial por percentiles de renta

Esta brecha se acentúa especialmente en los tramos salariales más bajos. En el cuartil inferior (percentil 25), alcanza el 23,7%, y se amplía hasta el 38,0% en el percentil 10. De esta forma, la distribución salarial por sexos pone de manifiesto la persistencia de la brecha en la remuneración que perciben mujeres y hombres por su trabajo en la Comunidad de Madrid, y su especial incidencia entre aquellas mujeres con peores condiciones salariales.

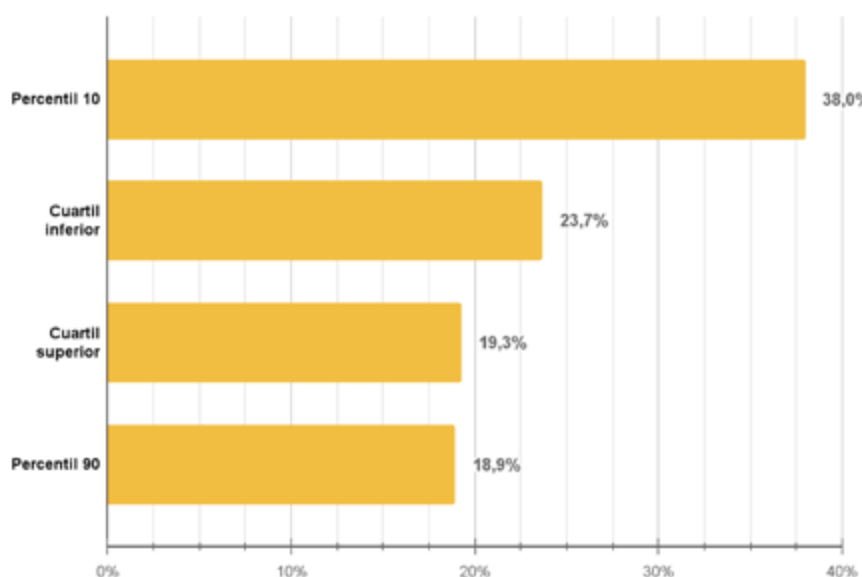
Gráfico 33. Estructura salarial en la Comunidad de Madrid por sexo, 2023



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

En el caso de la mediana, valor que separa la mitad que más gana de la que menos gana, la brecha salarial es del 18,0%. Si observamos los percentiles, mientras que en el percentil 10 –14.956 euros los hombres y 10.837 euros las mujeres en el año 2023–, que agrupa al 10% de mujeres y hombres que menos salarios tienen, la brecha salarial se eleva al 38,0%, en el percentil 90, para aquellos hombres y mujeres con mayor salario, la brecha se reduce hasta el 18,9%.

Gráfico 34. Brecha salarial por sexo, en función de la distribución por media, mediana, cuartiles y percentiles en la Comunidad de Madrid, 2023



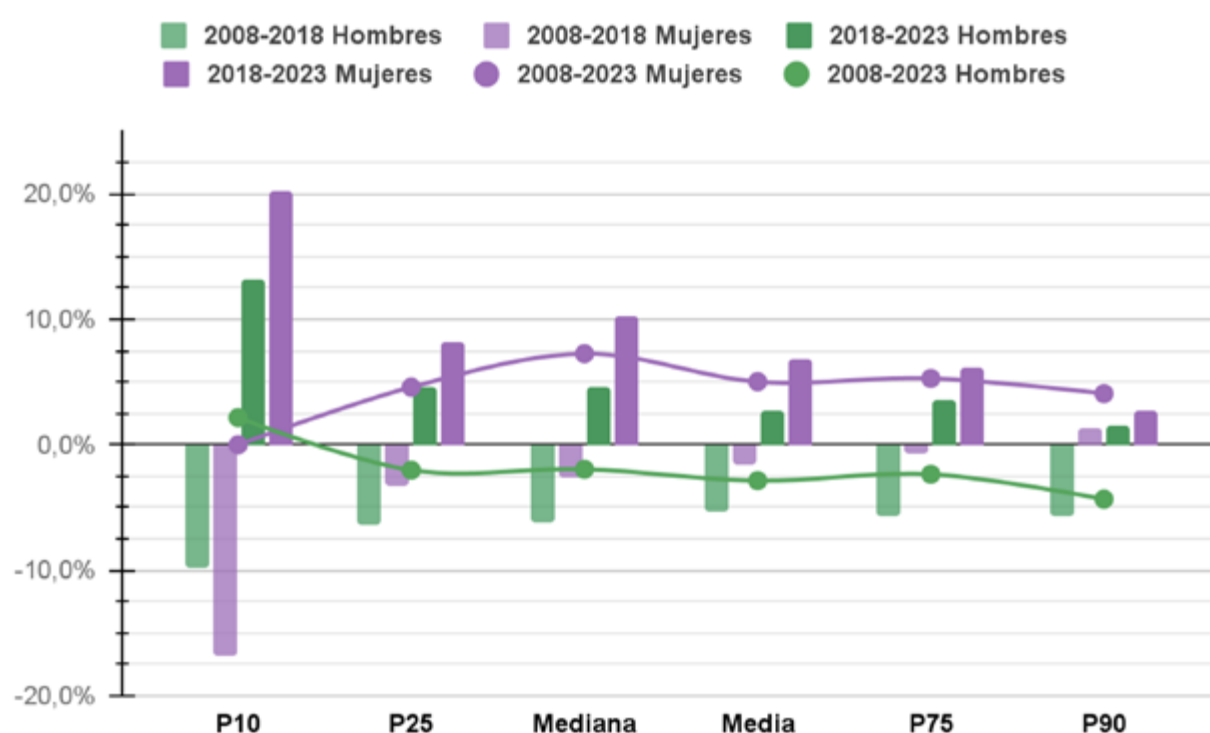
Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

La tasa de crecimiento salarial a lo largo de la serie temporal disponible (2008-2023) muestra una recuperación salarial más significativa entre las mujeres, con la excepción del percentil 10, correspondiente al techo salarial del 10% de las mujeres y los hombres con los salarios más bajos.

En el primer decil de renta, aunque el salario del percentil 10 ha aumentado más entre las mujeres que entre los hombres en los últimos años (2018-2023), este incremento no ha sido suficiente para compensar la caída de ingresos de años anteriores. Al considerar la recuperación salarial entre los hombres en este percentil, se observa un incremento en la brecha salarial entre hombres y mujeres en el 10% de la población madrileña con menores ingresos.

En la evolución del percentil 25 y la mediana salarial, la reducción de la brecha entre hombres y mujeres se debe, en mayor medida, al mayor crecimiento de los salarios de las mujeres en la etapa más reciente (2018-2023).

Gráfico 35. Tasa de crecimiento salarial por estructura salarial y sexo en la Comunidad de Madrid, (2008-2018, 2018-2023 y 2008-2023)



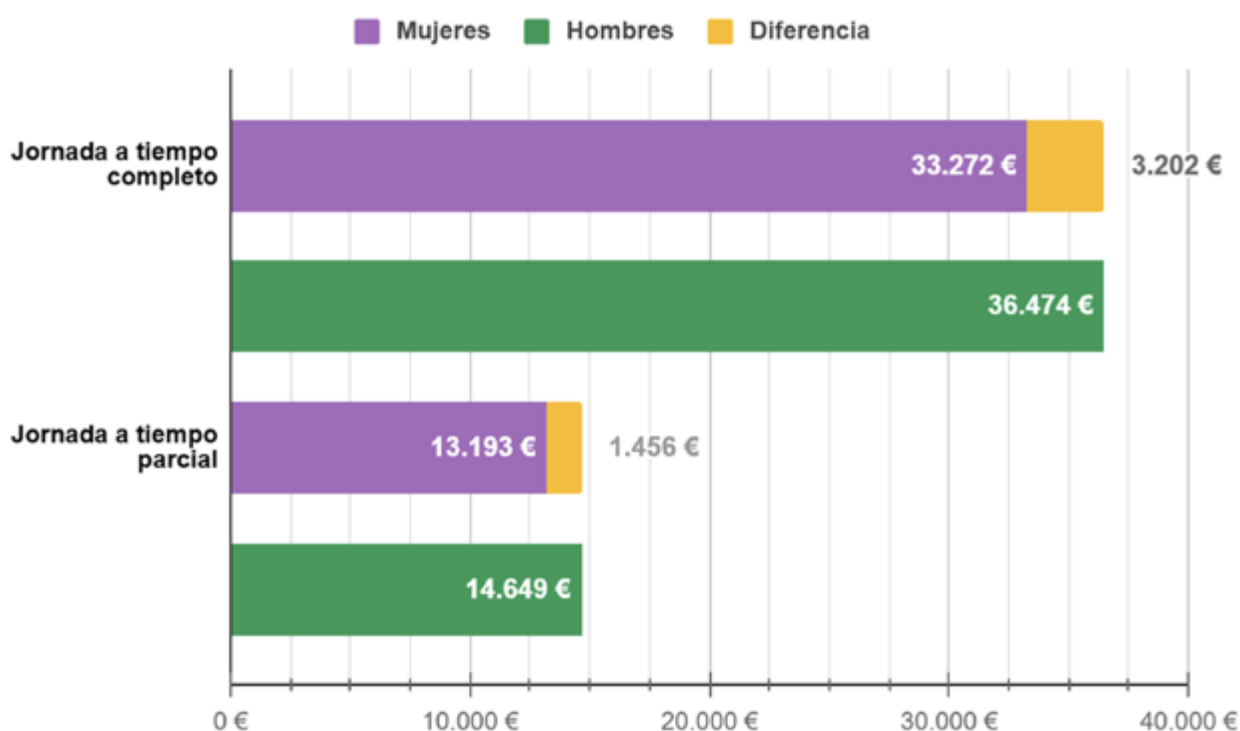
Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

2.1.11. Brecha salarial por tipo de jornada

Aunque no se dispone de datos desagregados de los salarios por tipo de jornada a nivel autonómico en la Encuesta Anual de Estructura Salarial, sí contamos con información proveniente de la Encuesta Cuatrienal.

El análisis por sexo en relación con el tipo de jornada muestra que la brecha salarial es mayor entre las personas trabajadoras a tiempo parcial. un dato relevante considerando que son mujeres las que sufren mayor parcialidad. Según los datos, para equiparar los salarios, las mujeres deberían incrementar su remuneración en un +11,0% en las jornadas a tiempo parcial (+1.456€ más) y en un +9,6% en las jornadas a tiempo completo (+3.202€ más).

Gráfico 36. Salario medio por tipo de jornada y sexo en la Comunidad de Madrid, 2022



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

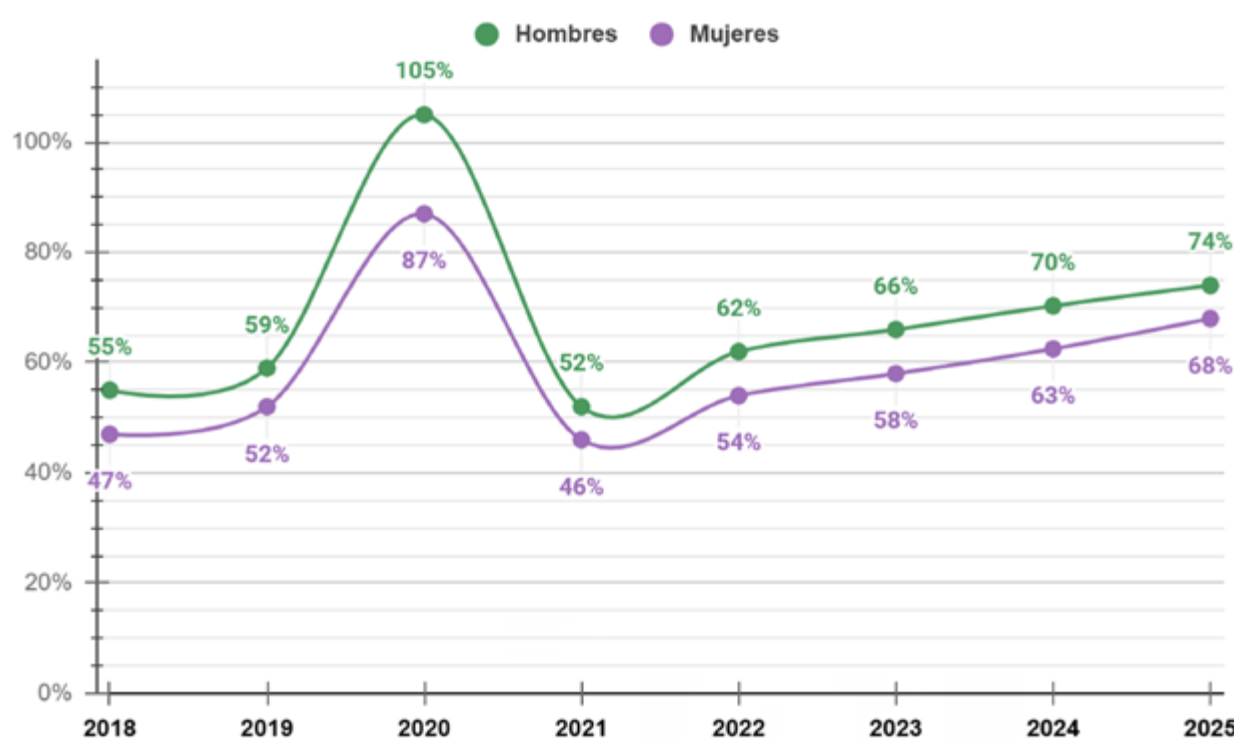
2.2. Prestaciones por desempleo

Las mujeres registran niveles de desempleo más elevados que los hombres. Sin embargo, la desigualdad no se limita al acceso al empleo, sino que también se refleja en las prestaciones por desempleo: en quiénes tienen derecho a ellas, en su modalidad, cuantía y duración. Esto ocurre porque, cuando están empleadas, las mujeres acumulan menos derechos frente al desempleo —y también de cara a la jubilación— debido a condiciones laborales más desfavorables, como contratos más precarios, mayor presencia de jornadas a tiempo parcial y salarios más bajos. A lo que habría que sumar que sufren con más frecuencia el paro, durante períodos más prolongados, y sufren más interrupciones en sus trayectorias laborales, vinculadas a la división sexual del trabajo de cuidados.

2.2.1. Tasa de cobertura

La tasa de cobertura representa la proporción de personas que son beneficiarias de una prestación durante el desempleo respecto al conjunto de personas que están desempleadas. Este indicador permite poner de relieve las diferencias existentes entre mujeres y hombres en el acceso al sistema de protección por desempleo. En la Comunidad de Madrid la tasa de cobertura en 2025 fue del 68,0% para las mujeres frente al 73,8% de los hombres.

Gráfico 37. Tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo en la Comunidad de Madrid, 2018-2025 (noviembre)



Fuente. Estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos de media anual hasta 2025

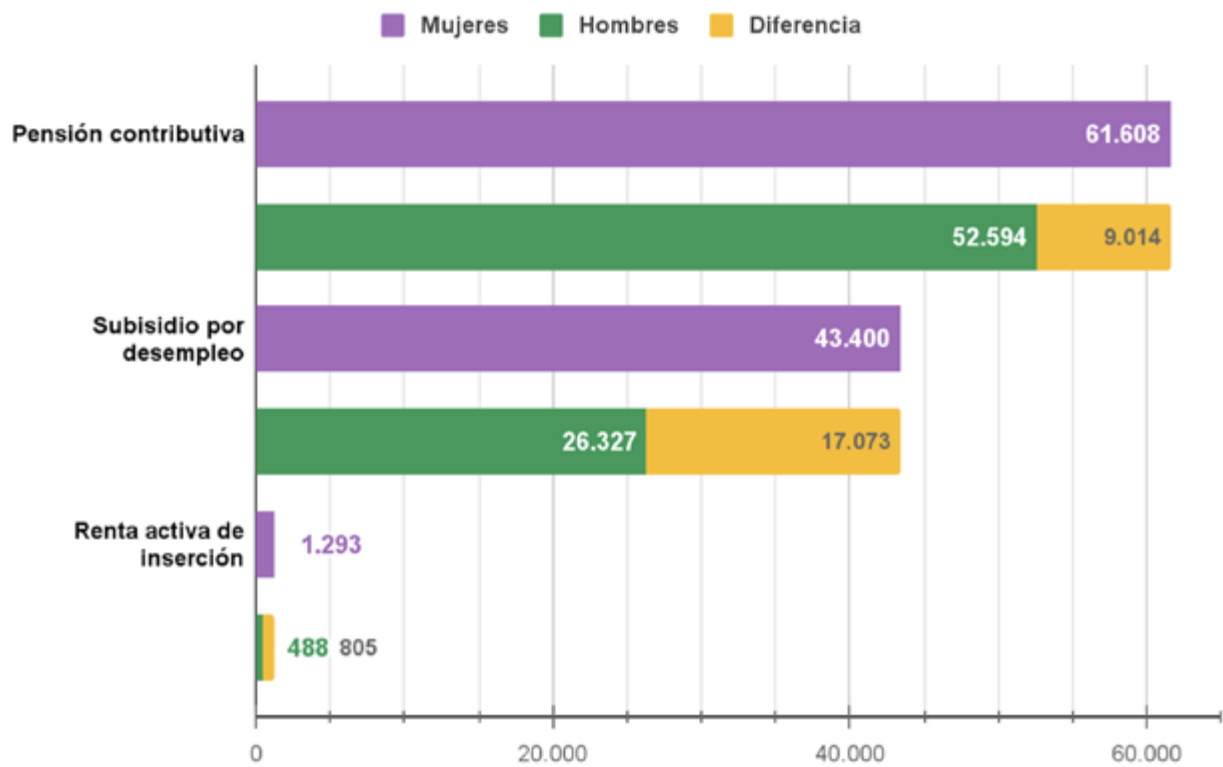
2.2.2. Personas beneficiarias

Según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal, en el año 2025 hubo de media en la Comunidad de Madrid 185.710 personas que recibieron algún tipo de prestación por su situación de desempleo. De ellas, 114.202 tuvieron una prestación contributiva (derivada de los derechos generados durante los periodos de trabajo y de mayor cuantía que las asistenciales), 69.727 un subsidio de desempleo y 1.781 una renta activa de inserción.

El número de mujeres beneficiarias supera ampliamente al de los hombres, debido a su mayor incidencia en el desempleo: 106.301 mujeres (57,2%) frente a 79.409 hombres (42,8%). Sin embargo, esta distribución no es uniforme entre los distintos tipos de prestaciones. En las pensiones contributivas, las mujeres concentran el 53,9%; en los subsidios por desempleo, el 62,2%; y en las

rentas activas de inserción, el 72,6%. En consecuencia, la presencia femenina es más elevada en las prestaciones de carácter asistencial, que tienen cuantías más reducidas.

Gráfico 38. Personas por sexo beneficiarias de algún tipo de prestación por desempleo en la Comunidad de Madrid Comunidad de Madrid, 2025 (noviembre)



Fuente. Estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos de media anual hasta 2025

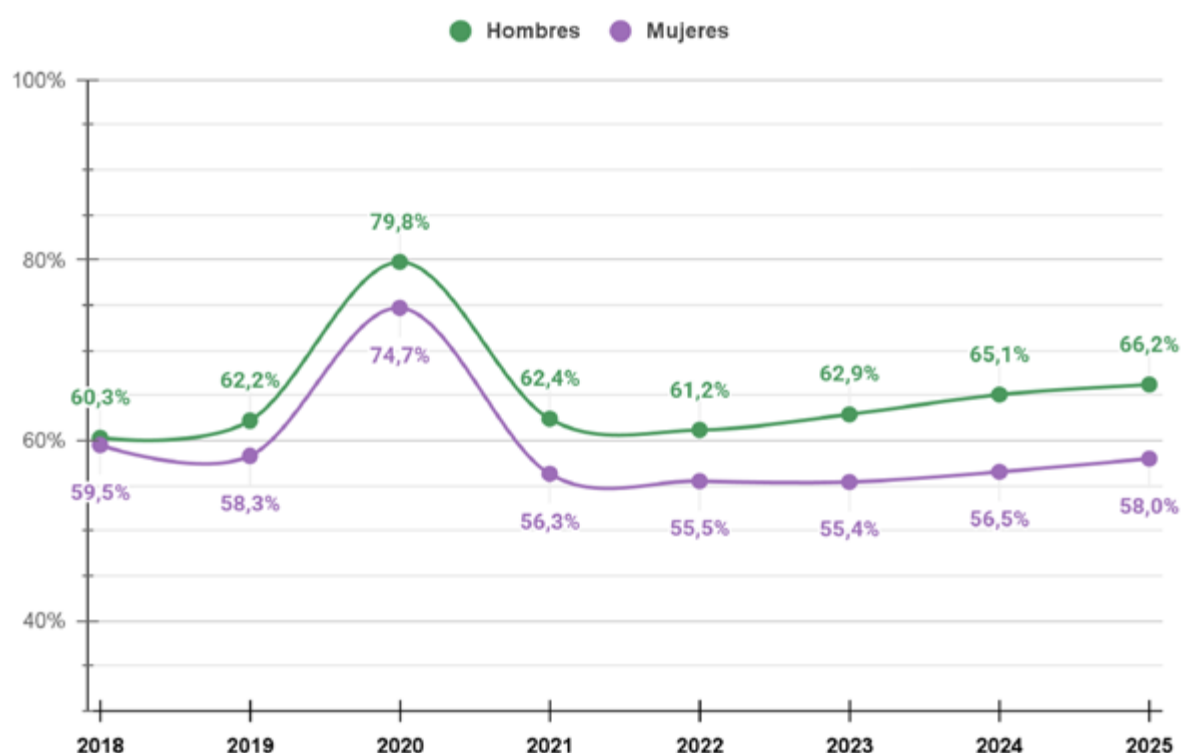
En el caso del subsidio por desempleo, destaca la presencia significativa de mujeres beneficiarias por tener un periodo cotizado insuficiente para acceder a una prestación contributiva. A nivel estatal, las mujeres son un 63,1% del total de personas que acceden al subsidio por este motivo. Y entre las personas que acceden a él por agotamiento de la prestación contributiva, las mujeres representan un 67,6%. Ambas causas están vinculadas a unas peores condiciones durante el periodo de empleo y a una mayor permanencia en el desempleo.

2.3. Prestaciones contributivas

Actualmente, de las 106.301 mujeres beneficiarias de prestaciones por desempleo en la Comunidad de Madrid, el 58,0% (61.608 mujeres) recibe una prestación contributiva. De los 79.409 hombres que cobran alguna prestación por desempleo, el 66,2% (52.594 hombres) recibe una prestación contributiva. Es decir, entre las mujeres hay una menor cobertura de prestaciones contributivas, con una diferencia de 8,3 puntos porcentuales a favor de los hombres en 2025.

A pesar de aumentar el porcentaje de mujeres que reciben prestaciones contributivas a niveles de 2019, el incremento ha sido mayor entre los hombres, que han pasado del 62,2% de 2019 al 66,2% actual, ensanchándose la diferencia entre ambos. Además, la mejora ha sido tan desigual que mientras los hombres superan significativamente los registros de 2018 (60,3%), las mujeres aún no consiguen igualar el dato (59,5%).

Gráfico 39. Evolución del porcentaje de personas beneficiarias con prestación contributiva en la Comunidad de Madrid (2018-2025). Medias anuales



Fuente. Estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos de media anual hasta 2025

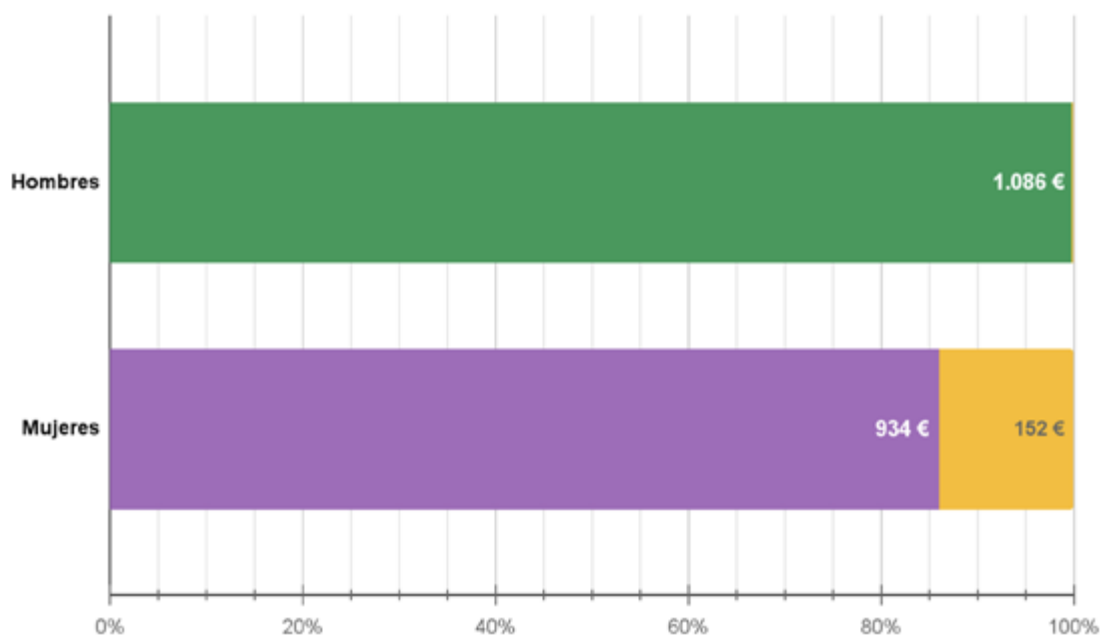
En relación con las prestaciones contributivas, la información disponible para el conjunto del Estado —no existe desagregación por comunidades autónomas— permite constatar la existencia de diferencias por sexo en todos los grupos de edad, siempre en detrimento de las mujeres. En términos agregados, la brecha entre la prestación contributiva media percibida por mujeres y hombres alcanza los +5,1 euros diarios (+152€ mensuales).

En promedio, los hombres perciben una prestación mensual de 1.086 euros, frente a los 934 euros que reciben las mujeres. Para eliminar esta diferencia, sería necesario incrementar la prestación media de las mujeres en un +16,3%. Aunque este porcentaje se reduce en comparación con el ejercicio anterior, la brecha aumenta en términos absolutos respecto a 2023 (+145€ al mes en 2023).

Por edades, las menores diferencias se dan en la franja de 25 a 34 años, con una brecha que ronda el 10% (+94,6€ al mes). Nuevamente, la mayor diferencia en las cuantías por sexo se da al final de la

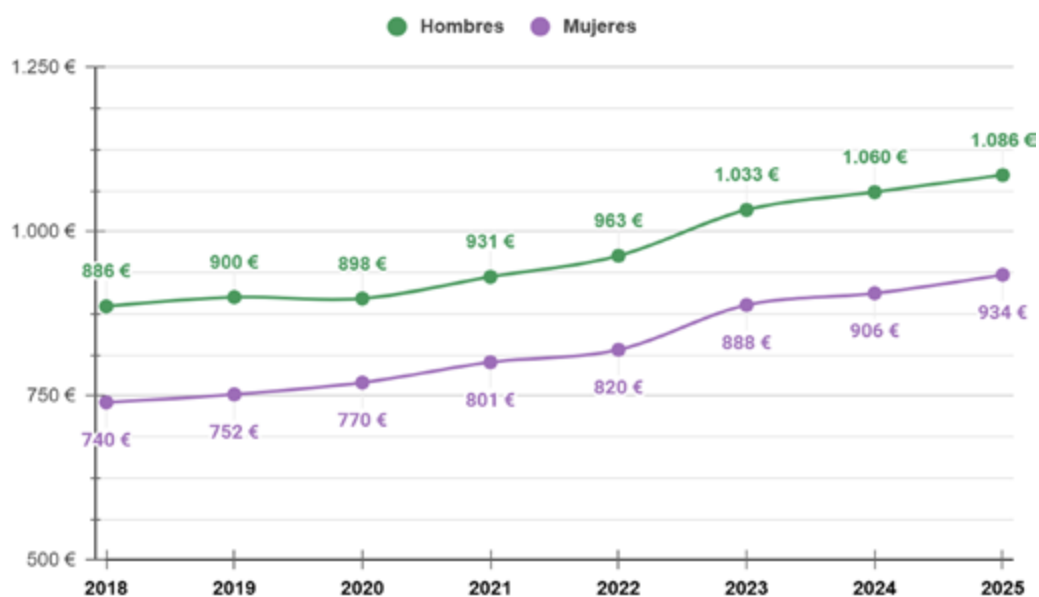
vida laboral, a partir de los 55 años, con una brecha que llega incluso al 27,1% a partir de los 60 años (+235,5€ al mes).

Gráfico 40. Cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Datos estatales de 2025



Fuente. Estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos de media anual hasta 2025

Gráfico 41. Evolución de la cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Media anual 2018-2025



Fuente. Estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos de media anual hasta 2025

En cuanto a la duración de las prestaciones contributivas, los datos disponibles para el conjunto del Estado muestran que la duración media se ha estabilizado en el caso de las mujeres, situándose en 14,3 meses, mientras que entre los hombres se registra un ligero aumento, hasta alcanzar los 14,0 meses. De este modo, se consolida la tendencia de reducción observada en ejercicios anteriores.

2.4. Pensiones

Al igual que sucede con las prestaciones por desempleo, 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 2025, en la Comunidad de Madrid, la pensión media contributiva para las mujeres fue de 1.271 euros al mes, mientras que para los hombres alcanzó los 1.826 euros mensuales. Supone una diferencia de +555 euros, equivalente a una preocupante brecha del +43,7%.

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 prácticamente todas las modalidades de pensión contributiva, la cuantía media percibida por los hombres supera a la de las mujeres. Destaca especialmente la pensión de jubilación, donde la diferencia media alcanza los +557 euros mensuales. En este caso, la pensión media de jubilación de las mujeres, actualmente situada en 1.422 euros, debería incrementarse en un +39,2% para igualarse a la cuantía media de los hombres, que asciende a 1.979 euros mensuales.

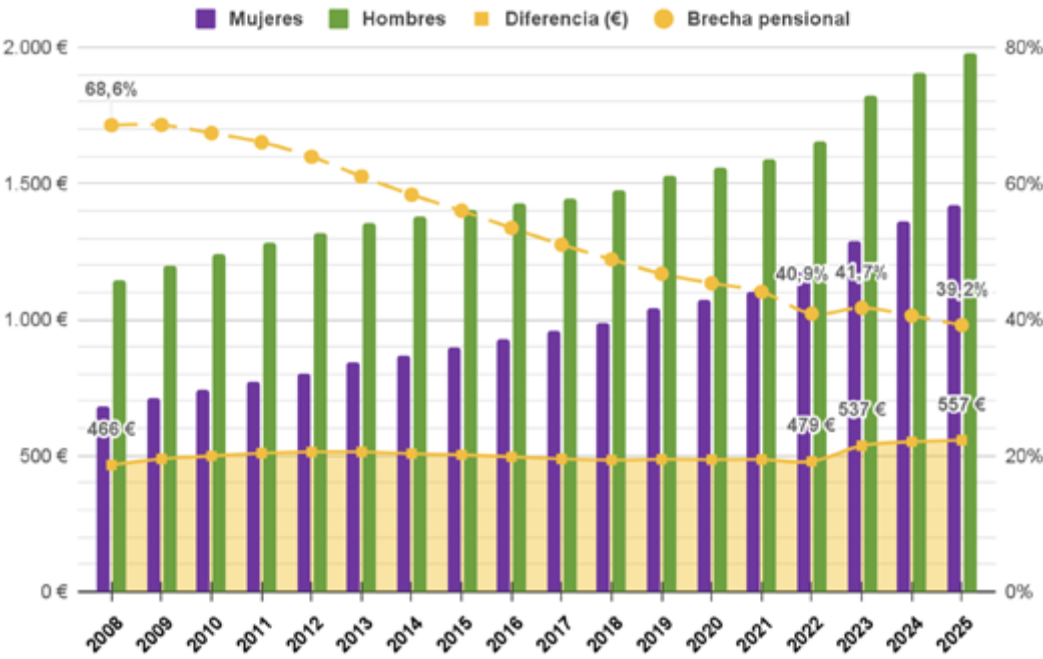
La única pensión contributiva donde se observa una diferencia en favor de la mujer es la de viudedad, con una cuantía media superior en +327 euros mensuales y una brecha del +29,8%. No obstante, esta circunstancia responde precisamente a que las pensiones se calculan sobre las bases de cotización de sus parejas, que han sido, en general, sensiblemente más elevadas. Asimismo, en el presente ejercicio la pensión en favor de familiares percibida por las mujeres es también ligeramente superior a la de los hombres (+0,2%).

Tabla 13. Pensión media por clase de pensión y sexo en la Comunidad de Madrid

MEDIA (€)	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
Jubilación	1.422 €	1.979 €	557 €	39,2%
Viudedad	1.094 €	768 €	-326 €	-29,8%
Incapacidad permanente	1.238 €	1.369 €	131 €	10,6%
Orfandad	561 €	568 €	7 €	1,2%
Favor familiar	896 €	894 €	-2 €	-0,2%
Todas las pensiones	1.271 €	1.826 €	555 €	43,7%

Fuente. Estadísticas de pensiones del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Datos a diciembre de 2025.

Gráfico 42. Evolución de la pensión media de jubilación por sexo en la Comunidad de Madrid, 2008-2025



Fuente. Estadísticas de pensiones del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Datos a diciembre de 2025

3. Presupuestos

El programa 232B de los Presupuestos de la Comunidad de Madrid agrupa los créditos destinados a las actuaciones contra la violencia de género y a la promoción de la igualdad de oportunidades. Para 2026, la dotación prevista asciende a 38,3 M€, lo que supone una reducción del 26,9% respecto a los créditos vigentes en 2025 (-14,1 M€), situándose por debajo de los niveles de ejecución alcanzados en 2023 y 2024.

Además, es importante señalar que a noviembre de 2025 –último mes con datos publicados–, conviene destacar que, a noviembre de 2025 –último mes con información disponible–, las obligaciones reconocidas apenas alcanzaban los 31,3 M€. Esta cifra representa únicamente el 78,6% del crédito inicialmente presupuestado, lo que implica una infraejecución de 8,5 M€ pese a la dotación existente.

Tabla 14. Programa 232B Acciones contra la violencia de género y promoción de la igualdad de oportunidades. Evolución del presupuesto

	2023		2024		2025		Proyecto 2026	Var. 2025-2026	
	Créd. Inicial	Ejecución	Créd. Inicial	Ejecución	Créd. Inicial	Créd. Actual	Presupuesto	€	%
232B Acciones contra la violencia de Género y Promoción de la Igualdad de Oportunidades	34.310.723 €	43.312.362 €	40.535.484 €	49.976.785 €	39.849.524 €	52.361.982 €	38.265.006 €	-14.096.976 €	-26,9%

Fuente. Datos del Gobierno Regional.

En cuanto a la atención integral a mujeres víctimas de violencia de género en la Comunidad de Madrid, no se revierte la reducción de presupuestos anteriores, manteniendo el número de pisos tutelados en 7 y 47 plazas para 2026, frente a los 8 pisos y 55 plazas de 2022.

Se congela también el número de plazas y centros destinados a la atención de mujeres en:

- ✗ Centros de acogida para mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas y personas.
- ✗ Centros de emergencia para mujeres víctimas de violencia.
- ✗ Centro de crisis 24 horas para víctimas de violencia sexual y el número de plazas.
- ✗ Centros residenciales que atenderán a mujeres jóvenes, con edades comprendidas entre 18 y 35 años, que padezcan o hayan padecido violencia en su entorno familiar, social o institucional, y que presenten problemas de desestructuración personal careciendo de apoyo familiar y/o de recursos económicos.
- ✗ Centros de Atención Integral de mujeres reclusas y ex reclusas con o sin hijos carentes de familia, apoyo y recursos económicos.
- ✗ Centros de Día para mujeres víctimas de violencia de género y/o en riesgo de exclusión social.
- ✗ Centro de Día para la atención a mujeres que deseen abandonar la prostitución.
- ✗ Centro de día para mujeres víctimas de trata.
- ✗ Centro de Atención Psicosocial Programa Mira.
- ✗ Centro para Atención Integral psicológica, jurídica, laboral y social a mujeres víctimas de violencias sexuales (CIMASCAM).
- ✗ Centros de crisis 24 horas para mujeres víctimas de violencia sexual.

Se contempla un ligero incremento en el número de mujeres atendidas en los puntos municipales que pasa de 16.500 a 16.700. Encontramos aumentos en el número de ayudas económicas previstas (de 175 a 505), mientras que el número de mujeres que acceden a recursos residenciales, permanecen en 500. No obstante, estas cifras continúan resultando claramente insuficientes en relación con las necesidades existentes.

En general, los presupuestos reflejan la falta de interés del Gobierno Regional por desarrollar políticas eficaces contra las violencias machistas. Cabe recordar que tanto la Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género, como la Estrategia Madrileña contra la Trata de Seres Humanos y la Estrategia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres han caducado, sin que el Gobierno Regional haya anunciado su renovación, lo que dificulta dotar de una orientación estratégica a las cantidades presupuestadas.

A diferencia del resto de comunidades autónomas, la Comunidad de Madrid no ha incorporado en una norma con rango de ley la obligación de realizar una evaluación de impacto de género en sus leyes y

disposiciones normativas. Además, su ley de hacienda no exige incluir el Informe de Impacto de Género en la documentación que acompaña al proyecto de presupuestos, pese a que el propio decreto prevé un análisis de los impactos sociales por razón de género en los anteproyectos y proyectos normativos. Esto se traduce en que Madrid, según el Tribunal de Cuentas, es una de las únicas dos comunidades (junto a Murcia) que no incorpora un Informe de Género en su anteproyecto de Presupuestos que permita analizar su impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

4. Planes de igualdad y empresas

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

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

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

Según el directorio central de empresas que publica el INE, a 1 de enero de 2025 (últimos datos publicados, las empresas activas en la región, con al menos una persona contratada del total de la región madrileña, era de 229.538. De estas, 6066 tienen 50 o más personas en plantilla (el 2,64% del total).

Como referencia, en el REGCON constaban 2.043 planes de igualdad registrados ante la Autoridad laboral de Madrid, de los que 1.531 fueron acordados con la representación de las personas trabajadoras y otros 512 se registraron sin acuerdo, con vigencia a 12 de enero de 2026. 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.

5. Violencia contra las mujeres

La violencia de género es la máxima expresión de la desigualdad estructural que existe entre mujeres y hombres. En 2025, en el ámbito estatal 46 mujeres fueron asesinadas a manos de su pareja o expareja, de ellas, 4 lo fueron en la Comunidad de Madrid. Además, los datos indican desafección de las mujeres con el sistema de protección a las víctimas.

Los datos oficiales 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 48 mujeres que fueron asesinadas en 2025 solo constaban 10 casos con denuncia previa, mientras que de los 4 casos de la Comunidad de Madrid, solo había denuncia previa en dos de ellos.

Con fecha 31 de diciembre de 2025, en nuestra Comunidad 135.160 víctimas estaban en el sistema Viogén. Atendiendo al número de casos, había 12.570 casos activos, 594 casos supervisados, y 137.914 casos inactivos, sumando un total de 151.078. En relación al nivel de riesgo de los casos activos, la estadística del Ministerio señala que: 11.149 eran de riesgo bajo, 1.320 de riesgo medio, 97 de riesgo alto y 4 de riesgo extremo. Los casos de nuestra región suponen un 16,67% de los casos en el ámbito estatal.

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.

En relación a las ayudas de pago único dadas al amparo del artículo 27 de la Ley 1/2004, en 2025 se concedieron un total de 260 ayudas suponiendo el 19,96% de las otorgadas en el conjunto del estado.

Por su parte, en el caso de las ayudas por cambio de residencia en la Comunidad nos encontramos con un total de 7 frente a las 264 otorgadas el año anterior. En relación a las víctimas de violencia de género receptoras de la Renta Activa de Inserción, en 2025 se otorgaron 1369, frente a las 2665 del año anterior.

En 2025, en la Comunidad de Madrid, se interpusieron 24.464 denuncias por violencia de género, frente a las 32.004 interpuestas el año anterior. Además, con fecha 31 de diciembre, se registra un descenso de las consultas (llamadas, WhatsApp, correos electrónicos y chats) al 016 de 2024 (26.504) a 2025 (26.408), un descenso que también se observa en las consultas por familiares, siendo 4.381 en 2025 frente a las 4.830 en 2024.

Tabla 15. Denuncias por VG y consultas al 016. Comunidad de Madrid

	2025
Denuncias	24.464
Consultas 016	26.408

Fuente. Portal Estadístico de la DGVG

La violencia de género sigue sin ser concebida como un problema que nos incumbe a todas y a todos como sociedad. Los datos nos reflejan que el peso de la denuncia sigue cayendo fundamentalmente en la víctima y en la intervención policial, siendo muy minoritarias las presentadas directamente por familiar o por denuncia de familiar.

Tabla 16. Origen de las denuncias por VG. Comunidad de Madrid. 2025

Origen de la denuncia	Número de denuncias por violencia de género
Presentada directamente por víctima	194
Presentada directamente por familiares	89
Atestados policiales - con denuncia víctima	18.053
Atestados policiales - con denuncia familiar	184
Atestados policiales - por intervención directa policial	4.334
Parte de lesiones	1.011
Servicios asistencia-Terceros en general	599
Total	24.646

Fuente. Portal Estadístico de la DGVG

5.1. Mujeres asesinadas

En el año 2025, en la Comunidad de Madrid, 4 mujeres fueron asesinadas a manos de sus parejas o exparejas, lo que señala un estancamiento respecto a 2024. Respecto a los hijos e hijas cabe señalar que no ha hubo menores asesinados y asesinadas, mientras que el número de menores huérfanos/as ascendió a 3.

Tabla 17. Mujeres asesinadas. Estatal y Comunidad de Madrid

Año	España	Madrid
2024	48	4
2025	48	4

Fuente. Portal Estadístico de la DGVG

En el conjunto de los casos en nuestra región, se daba convivencia entre agresor y asesinada.

5.2. 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 diciembre de 2025, se conocieron un total de 3.149 delitos contra la libertad sexual, en el mismo período de 2024 se registran 2.982, es decir un 5,6% más. Concretamente, si de lo que se habla es de agresión sexual con penetración, los datos nos dicen que pasan de 665 en 2024 a 685 en 2025, en el mismo período, lo que supone un incremento del 3,0%. Mientras que el resto de los delitos relacionados con la libertad sexual (abusos sexuales, acoso, etc.) registran una cifra en estos meses de 2.317 casos en 2024,

frente a los 2.464 casos en 2025, un aumento del 6,3%.

Tabla 18. Delitos contra la libertad sexual conocidos. Comunidad de Madrid. Año 2024 y 2025

Tipología de delito	Ene-Dic 25	Ene-Dic 24	Var%
Total contra la libertad sexual	3.149	2.982	5,6
Agresión sexual con penetración	685	665	3,0
Resto de delito	2.464	2.317	6,3

Fuente. Balance de Criminalidad. Ministerio del Interior

5.3. Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral

La Organización Internacional del Trabajo ha señalado en infinitas ocasiones que las mujeres tienen el derecho fundamental de trabajar sin miedo.

La última macroencuesta de violencia contra la mujer realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género en el año 2024 señalaba que 7.714.773 mujeres residentes en España de 16 o más años ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida (el 36,2%). En cuanto al acoso sexual en el trabajo, el 18,9% de quienes han sufrido acoso sexual mencionan a un hombre del trabajo. Suponen el 6,6% (1.411.417) de las mujeres de 16 o más años residentes en España. En concreto, el 10,1% de las mujeres que han sufrido acoso sexual citan como agresor a un compañero de trabajo, el 6,4% a un jefe o supervisor y el 7,2% a otro hombre del entorno laboral (cliente, paciente, pasajeros, alumnos o estudiantes).

Si atendemos a la Encuesta Europea de Violencia de Género de 2022 de Eurostat, se estima que el 28,4% del total de mujeres residentes en España entre 16 y 74 años que ha trabajado alguna vez en su vida ha sufrido acoso sexual en el trabajo. Se trata de más de 4,4 millones de mujeres.

Por otro lado, y en lo relativo a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres, debe hacerse mención a la aplicación gradual de las modificaciones introducidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Así, todas las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

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. Pese a ello, los datos muestran una progresiva tendencia al alza.

Como se puede observar en la tabla que a continuación se muestra, la Inspección de Trabajo -en 2024- llevó a cabo 700 actuaciones relativas a protocolos de acoso sexual, siendo 72 las infracciones

detectadas, afectando a 5.299 trabajadores y trabajadoras, que fueron sancionadas con multas de un total de 109.803 euros.

Actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el área de igualdad y no discriminación por razón de género: protocolos de acoso sexual	
Actuaciones	700
Requerimientos	261
Infracciones	72
Trabajadores/as afectados/as por infracciones	5.299
Importe sanciones	109.803€

Fuente. Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

Si nos centramos en el acoso sexual, las actuaciones llevadas a cabo fueron 627, que han llevado a detectar 20 infracciones, afectando a 30 personas trabajadoras y alcanzando los 279.019 euros en sanciones.

Actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el área de igualdad y no discriminación por razón de género: acoso sexual	
Actuaciones	627
Requerimientos	76
Infracciones	20
Trabajadores/as afectados/as por infracciones	30
Importe sanciones	279.019€

Fuente. Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

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

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

A pesar de que han pasado 16 años desde que se aprobara la ley 2/2010 de salud Sexual y Reproductiva y de Interrupción Voluntaria del Embarazo, y que en 2023 se produjera una reforma de la misma 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 IVE como prestación sanitaria universal para todas las mujeres.

En el año 2024 (últimos datos disponibles), según los datos de la propia consejería de sanidad², de las 21.013 interrupciones voluntarias del embarazo realizadas en centros sanitarios de la Comunidad

² https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/doc/sanidad/epid/informe_ive_2024.pdf

de Madrid, tan solo 78 se realizaron en un hospital de la Red del Servicio Madrileño de Salud, lo que supone el 0,37% del total de las intervenciones efectuadas.

La interrupción voluntaria del embarazo es un derecho que forma parte de la cartera de servicios del Sistema Nacional de Salud desde que se aprobó la citada Ley de Salud Sexual y Reproductiva y de Interrupción Voluntaria del Embarazo. Sin embargo, en la Comunidad de Madrid solo siete de los hospitales que conforman la Red del Servicio Madrileño de Salud practicaron una de estas intervenciones.

Así mismo, cabe recordar que el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud aprobó en diciembre de 2024 un protocolo para regular el registro de objetores de conciencia al aborto con el fin de garantizar el acceso a la interrupción voluntaria del embarazo en todo el territorio nacional.

Sin embargo, la Asamblea de Madrid, con la suma de los grupos parlamentarios de PP y VOX, votó en octubre de 2025 contra la creación de este registro en nuestra región, argumentando que perjudica la seguridad jurídica y a los profesionales.

Los datos demuestran que las verdaderas perjudicadas son las mujeres, que son expulsadas del sistema público y se ven obligadas a realizar estas intervenciones en centros privados.

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.

Finalmente, es necesario destacar que el comité clínico de la Comunidad de Madrid –formado íntegramente por varones-, organismo encargado de evaluar la interrupción voluntaria del embarazo por problemas graves en el feto más allá de la semana 22, denegó en 2025 uno de cada tres casos que recibió. Cuestión a la que no es ajena que el 40% de las españolas que acuden a Bruselas para abortar sean madrileñas.

A las mujeres extranjeras se les pide pasaporte y empadronamiento y deben dirigirse a las unidades de tramitación. Si la persona no está empadronada no puede acceder a IVE.

Todo ello, nos hace afirmar que en la Comunidad de Madrid se da un auténtico boicot al derecho de las madrileñas a interrumpir su embarazo y al cumplimiento de la Ley Orgánica de Salud Sexual y Reproductiva y de la Interrupción Voluntaria del Embarazo. Frente a ello, exigimos que se respete el derecho a un aborto libre, gratuito y en la sanidad pública, para que todas las mujeres puedan ejercer sus libertades.

Índice Gráficos y Tablas

Tabla 1. Representación de la mujer en el mercado laboral de la Comunidad de Madrid. Número de personas y porcentaje	5
Tabla 2. Resumen de los principales datos sobre la situación de la población madrileña respecto al mercado laboral por sexo (en miles)	6
Gráfico 1. Población por sexo según situación laboral. Comunidad de Madrid	6
Gráfico 2. Evolución de la tasa de actividad por sexo en la Comunidad de Madrid (2002-2025)	7
Gráfico 3. Evolución de la tasa de empleo por sexo de la población mayor de 16 años en la Comunidad de Madrid (2002-2025)	8
Gráfico 4. Evolución de la población ocupada por sexo en la Comunidad de Madrid (2002-2025)	9
Gráfico 5. Variación entre 2019 y 2025 de la población ocupada por sexo y edad. Comunidad de Madrid	10
Tabla 3. Variación (en puntos porcentuales) de la tasa de empleo entre 2019 y 2025, por sexo y edad. Comunidad de Madrid	11
Gráfico 6. Población ocupada por sexo y sector en la Comunidad de Madrid, 2025T4	11
Gráfico 7. Población ocupada por situación profesional y sexo. Comunidad de Madrid	12
Gráfico 8. Población asalariada con jornada parcial por sexo. Comunidad de Madrid	13
Gráfico 9. Población asalariada por tipo de contrato y sexo. Comunidad de Madrid	14
Gráfico 10. Evolución entre 2019 y 2025 de la población asalariada según tipo de contrato y jornada, por sexo. Comunidad de Madrid	15
Gráfico 11. Población asalariada según tipo de contrato y jornada. Comunidad de Madrid	16
Tabla 4. Personas ocupadas por rama de actividad (CNAE 2009) y sexo. Comunidad de Madrid (en miles de personas)	17
Tabla 5. Ramas de actividad (CNAE 2009) según porcentaje de feminización y afectación de la parcialidad y la temporalidad en España	18
Tabla 6. Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo. Comunidad de Madrid	19
Tabla 7. Personas ocupadas por ocupación, tipo de empresa y sexo. Comunidad de Madrid	19
Tabla 8. Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo en España	20
Tabla 9. Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo en España	21
Tabla 10. Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo en España	22
Tabla 11. Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo en España	23
Gráfico 12. Evolución de la tasa de paro por sexo en la Comunidad de Madrid (2002-2025)	25
Gráfico 13. Personas desempleadas por edad y sexo en la Comunidad de Madrid	26
Gráfico 14. Población desempleada por tiempo de búsqueda de empleo y sexo en la Comunidad de Madrid	27
Gráfico 15. Brecha salarial según distintas variables: media, mediana, percentiles, grupo de ocupación, sector, contrato, edad nacionalidad y jornada, 2023, Comunidad de Madrid	29

Gráfico 16. Evolución del salario nominal anual medio y mediano por sexo en la Comunidad de Madrid, 2008-2023	30
Gráfico 17. Evolución del porcentaje de brecha salarial en la Comunidad de Madrid, 2008-2023	31
Gráfico 18. Evolución de la diferencia en euros (valores 2023) entre el salario medio real de mujeres y hombres, 2008-2023, Comunidad de Madrid	31
Gráfico 19. Salario medio anual por sexo y tipo de ocupación en la Comunidad de Madrid, 2023	33
Gráfico 20. Evolución del salario medio anual real (euros 2023) 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 a nivel estatal, 2023	33
Gráfico 21. Evolución de la brecha salarial por sexo y tipo de ocupación en la Comunidad de Madrid, 2008-2023	34
Gráfico 22. Salario medio por sectores de actividad y sexo en la Comunidad de Madrid, 2023	35
Gráfico 23. Evolución de la brecha salarial por sexo y sector de actividad en la Comunidad de Madrid, 2008-2023	36
Gráfico 24. Salario medio por sexo y tipo de contrato en la Comunidad de Madrid, 2023	37
Gráfico 25. Salario medio por sexo y edad en la Comunidad de Madrid, 2023	38
Gráfico 26. Brecha salarial por grupo de edad en la Comunidad de Madrid, 2023	39
Gráfico 27. Salario medio por nacionalidad y sexo en la Comunidad de Madrid, 2023	40
Gráfico 28. Salario medio por sexo en ganancia anual y ganancia por hora normal e trabajo en la Comunidad de Madrid, 2023	41
Gráfico 29. Brecha salarial en la ganancia anual y la ganancia por hora normal de trabajo en la Comunidad de Madrid, 2023	41
Gráfico 30. Brecha salarial por hora según distintas variables: grupo de ocupación y sector, 2023, Comunidad de Madrid	42
Tabla 12. Brecha salarial por sexo en los ingresos declarados por el IRPF en la Comunidad de Madrid, 2023	43
Gráfico 31. Estructura salarial y umbral de pobreza laboral en la Comunidad de Madrid por sexo, 2023	44
Gráfico 32. Relación entre el salario máximo del 25% de las mujeres con menos ingresos y el umbral de pobreza laboral por CCAA, 2023	45
Gráfico 33. Estructura salarial en la Comunidad de Madrid por sexo, 2023	46
Gráfico 34. Brecha salarial por sexo, en función de la distribución por media, mediana, cuartiles y percentiles en la Comunidad de Madrid, 2023	46
Gráfico 35. Tasa de crecimiento salarial por estructura salarial y sexo en la Comunidad de Madrid, (2008-2018, 2018-2023 y 2008-2023)	47
Gráfico 36. Salario medio por tipo de jornada y sexo en la Comunidad de Madrid, 2022	48
Gráfico 37. Tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo en la Comunidad de Madrid, 2018-2025 (noviembre)	49
Gráfico 38. Personas por sexo beneficiarias de algún tipo de prestación por desempleo en la Comunidad de Madrid Comunidad de Madrid, 2025 (noviembre)	50

Gráfico 39. Evolución del porcentaje de personas beneficiarias con prestación contributiva en la Comunidad de Madrid (2018-2025). Medias anuales	51
Gráfico 40. Cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Datos estatales de 2025	52
Gráfico 41. Evolución de la cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Media anual 2018-2025	52
Tabla 13. Pensión media por clase de pensión y sexo en la Comunidad de Madrid	53
Gráfico 42. Evolución de la pensión media de jubilación por sexo en la Comunidad de Madrid, 2008-2025	54
Tabla 14. Programa 232B Acciones contra la violencia de género y promoción de la igualdad de oportunidades. Evolución del presupuesto	54
Tabla 15. Denuncias por VG y consultas al 016. Comunidad de Madrid	57
Tabla 16. Origen de las denuncias por VG. Comunidad de Madrid. 2025	58
Tabla 17. Mujeres asesinadas. Estatal y Comunidad de Madrid	58
Tabla 18. Delitos contra la libertad sexual conocidos. Comunidad de Madrid. Año 2024 y 2025	59



Gabinete Técnico
de CCOO de Madrid



www.ccoomadrid.es