

**INFORME**

# Situación sociolaboral de las madrileñas 8M 2025





**INFORME SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MADRILEÑAS 8M 2025**

MARZO DE 2025

**Edita:** Comisiones Obreras de Madrid

**Elabora:** Gabinete Técnico y Secretaría de las Mujeres de CCOO de Madrid

# CONTENIDO

<b>1. La mujer en el mercado laboral madrileño .....</b>	<b>5</b>
1.1. Tasa de actividad y tasa de empleo .....	7
1.2. Población ocupada .....	9
1.2.1. Parcialidad y temporalidad .....	13
1.2.2. Segregación Horizontal .....	17
1.2.3. Conciliación y Corresponsabilidad .....	25
1.3. Población en desempleo .....	26
<b>2. La brecha en los ingresos .....</b>	<b>30</b>
2.1. La brecha salarial .....	31
2.1.1. Por Grupo de Ocupación .....	36
2.1.2. Por sector de actividad .....	39
2.1.3. Por tipo de contrato y jornada laboral .....	41
2.1.4. Por rango de edad .....	43
2.1.5. Por nacionalidad .....	45
2.1.6. Por tipo de empresa .....	47
2.1.7. Por salario/hora .....	48
2.1.8. Por ingresos declarados en el IRPF .....	50
2.2. Prestaciones por desempleo .....	51
2.2.1. Tasa de cobertura .....	52
2.2.2. Personas beneficiarias .....	53
2.2.3. Prestaciones contributivas .....	54
2.3. Pensiones .....	56
<b>3. Planes de igualdad y empresas .....</b>	<b>58</b>
<b>4. Violencia contra las mujeres .....</b>	<b>58</b>
4.1. Mujeres asesinadas .....	60
4.2. Violencia sexual .....	60
4.3. Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral .....	62
<b>5. El derecho a la interrupción voluntaria del embarazo en la Comunidad de Madrid .....</b>	<b>63</b>
<b>Índice de Gráficos .....</b>	<b>65</b>
<b>Índice de Tablas .....</b>	<b>68</b>





# 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 2024.

En la Comunidad de Madrid, las mujeres son el 52,1% de la población total (3,7 millones). De ellas, 2,4 millones de mujeres están comprendidas entre los 16 y los 64 años de edad, representando el 51,2% de la población en edad de trabajar. A pesar del aumento del número de mujeres, desciende el de aquellas que están en edad de trabajar respecto al año anterior.

A finales de año, hay 1,7 millones de mujeres con empleo. Son el 71,1% de las mujeres en edad de trabajar, 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 que trabaja en esta región. En contraste, representan el 58,7% de las personas inactivas, aquellas que ni tienen empleo ni lo buscan. Por otro lado, suponen el 50,3% de las personas en desempleo, si bien reduciéndose respecto al año anterior (193.581 mujeres, representando el 53,6% del desempleo total).

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

	<b>Ambos sexos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>
Población total	7.057.700	3.673.600	52,1%
Población en edad de trabajar (16-64 años)	4.720.700	2.416.400	51,2%
Población activa (busca o tiene empleo)	3.829.600	1.884.400	49,2%
Población ocupada (sí tiene empleo)	3.501.100	1.719.200	49,1%
Población en desempleo (sí busca empleo)	328.500	165.200	50,3%
Población inactiva (no tiene ni busca empleo)	2.203.200	1.292.800	58,7%

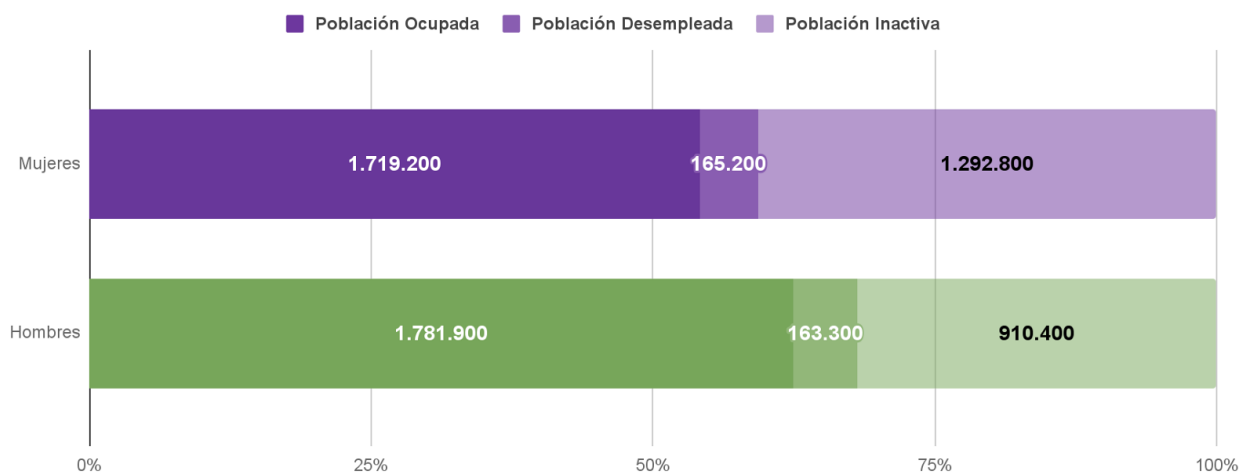
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.

**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)	3.501	328	3.829	957	441	508	297	2.203	6.033
<b>Hombres</b>									
Hombres (en miles)	1.782	163	1.945	535	48	245	82	910	2.856
			<i>Tasa Actividad</i>						
% hombres (sobre total de hombres mayores de 16 años)	62,4%	5,7%	68,1%	18,7%	1,7%	8,6%	2,9%	31,9%	100,0%
		<i>Tasa Paro</i>							
% hombres (sobre total de hombres activos)	91,6%	8,4%	100,0%						
<b>Mujeres</b>									
Mujeres (en miles)	1.719	165	1.884	421	392	264	215	1.292	3.177
			<i>Tasa Actividad</i>						
% mujeres (sobre total de mujeres mayores de 16 años)	54,1%	5,2%	59,3%	13,3%	12,3%	8,3%	6,8%	40,7%	100,0%
		<i>Tasa Paro</i>							
% mujeres (sobre total de mujeres activas)	91,2%	8,8%	100,0%						

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.

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



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.

El ritmo de reducción de las diferencias por sexo se había estancado el año anterior, retomando este año una senda decreciente. Sin embargo, queda patente la insuficiencia de las leves mejoras que experimentan. Los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres exigen medidas específicas y profundas para ser revertidos. De lo contrario, las tendencias responderán únicamente a la evolución de los mercados laborales, sin poder resolver el problema en el corto o medio plazo.

A lo largo del documento observaremos las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral madrileño, que revelan distintos aspectos a los que se debe prestar especial atención. Un ejemplo claro es el de las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y los 34 años. A pesar de experimentar una mejora respecto al año anterior, sigue siendo insuficiente para revertir la situación, teniendo una tasa de empleo menor que en 2019, lo que le convierte en el único grupo de edad con un menor porcentaje de personas ocupadas menor que en el periodo pre-pandemia.

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, especialmente este año donde aumenta ligeramente entre las mujeres.

Además, el número de mujeres con empleos a tiempo parcial ha aumentado significativamente desde 2019, representando 3 de 4 personas ocupadas con jornada parcial.

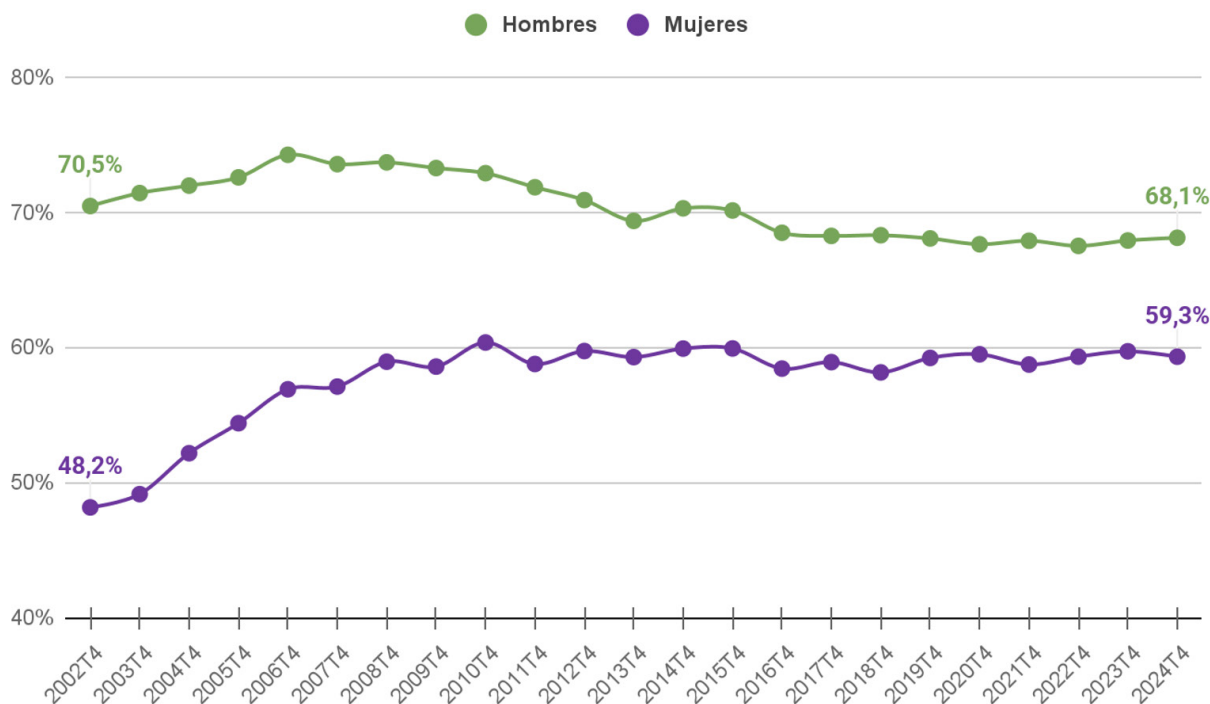
En cuanto al desempleo, a pesar de la reducción en el número de mujeres paradas en la Comunidad de Madrid en comparación a las cifras de 2019, las mujeres siguen representando el 50,3% del desempleo total, a pesar de ser sólo el 49,2% de la población activa.

## 1.1. Tasa de actividad y tasa de empleo

A finales de 2024, hay 1.884.400 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 59,3%, casi 9 puntos porcentuales (p.p, en adelante) por debajo de la los hombres, que se sitúa en el 68,1%. Como puede observarse, la diferencia entre ambas tasas revela todavía una brecha significativa.



**Gráfico 2. Evolución de la tasa de actividad por sexo. Comunidad de Madrid (2002-2024)**

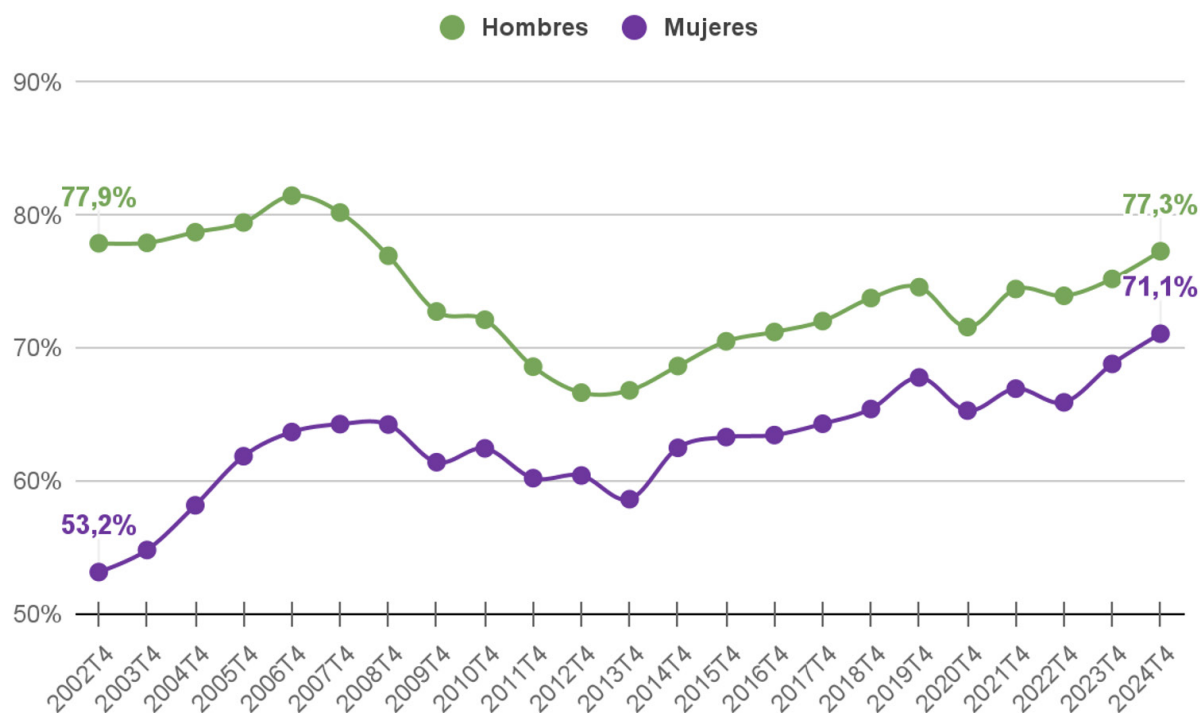


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.

Analizando el periodo completo (2002-2024), 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 p.p a alrededor de los 10 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, se ha reducido levemente (59,7% en 2023).

Si analizamos la población que trabaja respecto a la población en edad de trabajar (16 a 64 años), la tasa de las mujeres se eleva hasta el 71,1%, 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 6-8%.

**Gráfico 3. Evolución de la tasa de empleo por sexo de la población entre 16 y 64 años. Comunidad de Madrid (2002-2024)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.

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.

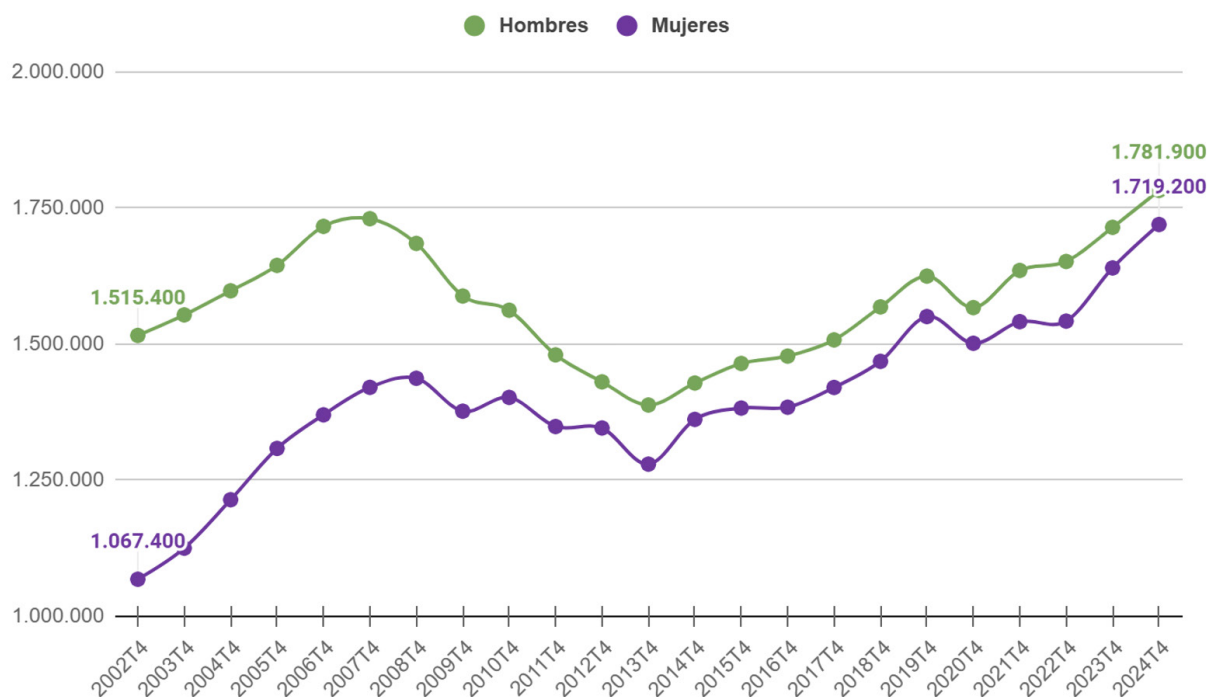
## 1.2. Población ocupada

A finales de año, la población ocupada total en la Comunidad de Madrid, es decir, la que sí tiene empleo, es de 3.501.100 personas. De ellas, 1.719.200 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 177.500 mujeres entre 2023 y 2024.

Respecto al mismo trimestre de 2023, el número de mujeres con empleo ha crecido en un 4,9% (+79.765 mujeres), superando el 4,0% de los 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 52,1% 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. Comunidad de Madrid**



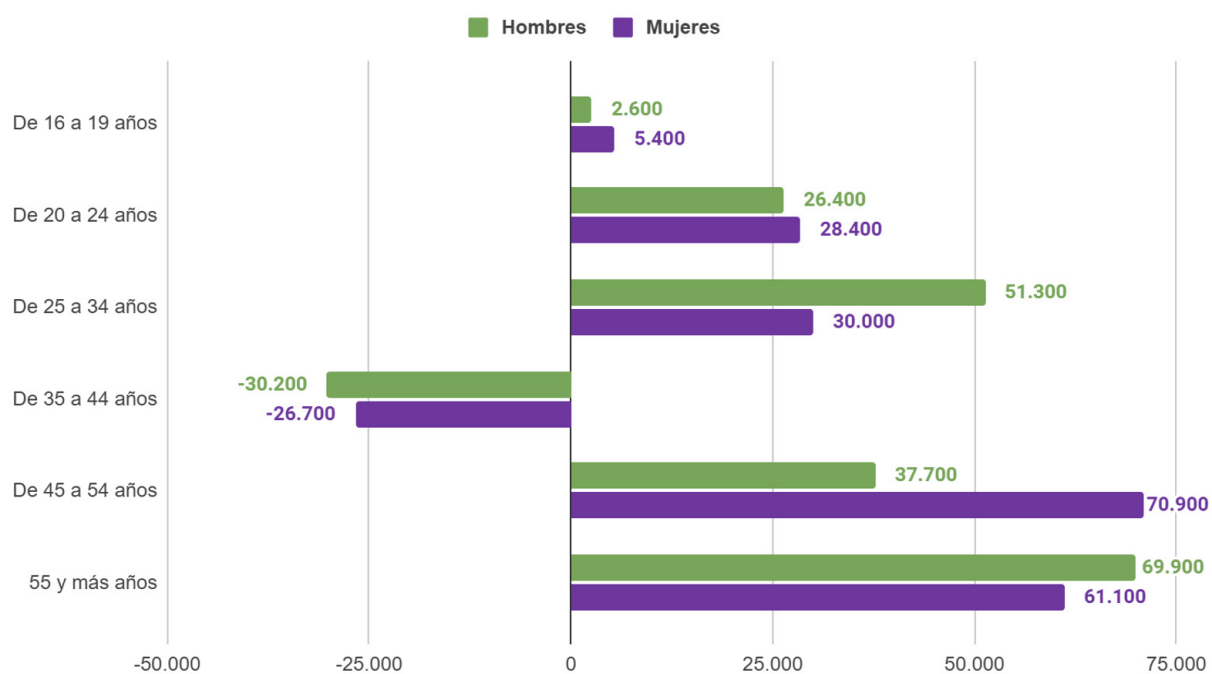
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.

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 132.000 ocupadas más. También hay incrementos en las mujeres menores de 35 años, en concreto de 63.800 mujeres más con empleo.

Sin embargo, el número de mujeres ocupadas entre los 35 y 44 años se ha reducido en -26.700, al igual que ocurre con los hombres, único tramo de edad en el que son menos las personas ocupadas en 2024 que en 2019 (-30.200). Como puede verse, realmente la leve reducción de la brecha de ocupación entre mujeres y hombres se debe al aumento de las mujeres ocupadas entre los 45 y 54 años. En el resto de tramos, son pequeñas las diferencias, incluso favorables a los hombres.



**Gráfico 5. Variación entre 2019 y 2024 de la población ocupada por sexo y edad. Comunidad de Madrid**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.

Si relacionamos la población ocupada con la población total por grupo de edad lo más alarmante es la situación de las mujeres entre los 25 y los 34 años. Mientras todos los grupos de edad mejoran en mayor o menor medida su tasa de empleo, ellas presentan un porcentaje de ocupación del 78,6%, 1 p.p menos que el de 2019 (79,6%). Sin embargo, entre los hombres en esta franja de edad, el 82,4% tiene empleo, 2,3 p.p más que antes de la pandemia. Es decir, respecto a 2019, los hombres de entre 25 y 34 años cuentan con 51.300 empleos más, mientras las mujeres de esa misma edad han ganado 30.000 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.

La situación parece revertirse levemente en este último año. Si se analiza la evolución del empleo de las mujeres de 25 a 34 años de 2019 a 2023, los resultados son mucho peores, siendo 4 p.p menor la tasa. A pesar de la mejora, parece evidente su insuficiencia.

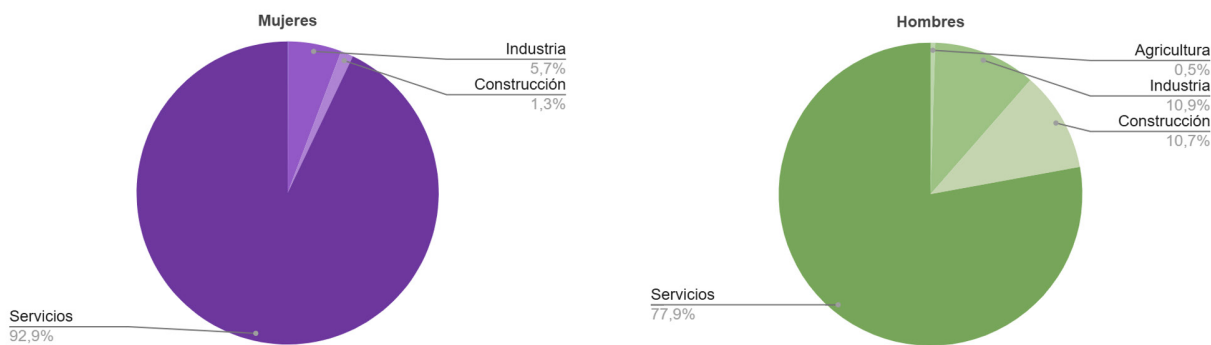
**Tabla 3. Variación (en puntos porcentuales) de la tasa de empleo entre 2019 y 2024, por sexo y edad. Comunidad de Madrid**

	MUJERES			HOMBRES		
	Tasa empleo 2019	Tasa empleo 2024	Diferencia p.p.	Tasa empleo 2019	Tasa empleo 2024	Diferencia p.p.
De 16 a 24 años	25,4%	30,9%	5,5 p.p.	27,9%	31,7%	3,8 p.p.
De 25 a 34 años	79,6%	78,6%	-1,0 p.p.	80,1%	82,4%	2,3 p.p.
De 35 a 44 años	80,6%	83,0%	2,4 p.p.	87,9%	90,2%	2,3 p.p.
De 45 a 54 años	78,2%	84,0%	5,8 p.p.	88,6%	88,6%	0,0 p.p.
De 55 a 64 años	56,5%	61,6%	5,1 p.p.	68,7%	73,9%	5,3 p.p.
65 o más años	2,6%	2,7%	0,1 p.p.	4,7%	5,6%	0,9 p.p.
<b>Total (16 o más años)</b>	<b>52,9%</b>	<b>54,1%</b>	<b>1,2 p.p.</b>	<b>61,6%</b>	<b>62,4%</b>	<b>0,8 p.p.</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.

La distribución del empleo por sectores refleja la gran concentración del empleo en el sector servicios de las mujeres (92,9%), 15 p.p más que en el caso de los hombres. La diferencia radica en la diferencia en el peso del sector industrial (5,7% frente al 10,9%) y el sector de la construcción (1,3% frente al 10,7%).

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



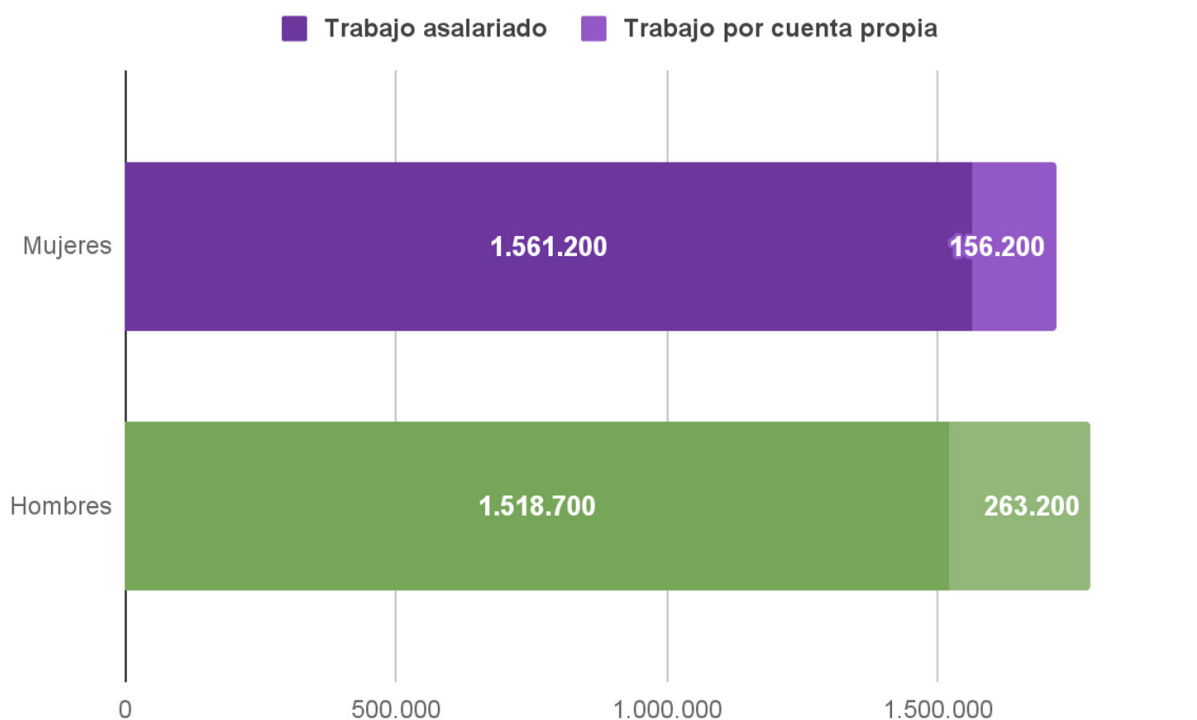
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.

Por situación laboral, las mujeres de la Comunidad de Madrid se dedican en un 90,8% al empleo asalariado, 0,6 p.p menos que el año anterior. En concreto, el 73,7% trabaja en el sector privado y el 17,1% en el sector público. El 9,1% restante trabaja por cuenta propia. Respecto al año pasado, observamos un ligero aumento de las mujeres que trabajan por cuenta propia.

En cambio, si analizamos la evolución desde 2019, el mayor crecimiento en puestos de trabajo se da en el empleo asalariado del sector privado, con más de 117.000 empleos en los últimos cuatro años. En el sector público el empleo está ligeramente por encima de los niveles pre-pandemia (+9.800 empleos), gracias a la recuperación experimentada en el último año (+10.800 empleos), revirtiendo la caída del anterior. A pesar de su recuperación, 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.

El mayor crecimiento proporcional en el empleo de las mujeres se ve en el trabajo por cuenta propia (+37,3%, +42.400 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: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.

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 13,9% del total, aumentando principalmente en el caso de las mujeres, que llega al 21,2% del total (frente al 6,8% de los hombres).

La temporalidad también representa un 12,2% de la contratación en su conjunto, siendo de nuevo mayor en las mujeres (14,0%). 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

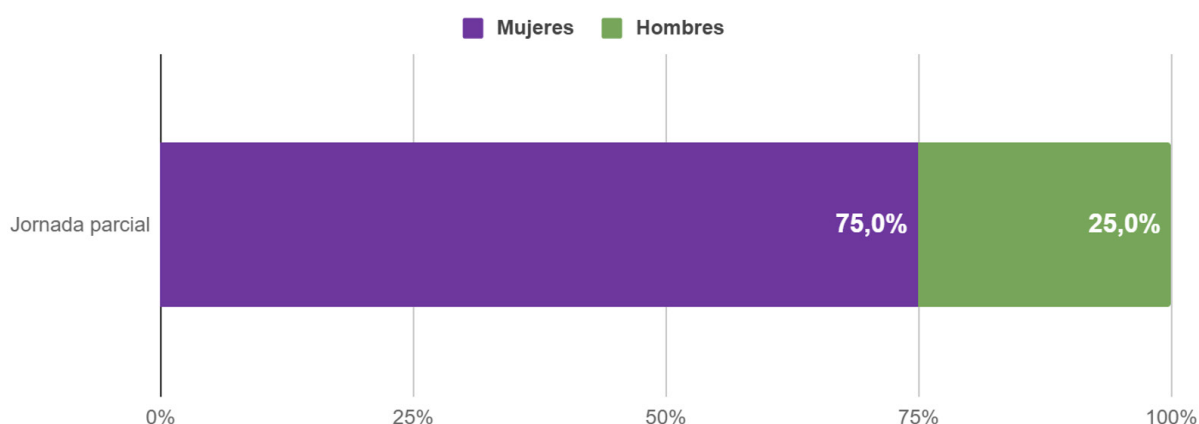
Una de las diferencias entre las condiciones laborales de los hombres y las mujeres, y que repercute fuertemente en sus salarios, es el impacto de la parcialidad en sus jornadas laborales. En la Comunidad



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 486.600 personas trabajando a tiempo parcial, un 75,0% de ellas (364.800 personas) son mujeres, frente al 25,0% restante (121.800 personas) son hombres. Es decir, 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**



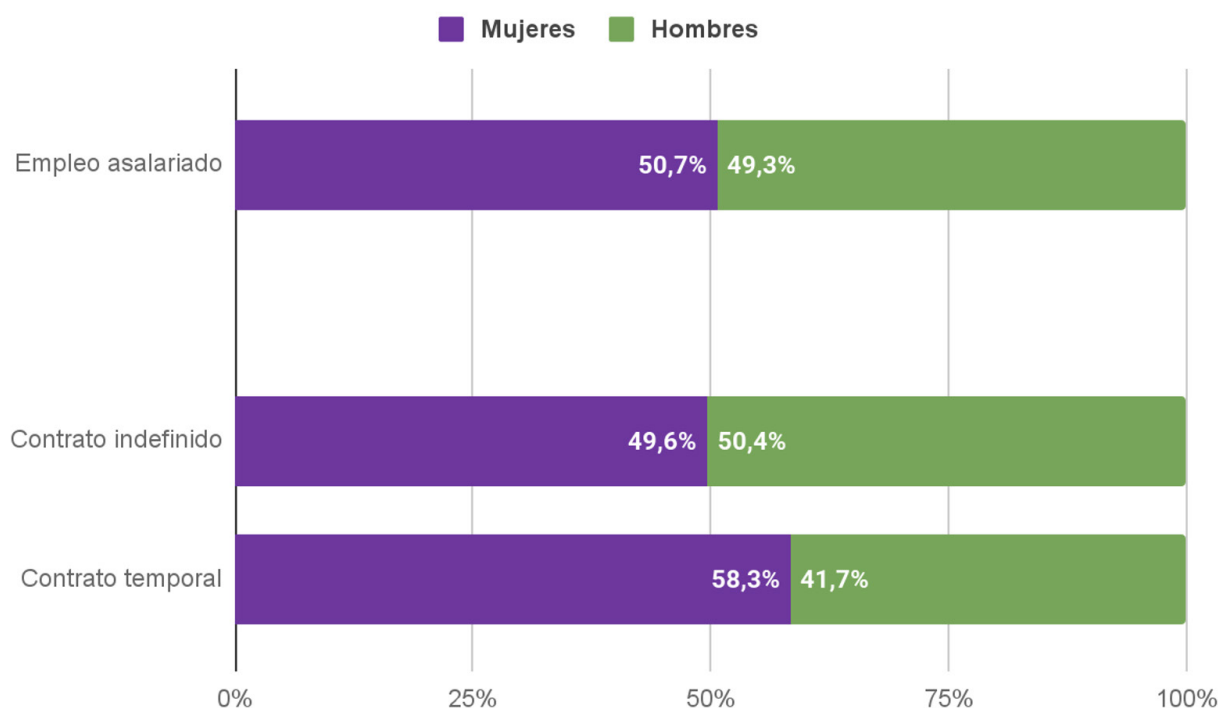
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.

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 66.000 personas trabajando a tiempo parcial, de las cuales, únicamente 9.700 son hombres y 56.900 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 48,4% de las mujeres asalariadas con un contrato a tiempo parcial lo tiene por no encontrar un trabajo a tiempo completo. Un 17,3% de las mujeres lo tiene debido a los cuidados, que recaen mayormente sobre ellas, mientras que solo el 3,8% 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 2024, hay 375.800 personas con contrato temporal, un 12,2% de las personas asalariadas totales. De ellas, 219.200 personas (un 58,3% del total) son mujeres, frente a 156.600 hombres (un 41,7% 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: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.

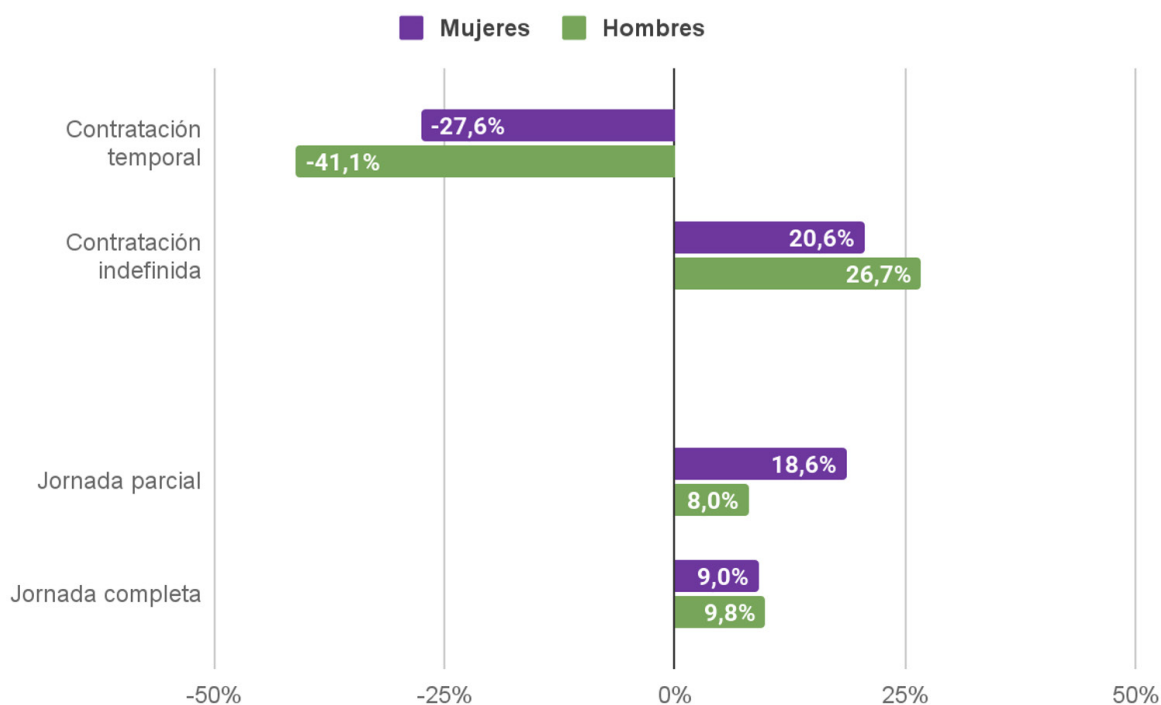
Respecto a las personas asalariadas de su propio sexo, el 81,6% de las mujeres asalariadas tienen un contrato indefinido, el 13,3% tiene un contrato temporal y el 4,3% restante tiene un contrato fijo discontinuo. En el caso de los hombres en empleo asalariado, el 86,8% tiene un contrato indefinido, el 10,3% tiene un contrato temporal y el 2,9% 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 15,8% en 2022, 13,3% de 2023 y 14,0% en 2024 (-7,1 p.p entre 2019 y 2024) y los hombres del 19,1% de 2019 al 11,9% en 2022, al 11% en 2023 hasta el 10,3% en 2024 (-8,8 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. Además, conviene analizar si el aumento del último año entre las mujeres termina cambiando la tendencia que se inició tras la reforma laboral o no.

No sólo ha afectado en términos relativos la caída de la temporalidad en estos últimos años, también lo ha hecho en el número de personas afectadas, ya que hay un 41,1% menos de hombres y un 27,6% de mujeres menos trabajando con contrato temporal que antes de la pandemia.

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



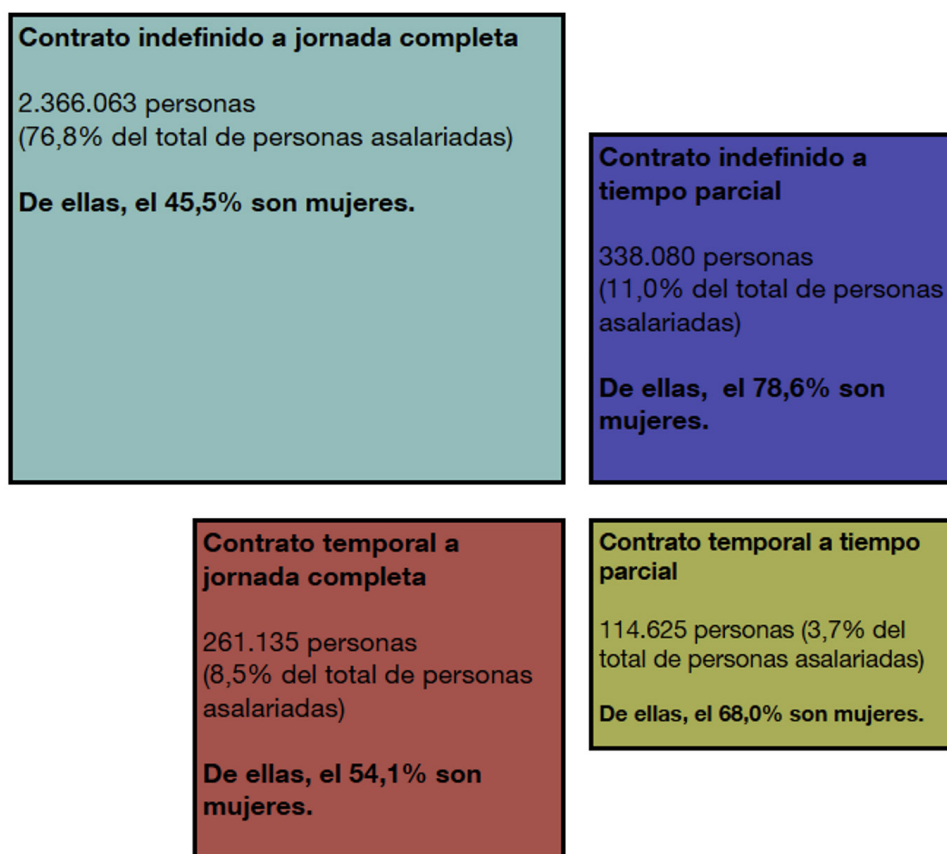
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.

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 10,1%, en el sector público era del 22,9%. Y la diferencia entre hombres y mujeres es aún más evidente. Mientras que en el sector privado la diferencia es de 1,3 p.p (10,8% las mujeres y 9,5% los hombres), en el sector público la diferencia asciende a 12,9 p.p (28,2% las mujeres y 15,3% los hombres).

En conclusión, en la Comunidad de Madrid las mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en los trabajos a tiempo parcial y los trabajos temporales. Representan un 75,0% de las personas que trabajan a tiempo parcial y un 53,3% de las personas con contratos temporales, afectando, no sólo en términos de inestabilidad, sino en los ingresos y prestaciones que obtienen. La disminución en la temporalidad observada tras la reforma laboral sigue siendo insuficiente. Y el aumento del número de mujeres con jornadas a tiempo parcial aún más. Son necesarios cambios profundos y específicos que eliminen los obstáculos a los que las mujeres se enfrentan 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 114.625 personas que tienen un contrato temporal a tiempo parcial, el 68,0% (77.945 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 45,5% del total.

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



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.

## 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 70,2% de mujeres.

- Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación, actividades sanitarias y de servicios sociales, con un 67,3% 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 )	295,2	87,9	207,3	70,2%
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales ( O + P + Q )	742,8	243,2	499,6	67,3%
K Actividades financieras y de seguros	170,2	81,1	89,1	52,3%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares ( M + N )	539,1	262,7	276,4	51,3%
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería ( G + H + I )	933,4	519,9	413,5	44,3%
L Actividades inmobiliarias	40,3	23,4	16,9	41,9%
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 )	47,1	29,5	17,6	37,4%
J Información y comunicaciones	263,3	169,5	93,8	35,6%
Total Industria ( B + C + D + E )	293,4	194,7	98,7	33,6%
C Industria manufacturera	246,3	165,2	81,1	32,9%
F Construcción	213,8	190,6	23,2	10,8%
A Agricultura	9,4	8,9	0,5	5,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.

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: Construcción de edificios (7,5%); actividades de construcción (9,0%); actividades de construcción especializada (9,4%) y reparación e instalación de maquinaria y equipo (9,9%).

Las ramas más feminizadas, con más de un 75% de mujeres, son: Actividades relacionadas con el empleo (75,9%); Actividades sanitarias y de servicios sociales (76,9%), Asistencia en establecimientos residenciales (83,1%), Actividades de servicios sociales sin alojamiento (86,7%) y Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (89,0%). 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 jornada



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 Act. de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	89,0%	59,9%	23,5%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	76,9%	15,5%	25,5%
P Educación	68,7%	20,4%	26,8%
S Otros servicios	66,0%	19,3%	12,2%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	55,1%	26,2%	13,8%
I Hostelería	54,3%	23,6%	13,9%
K Actividades financieras y de seguros	53,5%	6,4%	2,9%
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	51,2%	11,8%	-
G Comercio al por mayor y al por menor; rep. de vehículos de motor y motocicletas	49,1%	15,6%	9,9%
L Actividades inmobiliarias	48,8%	9,4%	3,0%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	48,6%	9,9%	9,6%
<b>Total</b>	<b>46,4%</b>	<b>14,0%</b>	<b>15,5%</b>
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	44,0%	4,2%	20,1%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	42,1%	31,3%	25,1%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	31,0%	6,2%	6,2%
J Información y comunicaciones	29,5%	4,7%	7,9%
C Industria manufacturera	28,4%	4,3%	8,7%
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	27,1%	5,7%	34,0%
H Transporte y almacenamiento	23,2%	8,8%	11,1%
E Suministro de agua, act. de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	23,2%	6,7%	11,3%
B Industrias extractivas	21,7%	2,3%	4,5%
F Construcción	9,0%	4,1%	14,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.

La segregación es evidente también por tipo de ocupación. En el cuarto trimestre de 2024, la representación de las mujeres en la Comunidad de Madrid era inferior al 10% en los puestos relacionados con las ocupaciones militares (9,9%), los trabajos cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (6,5%) y los relacionados con la artesanía y los trabajos cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (5,0%). También es relevante, por su elevada ocupación, destacar los casos de los directores y gerentes (34,1%) y técnicos y profesionales de apoyo (43,0%).

Por contra, observamos que en los empleos contables, administrativos y otros empleos de oficina la representación de las mujeres es del 71,0%, siendo la agrupación ocupacional con mayor

representación de las mujeres. Le siguen las ocupaciones elementales, en el que las mujeres ocupan el 67,1% de los puestos de trabajo.

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

	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	372,8	108,0	264,8	71,0%
Ocupaciones elementales	368,8	121,2	247,6	67,1%
Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	676,2	286,5	389,7	57,6%
Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales	935,7	431,5	504,2	53,9%
Técnicos y Profesionales de apoyo	513,9	292,7	221,2	43,0%
Directores y gerentes	163,3	107,7	55,6	34,1%
Ocupaciones militares	15,1	13,6	1,5	9,9%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	18,5	17,3	1,2	6,5%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	175,9	155,6	20,3	11,5%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	260,8	247,8	13,0	5,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.

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 49,4 % en el sector privado y el 68,0 % en el sector público. En el caso de los técnicos y profesionales de apoyo, su presencia es del 41,3 % en el sector privado y del 58,2 % en el sector público. Las diferencias también son notables en los cargos de dirección y gerenciales, donde las mujeres constituyen el 37,0 % en el sector privado y el 60,3% 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
Artisanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	192,2	5,6	2,8%	9,5	0,3	3,1%
Directores y gerentes	62,5	36,7	37,0%	2,5	3,8	60,3%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	86,4	214,7	71,3%	18,9	43,6	69,8%
Ocupaciones elementales	116,2	235,9	67,0%	1,4	9,8	87,5%
Ocupaciones militares	-	-	-	13,6	1,5	9,9%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	113,7	15,0	11,6%	15,5	1,2	7,2%
Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales	297,0	290,1	49,4%	74,9	159,2	68,0%
Técnicos y Profesionales de apoyo	228,0	160,1	41,3%	29,6	41,2	58,2%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	11,1	0,7	6,3%	0,0	0,5	100%
Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	205,3	308,2	60,0%	40,4	32,9	44,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.

A nivel estatal, podemos entrar en mayor detalle en la segregación por sexo de los puestos de trabajo. El 97,5% de las personas que se dedican al empleo doméstico son mujeres, así como el 91,8% de las personas que ejercen otros trabajos de cuidados de las personas y el 85,0% de las personas relacionadas con la agrupación de otro personal de limpieza. En cambio, la representación de las mujeres en puestos de mecánica y ajuste de maquinaria no alcanza al 1,2%, en puestos de trabajo en obras estructurales de construcción y afines apenas llega al 1,3% y en los trabajos especializados en electricidad y electrotecnología supone el 1,4%.

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

	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
91 Empleados domésticos	421,7	7,7	414,0	98%
57 Otros trabajadores de los cuidados a las personas	427,4	41,7	385,7	90%
92 Otro personal de limpieza	740,1	116,0	624,2	84%
56 Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	526,4	86,8	439,6	83%
55 Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	193,0	34,9	158,1	82%
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	1.534,3	305,7	1.228,6	80%
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	1.449,3	308,0	1.141,3	79%
45 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	565,0	129,9	435,1	77%
43 Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	527,7	133,6	394,1	75%
F Empleados de oficina que atienden al público	924,7	252,2	672,5	73%
28 Profesionales en ciencias sociales	266,3	75,2	191,1	72%
93 Ayudantes de preparación de alimentos	206,0	59,1	146,9	71%
22 Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	974,6	288,0	686,6	70%
21 Profesionales de la salud	823,8	245,0	578,8	70%
33 Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas	197,1	58,8	138,3	70%
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	2.062,8	620,1	1.442,7	70%
36 Profesionales de apoyo a la gestión administrativa; técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad	368,5	115,0	253,5	69%
52 Dependientes en tiendas y almacenes	852,3	272,5	579,8	68%
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	2.180,0	704,6	1.475,4	68%
23 Otros profesionales de la enseñanza	264,5	87,1	177,4	67%
44 Empleados de agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros)	359,7	122,3	237,4	66%
E Empleados de oficina que no atienden al público	1.255,3	452,4	802,9	64%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.

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

	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
58 Trabajadores de los servicios personales	495,5	179,5	316,0	64%
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	4.602,4	1.831,5	2.770,9	60%
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	2.676,5	1.105,2	1.571,3	59%
9 Ocupaciones elementales	2.660,6	1.106,7	1.553,9	58%
42 Empleados de bibliotecas, servicios de correos y afines	93,1	38,8	54,3	58%
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	4.389,2	1.887,6	2.501,6	57%
26 Especialistas en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización	632,9	273,9	359,0	57%
41 Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte	634,4	280,0	354,4	56%
25 Profesionales en derecho	229,6	103,9	125,7	55%
51 Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	931,2	438,1	493,1	53%
97 Peones de las industrias manufactureras	227,3	109,7	117,6	52%
29 Profesionales de la cultura y el espectáculo	185,7	90,4	95,3	51%
53 Comerciantes propietarios de tiendas	337,5	165,8	171,7	51%
34 Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas	106,4	55,0	51,4	48%
37 Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines	368,4	190,5	177,9	48%
50 Camareros y cocineros propietarios	241,7	128,1	113,6	47%
54 Vendedores (excepto en tiendas y almacenes)	120,9	65,8	55,1	46%
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2.326,4	1.267,5	1.058,9	46%
12 Directores de departamentos administrativos y comerciales	255,5	146,6	108,9	43%
77 Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	222,1	133,7	88,4	40%
3 Técnicos; profesionales de apoyo	2.620,8	1.596,4	1.024,4	39%
D Técnicos; profesionales de apoyo	2.620,8	1.596,4	1.024,4	39%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.



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

	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
15 Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	132,9	83,6	49,3	37%
1 Directores y gerentes	905,3	587,2	318,1	35%
A Directores y gerentes	905,3	587,2	318,1	35%
35 Representantes, agentes comerciales y afines	640,3	419,9	220,4	34%
14 Directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio	183,8	123,3	60,5	33%
78 Trabajadores de la madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios	111,1	74,6	36,5	33%
81 Operadores de instalaciones y maquinaria fijas	414,1	279,7	134,4	32%
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	542,8	372,2	170,6	31%
62 Trabajadores cualificados en actividades ganaderas, (incluidas avícolas, apícolas y similares)	99,8	69,2	30,6	31%
24 Profesionales de la ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	723,5	503,9	219,6	30%
13 Directores de producción y operaciones	273,9	192,1	81,8	30%
11 Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública y organizaciones de interés social; directores ejecutivos	59,1	41,6	17,5	30%
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	1.126,4	801,0	325,4	29%
95 Peones agrarios, forestales y de la pesca	326,8	232,8	94,0	29%
82 Montadores y ensambladores en fábricas	128,6	92,5	36,1	28%
76 Mecánicos de precisión en metales, ceramistas, vidrieros, artesanos y trabajadores de artes gráficas	74,3	53,8	20,5	28%
98 Peones del transporte, descargadores y reponedores	408,3	300,4	107,9	26%
31 Técnicos de las ciencias y de las ingenierías	381,2	280,8	100,4	26%
94 Recogedores de residuos urbanos, vendedores callejeros y otras ocupaciones elementales en servicios	166,4	123,0	43,4	26%
27 Profesionales de las tecnologías de la información	288,5	220,3	68,2	24%
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	415,1	331,4	83,7	20%
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	415,1	331,4	83,7	20%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.

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

	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
61 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	268,3	219,7	48,6	18%
38 Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	423,6	358,1	65,5	15%
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.614,9	1.385,7	229,2	14%
0 Ocupaciones militares	96,9	84,3	12,6	13%
Q Ocupaciones militares	96,9	84,3	12,6	13%
00 Ocupaciones militares	96,9	84,3	12,6	13%
32 Supervisores en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción	135,4	118,3	17,1	13%
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	476,8	418,4	58,4	12%
59 Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	476,8	418,4	58,4	12%
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	1.392,4	1.226,0	166,4	12%
64 Trabajadores cualificados en actividades forestales, pesqueras y cinegéticas	26,5	23,5	3,0	11%
63 Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas	20,7	19,1	1,6	8%
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	2.372,4	2.191,1	181,3	8%
84 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	829,8	781,2	48,6	6%
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	1.072,1	1.013,5	58,6	5%
83 Maquinistas de locomotoras, operadores de maquinaria agrícola y de equipos pesados móviles, y marineros	242,3	232,3	10,0	4%
73 Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines	278,6	267,2	11,4	4%
96 Peones de la construcción y de la minería	163,9	158,1	5,8	4%
72 Trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas), pintores y afines	310,8	304,2	6,6	2%
74 Mecánicos y ajustadores de maquinaria	328,3	322,1	6,2	2%
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	980,0	965,1	14,9	2%
71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines	669,2	660,9	8,3	1%
75 Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología	378,1	374,6	3,5	1%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.

### 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%).

## 1.3. Población en desempleo

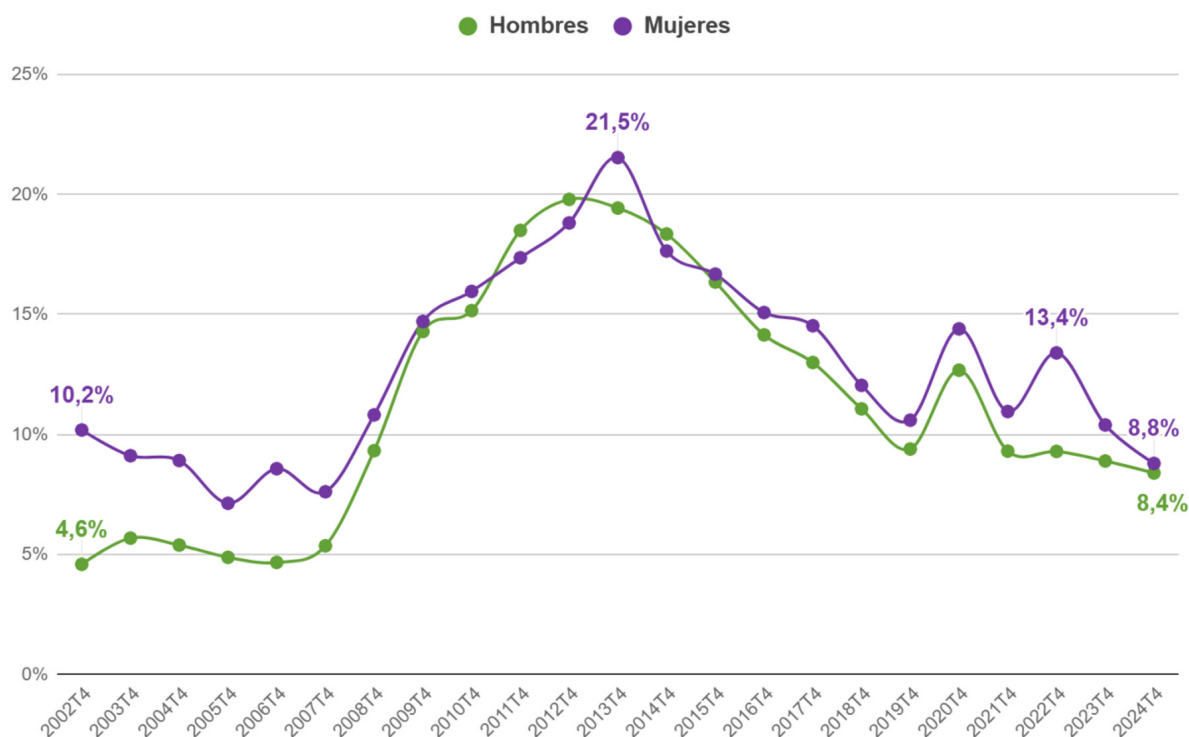
En el último trimestre de 2024, la población madrileña en situación de desempleo ascendió a 328.500 personas, un -8,4% menos que en el mismo periodo de 2023, es decir -30.200 personas menos que hace un año. Esta reducción se explica, en gran medida, por la evolución del número de mujeres en situación de desempleo, ya que había -24.700 mujeres paradas menos, una disminución del -13,0%. Por contra, los hombres contaban con -5.400 parados menos, lo que supone una reducción del -3,2%.

La tendencia de estos últimos años evidencia ciertos cambios en la estructura de la población desempleada. Las mujeres suponían en el cuarto trimestre de 2019 el 52,2% y en 2024 el 50,3%.

Aún así, es cierto que la reducción en el número de mujeres paradas en la Comunidad de Madrid en comparación a las cifras de 2019 contrasta con la evolución estatal. Mientras que en la Comunidad de Madrid ha disminuido un -10,1%, por el 19,2% a nivel estatal.

La tasa de paro del conjunto de las mujeres ha pasado del 10,4% en el cuarto trimestre de 2023 al 8,8% actual, lo que supone una reducción de 1,6 puntos porcentuales. En cambio la tasa de paro de los hombres ha disminuido del 8,9% en 2023 al 8,4% en 2024. 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 2024 se ha reducido a 0,4 puntos porcentuales.

**Gráfico 12. Evolución de la tasa de paro por sexo. Comunidad de Madrid (2002-2024)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.

Por otra parte, la disminución de las mujeres desempleadas respecto al año anterior muestra ciertas asimetrías según el rango de edad. Mientras que el número de mujeres paradas de entre 25 y 34 años se redujo -12,1%, el de mujeres paradas de entre 45 y 54 años disminuyó en un -30,1% y las mujeres paradas mayores de 55 años se incrementaron un +11,6%.

En términos absolutos, en el cuarto trimestre de 2024, las mujeres jóvenes menores de 25 años representaban el 12,0% del total de mujeres desempleadas, las mujeres de entre 25 y 34 años el 24,6%, las mujeres de entre 35 y 44 años el 17,3%, las mujeres de entre 45 y 54 años el 20,5% y las mujeres mayores de 55 años el 25,6%.

Cabe destacar que la reducción del número de mujeres desempleadas en comparación al 2019 se concentra en las mujeres de entre 35 a 45 años. En este rango de edad hay un -39,0% menos de mujeres en situación de desempleo. En cambio, el número de mujeres desempleadas de 45 a 55 años y mayores de 55 años han aumentado un +1,8% y un 5,0% respectivamente.

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 2024 se situaba en el 15,3% (frente al 8,3% de las mujeres con 25 o más años). Aún así, es reseñable la disminución de la tasa de paro de las mujeres jóvenes desde el 25,6% en el cuarto trimestre de 2022. Además, entre la población joven

encontramos una tasa de paro menor entre las mujeres que entre los hombres (20,0%), destacándose especialmente las diferencias existentes en el rango de edad de entre los 20 y los 24 años.

Al otro extremo de la población en edad de trabajar, se vuelve a producir un aumento en la tasa de paro, ya que entre las mujeres mayores de 55 años es del 11,4%, que contrasta con la situación de los hombres mayores de 55 años (7,7%).

**Gráfico 13. Personas desempleadas por edad y sexo. Comunidad de Madrid (en miles de personas)**



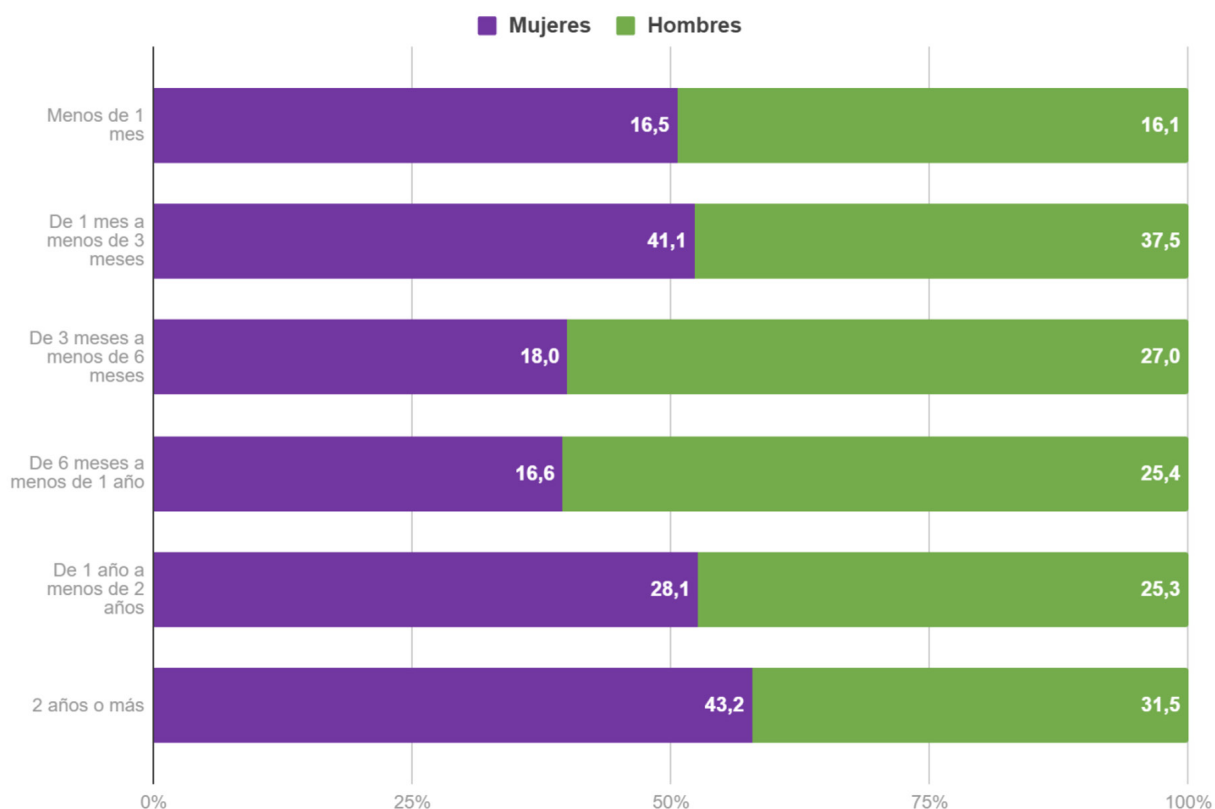
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.

En relación a la situación de desempleo según el tiempo de búsqueda de empleo, las mujeres son mayoría, especialmente a partir del año de búsqueda. Es decir, parece observarse una mayor cronificación del desempleo entre las mujeres.

Respecto al conjunto de las mujeres desempleadas, un 26,4% de ellas lleva en situación de desempleo dos años o más y un 17,2% lleva entre uno y dos años buscando un empleo. No obstante, es cierto que el peso de las mujeres paradas buscando empleo durante más de un año se ha reducido significativamente en comparación tanto a 2019 como al año anterior. A pesar de ello, el 43,6%, es decir, 71.300 mujeres llevan más de un año buscando empleo.



**Gráfico 14. Población desempleada por tiempo de búsqueda de empleo y sexo. Comunidad de Madrid (en miles de personas)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística. 4º trimestre de 2024.

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 secundarios (-14,8%). Esta tendencia contrasta con la evolución de los hombres con estudios secundarios respecto al 2019 (+2,4%).

Por otra parte, la evolución del desempleo entre mujeres y hombres con estudios superiores muestra diferencias notables. Mientras que el número de mujeres desempleadas se ha reducido un -0,8% respecto al cuarto trimestre de 2019, el de los hombres ha descendido un -19,7%.

## 2. LA BRECHA EN LOS INGRESOS

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

La diferencia en la remuneración por sexo se explica por múltiples factores: la segregación sectorial y ocupacional o el hecho que las mujeres tienen mayores tasas de contratación parcial y temporal, entre otras, son cuestiones que impactan en la retribución. También tienen un impacto desigual en la remuneración los complementos que perciben trabajadoras y trabajadores: pluses, bonus y comisiones, horas extra retribuidas, retribuciones en especie, el uso de un móvil o un vehículo de empresa...

En este documento, para calcular la brecha salarial en la Comunidad de Madrid, se analizan principalmente los resultados de la última Encuesta Estructura Salarial disponible, con datos de 2022, publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Se toma como referencia el salario de las mujeres de forma que la brecha refleje cuánto debería incrementarse para igualarse al de los hombres, lo que permite que se muestre la dimensión real de la desigualdad salarial entre sexos.

Los datos indican que la brecha salarial media en la Comunidad de Madrid en 2022 es del 21,3%. Es decir, de media, una mujer que trabaje en la región debería ver incrementado su salario en un 21,3% para equipararse al salario medio de los hombres.

Esta inequidad, además de ser en sí misma injusta socialmente, tiene efectos concretos que perpetúan la desigualdad entre sexos. Por un lado, suponen una limitación evidente en términos de autonomía económica y financiera de las mujeres, tanto en términos de salario como en términos de prestaciones de desempleo y jubilación. Esta menor autonomía supone no sólo una barrera a la igualdad de oportunidades con los hombres, sino que también contribuye a una mayor vulnerabilidad, por ejemplo, a la violencia de género.

Cabe destacar que la discriminación de las mujeres frente a los hombres se agrava en colectivos sujetos a otras formas de discriminación, como es el caso de las mujeres extranjeras, las mujeres jóvenes o las mujeres en los empleos con condiciones más precarias.

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 pretende ser una aportación a conocer las dimensiones específicas actuales de la desigualdad salarial en la Comunidad de Madrid, mostrando la necesidad y la urgencia de implementar estrategias y medidas que sean complementarias y efectivas para erradicar esta forma de discriminación entre sexos.

## 2.1. La brecha salarial

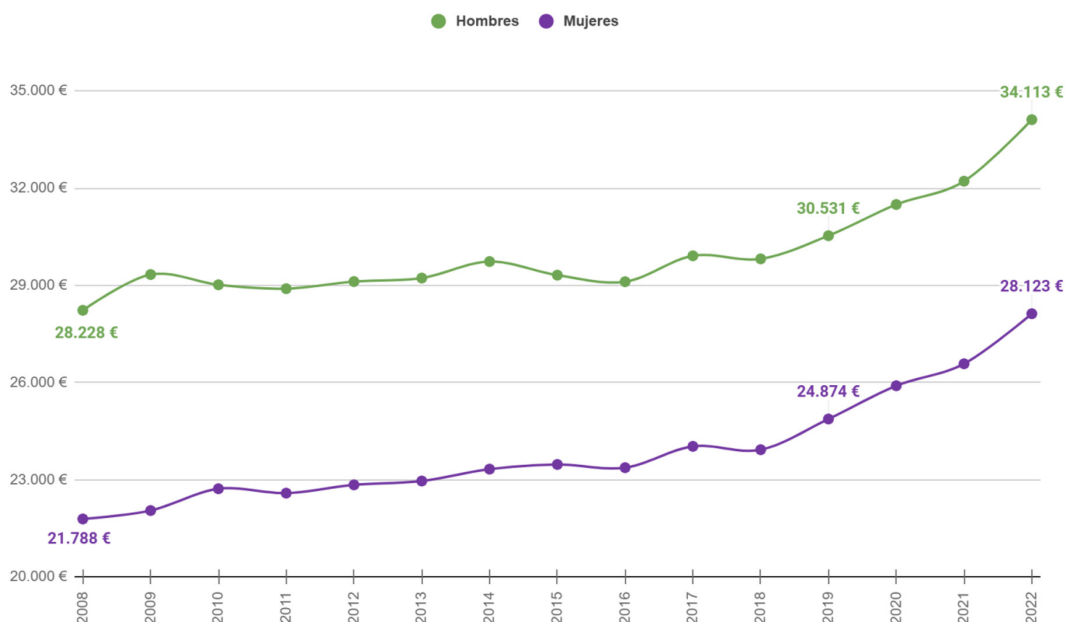
En septiembre del año 2024 el Instituto Nacional de Estadística (INE) publicó la Encuesta de Estructura Salarial del año 2022, la última disponible en el momento de elaboración de este informe. Según la información que ofrece esta estadística, la ganancia media anual por persona trabajadora en el año 2022 fue de 31.231 euros en la Comunidad de Madrid. Por sexos, observamos que el salario medio de las mujeres es de 28.123 euros, mientras que el de los hombres asciende a 34.113 euros. La diferencia es de 5.990 euros y, dividiéndola entre el salario de las mujeres, obtenemos la brecha salarial de género, que asciende al 21,3%.

La igualdad en la retribución aún está lejos de alcanzarse, como puede verse en los Gráficos 2 y 3. La tendencia de los últimos años parecía indicar una reducción constante de la brecha salarial, concretamente de -3,4 puntos porcentuales (pp) de 2018 a 2022. Sin embargo, en 2022 observamos un aumento de la brecha en términos absolutos, aumentando a niveles previos a 2015.

Los gráficos siguientes muestran la evolución de los salarios por sexo. Se observa que el salario medio de los hombres es siempre muy superior al de las mujeres, tanto en periodos de estancamiento salarial (como los años tras la crisis financiera de 2008), como en el actual periodo de recuperación salarial. Aunque desde la crisis financiera se ha producido una reducción de -8,3 pp en la brecha salarial, se trata de una reducción relativamente pequeña considerando que se trata de un periodo de quince años.

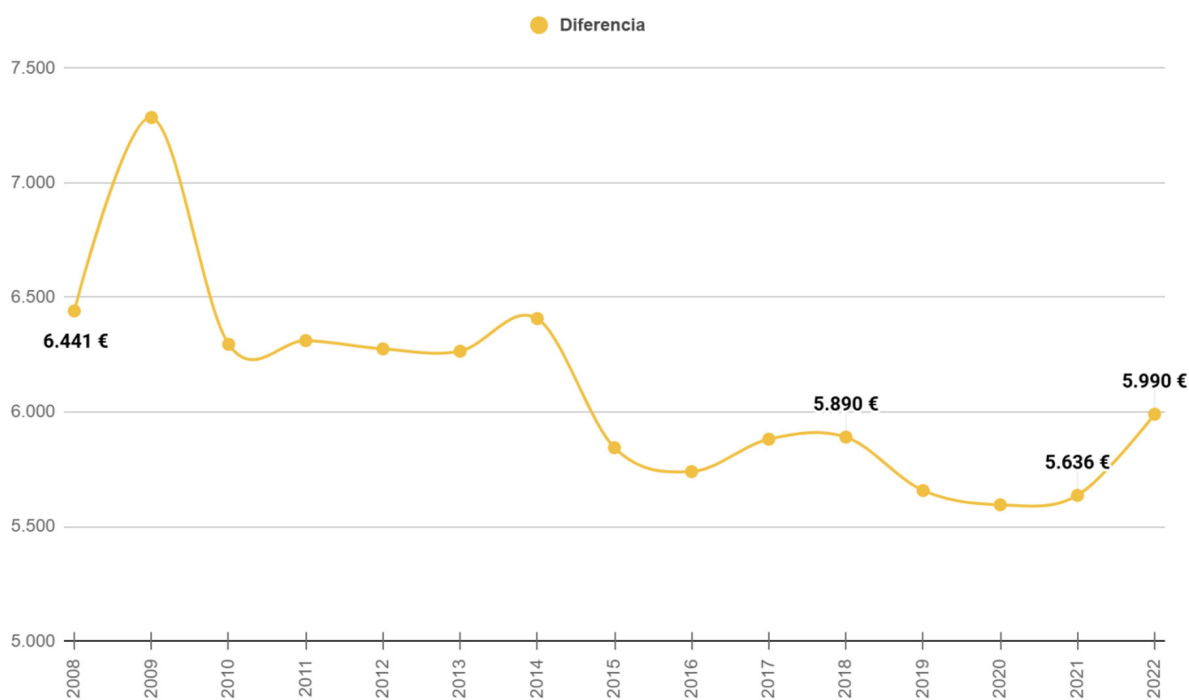
Además, existe el peligro de un retroceso. En 2022, podemos observar cómo el aumento de los salarios medios ha sido mayor entre los hombres. Si bien la brecha salarial en términos relativos pasó únicamente del 21,2% al 21,3%, en términos absolutos pasó de 5.636 euros a 5.990 euros anuales.

**Gráfico 15. Evolución del salario medio por sexo, 2008-2022. Comunidad de Madrid**

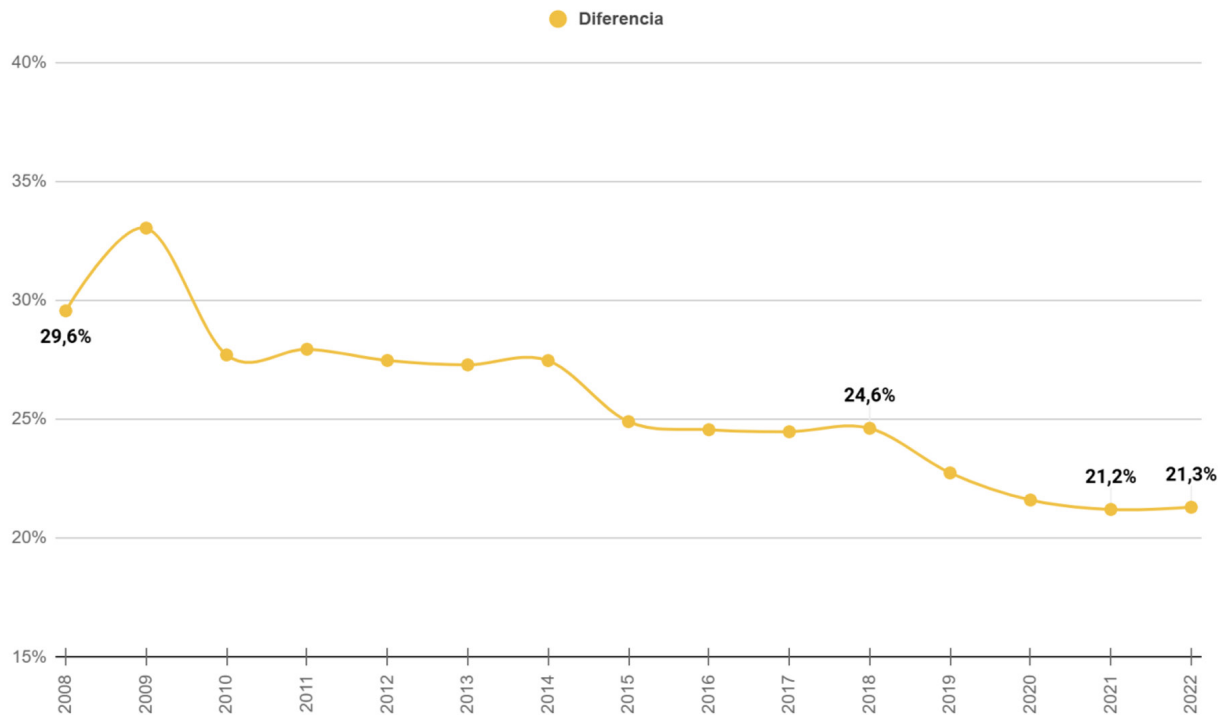


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

**Gráfico 16. Evolución de la diferencia en euros entre el salario medio de mujeres y hombres, 2008-2022. Comunidad de Madrid**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

**Gráfico 17. Evolución de la brecha salarial, 2008-2022. Comunidad de Madrid**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

La brecha salarial entre hombres y mujeres no es homogénea, presentando fuertes variaciones en función de distintos factores que se resumen en el siguiente gráfico, y que muestran en qué sectores hay una mayor brecha.

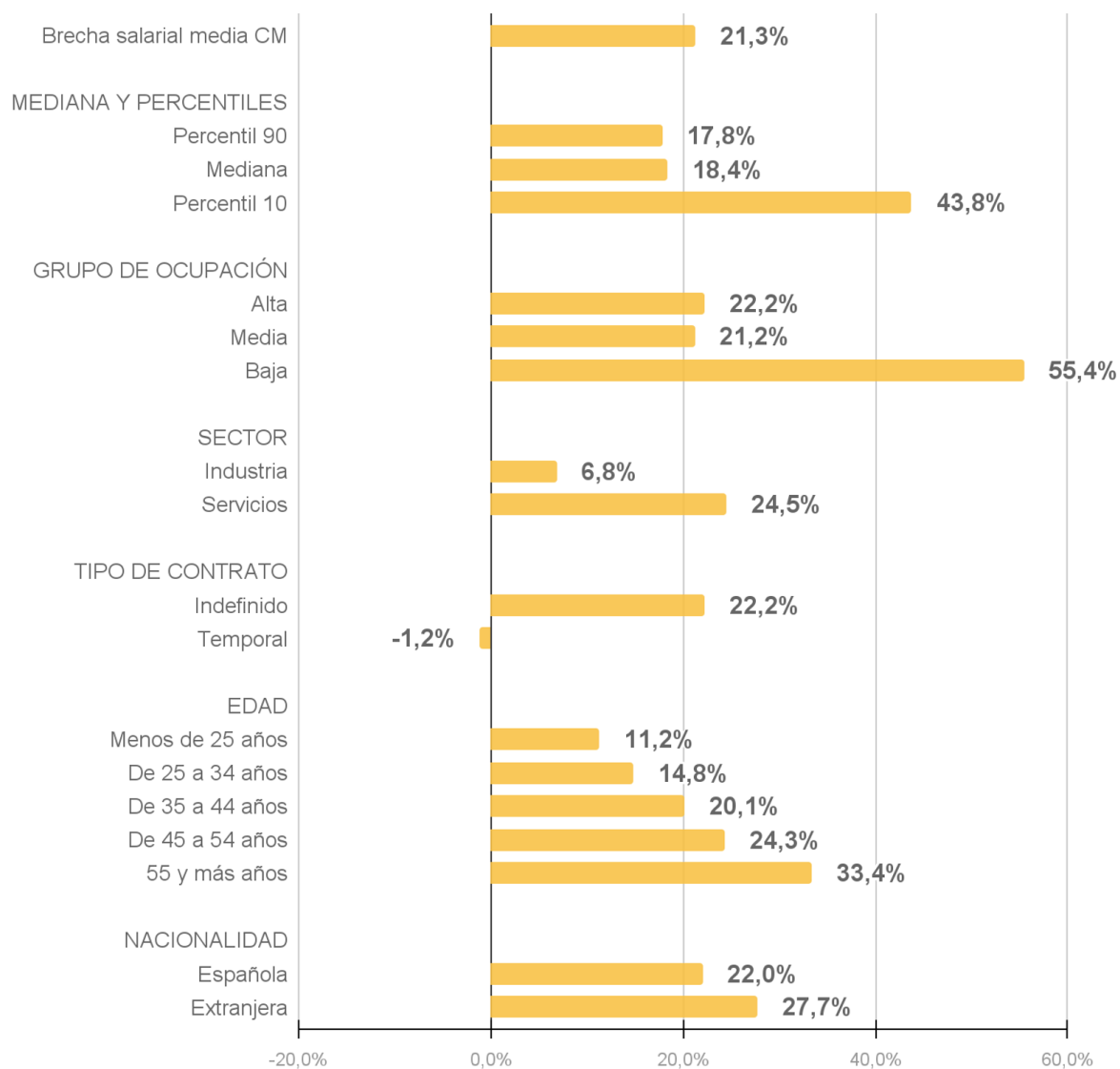
Las brechas son más acentuadas al comparar los ingresos por percentiles, llegando al 43,8% cuando se compara la diferencia entre el 10% de hombres con menos salarios y el 10% de mujeres con menos salarios, lo que nos alerta de la prevalencia desproporcionada de la pobreza laboral entre las mujeres.

Es destacable, asimismo, que la brecha salarial es mucho más elevada en los grupos ocupacionales con menores requisitos de formación (55,4%).

Finalmente, vemos cómo la brecha salarial se agrava con la edad, hasta alcanzar el 33,4% cuando se comparan los salarios de mujeres y hombres con más de 55 años (33,4%).

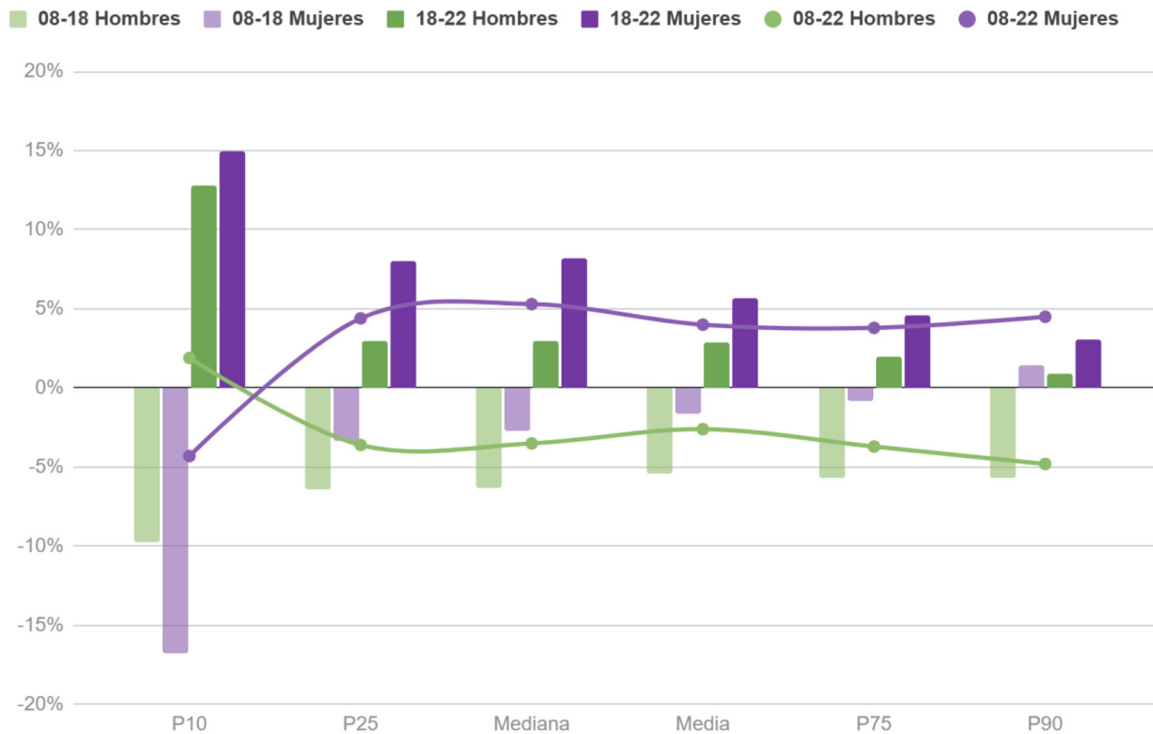


**Gráfico 18. Brecha salarial según distintas variables: media, mediana, percentiles, grupo de ocupación, sector, contrato y nacionalidad, 2022. Comunidad de Madrid**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

**Gráfico 19. Evolución del salario real por sexo y percentiles, 2008-2022. Comunidad de Madrid**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Por último, es importante analizar la evolución de los salarios reales, esto es, teniendo en cuenta la evolución de la inflación. La tasa de crecimiento salarial a lo largo de la serie temporal disponible (2008-2022) 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 (2018-2022), 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 reciente (2018-2022), y a que los salarios de los hombres, excepto para el percentil 10 de menores ingresos, no han alcanzado todavía los niveles de 2008 en 2022.

### 2.1.1. Por grupo de ocupación

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

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.

Uno de los datos más llamativos si analizamos las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la Comunidad de Madrid es que desde 2019, todas las personas trabajadoras ven crecer sus ingresos medios salvo las mujeres de ocupaciones bajas. Al contrario, su salario medio se reduce de 14.614€ en 2019 a 14.191€ en 2022 (un -3,0% menos, -423 euros).

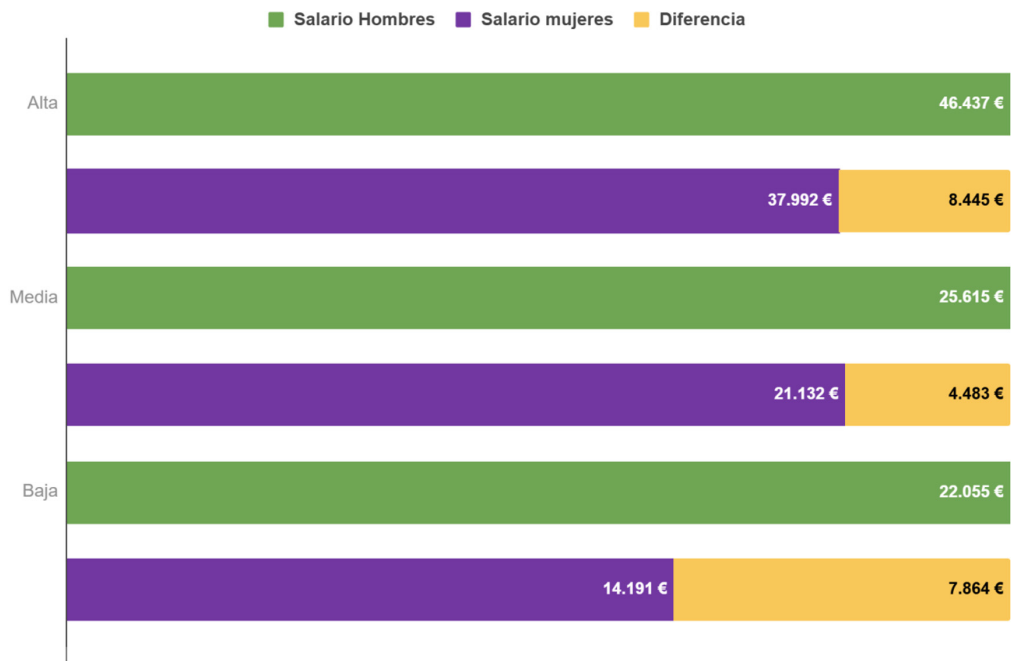
Es una situación que merece una atención especial, ya que no se observa ni con el resto de mujeres en el conjunto del Estado ni con los hombres en ocupaciones bajas. Para el mismo periodo, las mujeres de ocupaciones bajas del conjunto del Estado aumentan su salario de 13.893€ a 14.778€ (un 6,4% más, 885 euros más). Los hombres de ocupaciones bajas de la Comunidad de Madrid aumentan su salario de 20.415€ a 22.055 euros (un 8,0% más, 1.640 euros más).

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. Es el único grupo ocupacional con una brecha salarial más alta en 2022 que a comienzos del periodo, en 2008. Y también es el único que aumenta la brecha desde 2019, concretamente hasta llegar en 2022 al 55%. Esto significa que el salario medio de las mujeres en un tipo de ocupación baja tendría que ver incrementado su salario en más de 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. 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.

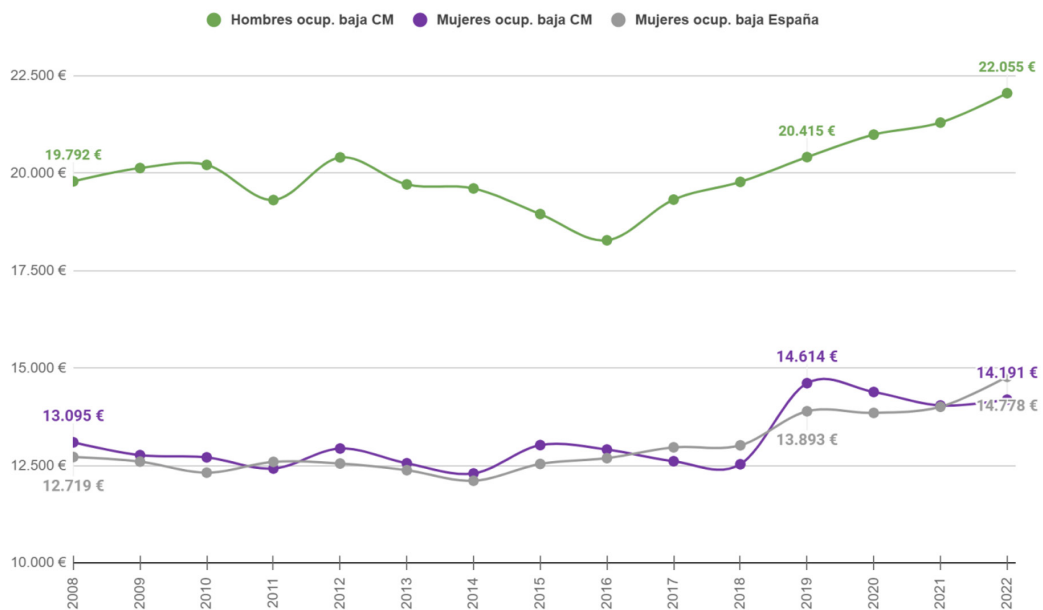
Pese a que la brecha salarial en términos porcentuales es más elevada a menor nivel de salarios y se va estrechando según aumentan los ingresos, las diferencias salariales por sexo son relevantes en todos los niveles de ocupación. En los grupos de mayor cualificación, aparte de haber una escasa presencia de las mujeres, las ganancias que perciben tendrían que crecer en un 20% para alcanzar la igualdad salarial. Pese a su menor peso relativo, la diferencia en términos absolutos es en las ocupaciones de mayor cualificación mayor (8.445€) que en las de ocupaciones de menor cualificación (7.864€).

### Gráfico 20. Salario medio anual por sexo y tipo de ocupación, 2022. Comunidad de Madrid



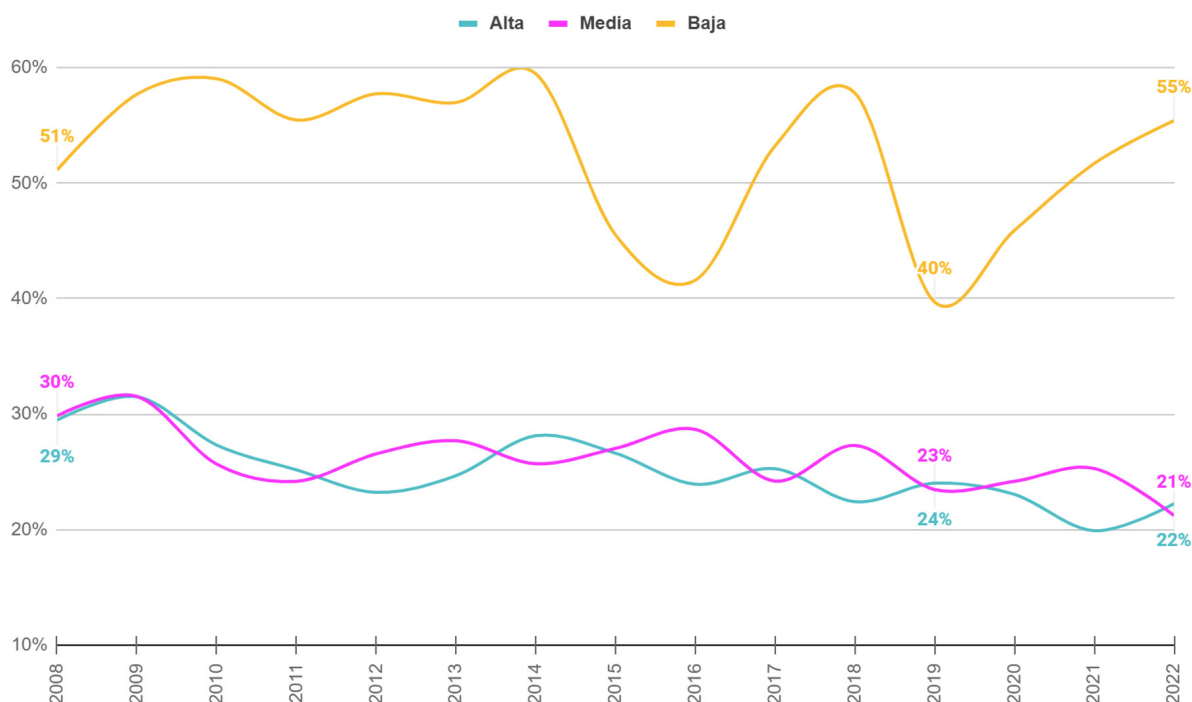
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

### Gráfico 21. Evolución del salario medio anual en el tipo de ocupación baja por sexo en la Comunidad de Madrid, comparado con la evolución del salario medio anual de las mujeres en el mismo tipo de ocupación a nivel estatal. 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

**Gráfico 22. Evolución de la brecha salarial por sexo y tipo de ocupación, 2008-2022. Comunidad de Madrid**



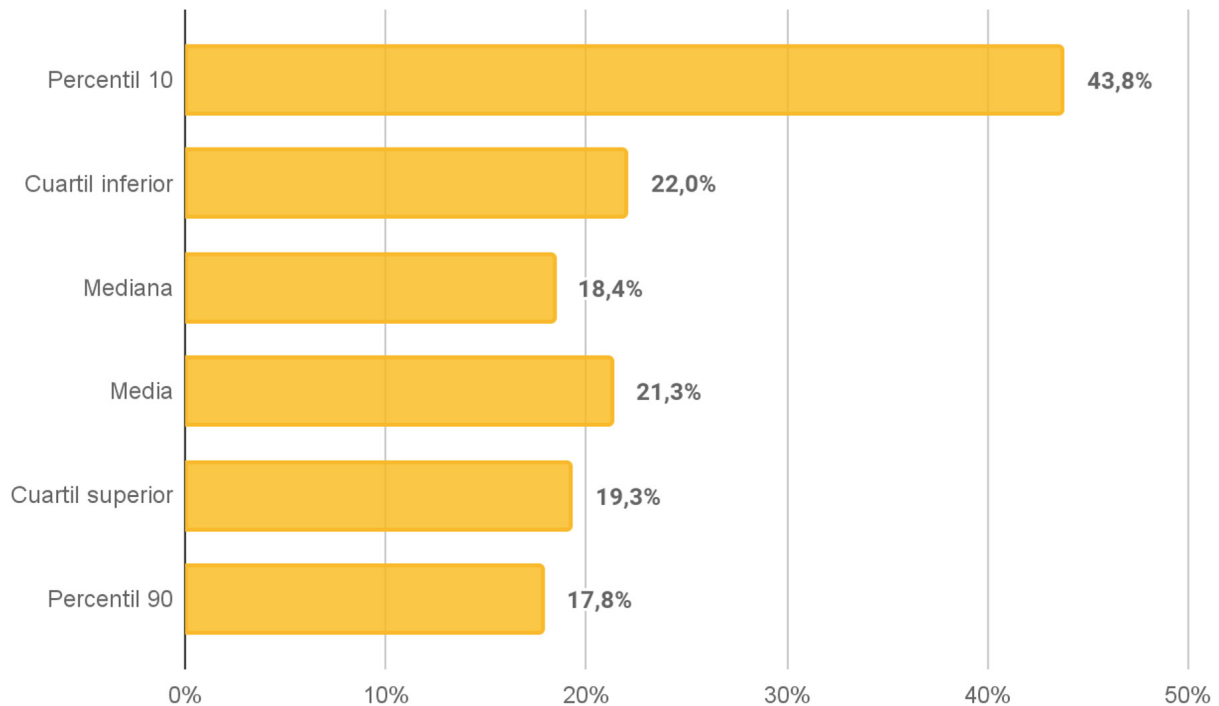
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

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

Como se ha indicado al comienzo del informe, la brecha salarial media entre hombres y mujeres en 2022 fue del 21,3%. En el caso de la mediana, valor que separa la mitad que más gana de la que menos gana, la brecha salarial desciende hasta el 18,4%. Si observamos los percentiles, en el percentil 10, que agrupa al 10% de mujeres y hombres que menos salarios tienen, 14.473 euros los hombres y 10.067 euros las mujeres en el año 2022, la brecha salarial se eleva al 43,8%; mientras que en el percentil 90, para aquellos hombres y mujeres con mayor salario, la brecha se reduce hasta el 17,1%.

Puede observarse que, salvo en el caso de la mediana, a menor salario existe una mayor brecha salarial entre hombres y mujeres en términos relativos.

**Gráfico 23. Brecha salarial por sexo, en función de la distribución por media, mediana, cuartiles y percentiles, 2022. Comunidad de Madrid**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

## 2.1.2. Por sector de actividad

El análisis de la brecha salarial por sectores de actividad muestra que las diferencias son mucho mayores en el sector servicios, que asciende al 24,5% (6.785€), frente al sector industrial, donde asciende al 6,8% (2.384€). Si observamos su evolución desde 2008, no sólo hay menor brecha salarial en el sector industrial, sino que se ha reducido en mayor medida, -9,6 p.p, frente al sector servicios, donde se reduce -9,1 p.p.

El caso del sector servicios es especialmente grave para analizar las diferencias salariales al tratarse del sector de mayor empleo en la Comunidad de Madrid para ambos sexos, y en concreto, concentra el 90% del empleo de las mujeres.

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

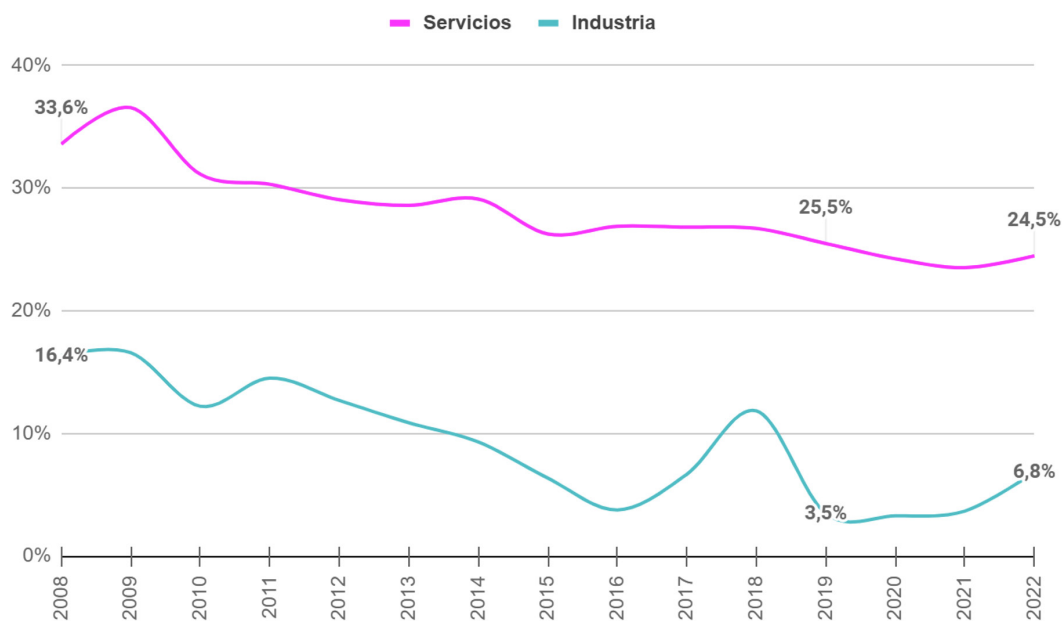


**Gráfico 24. Salario medio anual por sexo y sector de actividad, 2022. Comunidad de Madrid**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

**Gráfico 25. Evolución de la brecha salarial por sexo y sector de actividad, 2008-2022. Comunidad de Madrid**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

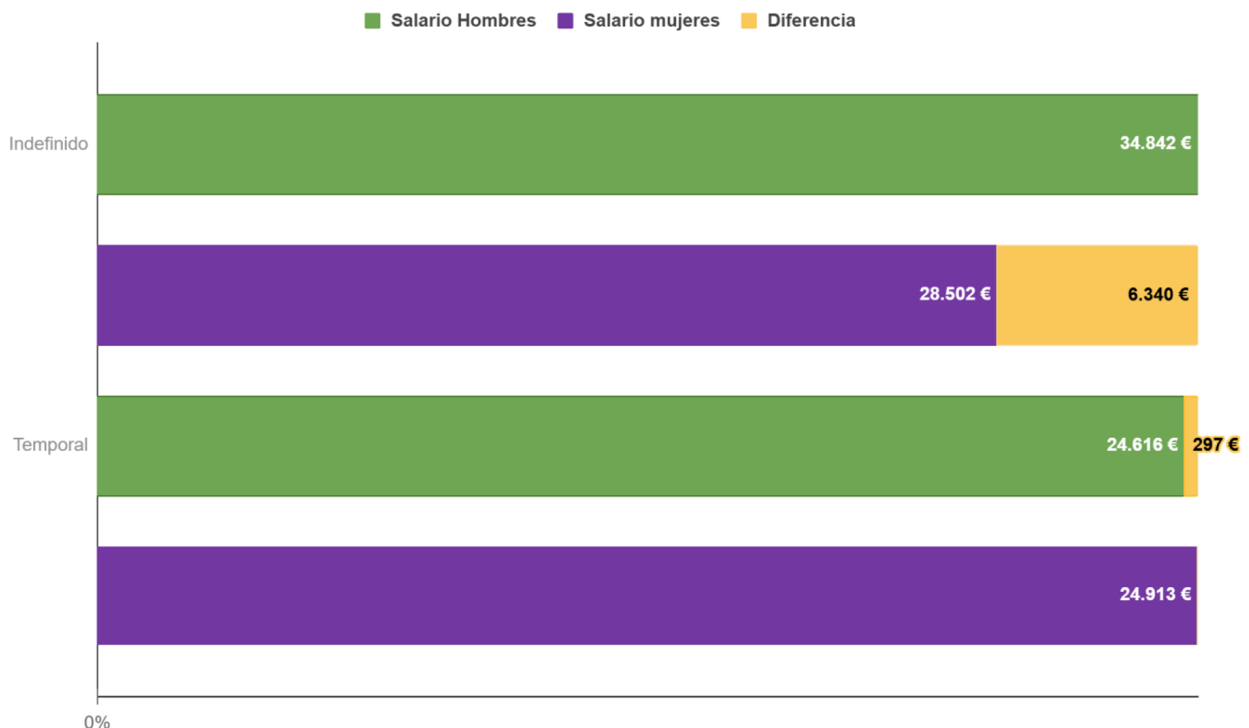
### 2.1.3. Por tipo de contrato y jornada laboral

El análisis a través del tipo de contrato muestra que la brecha salarial se encuentra en la contratación indefinida, donde las mujeres cobran, de media, un 22,2% menos. En cambio, en la contratación temporal son los hombres los que cobran menos que las mujeres, un 1,2% menos. Sin embargo, no debemos olvidar que la contratación temporal tiene menores salarios respecto a la indefinida, siendo las mujeres, en general, las que sufren de mayor temporalidad.

La evolución desde 2008 muestra una tendencia sostenida pero muy lenta a la reducción de la brecha salarial en el caso de la contratación indefinida. En 2008, la diferencia entre hombres y mujeres con contrato indefinido era de 7.404 euros (un 31,9%). En 2022, 14 años después, se ha reducido sólo hasta los 6.340 euros (un 22,2% menos, como se ha comentado).

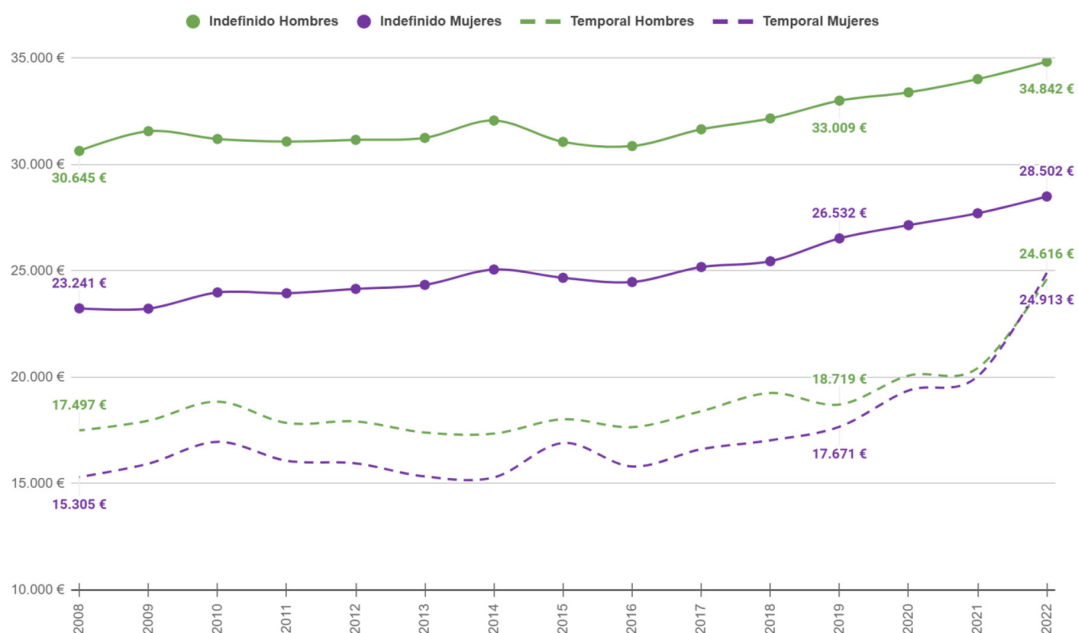
En el caso de las mujeres con contrato temporal, su salario medio ha crecido a un ritmo mayor que el de los hombres en los últimos años, llegando a revertir la brecha salarial. El salario de las mujeres en contratación temporal en 2022 fue de 24.913 euros anuales, frente a los 24.616 euros de los hombres. Aún así, las mujeres con contrato temporal cobran de media un 87% de la ganancia promedio que tienen las mujeres con contrato fijo.

**Gráfico 26. Salario medio anual por sexo y tipo de contrato, 2022. Comunidad de Madrid**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

### Gráfico 27. Evolución del salario medio anual por sexo y tipo de contrato, 2008-2022. Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

### Gráfico 28. Brecha salarial por sexo y tipo de contrato, 2022. Comunidad de Madrid

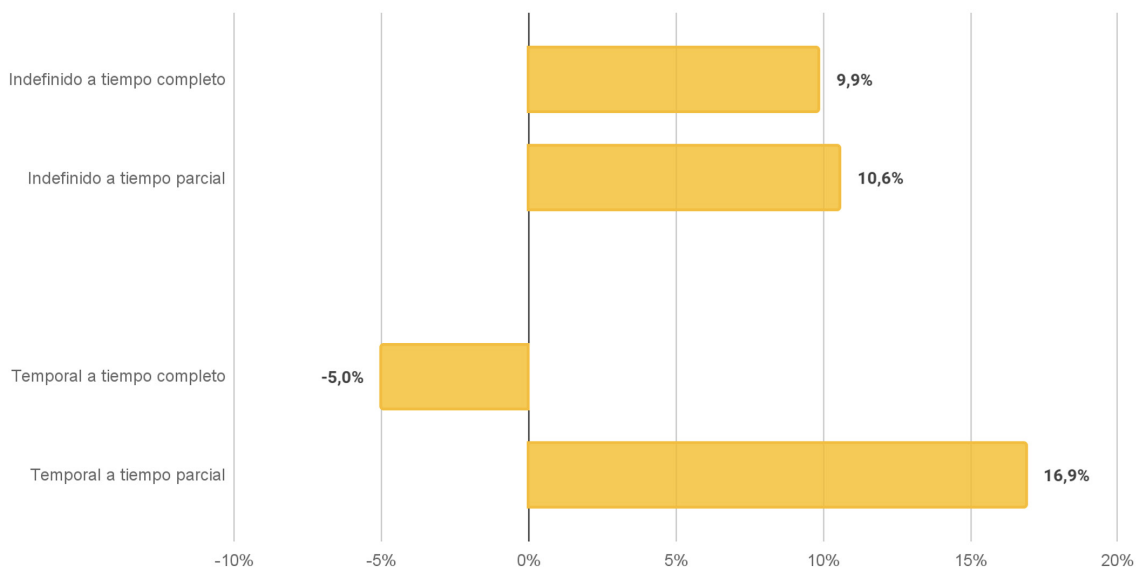


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Sin embargo, un mayor detalle revela que también en la contratación temporal hay una brecha de género relevante, puesto que las mujeres sufren en mayor medida la temporalidad unida a la parcialidad (mayoritariamente indeseada), y en esta situación las mujeres tendrían que ver incrementado su salario en un 17% para igualarse a los hombres.

En este cruce de las variables tipo de contrato y tipo de jornada, cabe destacar además que la mayor diferencia en términos absolutos se da en el contrato indefinido a tiempo completo (3.321 euros) y que aparece una leve brecha negativa (-5,0%), en el contrato temporal a jornada completa.

**Gráfico 29. Salario medio por sexo, diferencia y brecha salarial según tipo de contrato y jornada laboral, 2022. Comunidad de Madrid**



	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
<b>Indefinido</b>				
Jornada a tiempo completo	33.656 €	36.977 €	3.321 €	9,9%
Jornada a tiempo parcial	13.324 €	14.733 €	1.409 €	10,6%
<b>Temporal</b>				
Jornada a tiempo completo	29.884 €	28.384 €	-1.500 €	-5,0%
Jornada a tiempo parcial	12.191 €	14.252 €	2.061 €	16,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

### 2.1.4. Por rango de edad

El salario medio del año 2022 de mujeres y hombres crece en todas las franjas de edad respecto al año anterior. El salario medio es mayor a medida que se avanza entre los grupo de edad, salvo en el caso de las mujeres de 55 años o más, quienes tienen un salario medio (28.544 euros) inferior que las mujeres de 35 a 44 años (28.955€) y las mujeres de 45 a 55 años (30.588€). De forma que en

los hombres el salario medio es mayor según se avanza en los grupos de edad y en las mujeres crece hasta los 55 años, pero se reduce después.

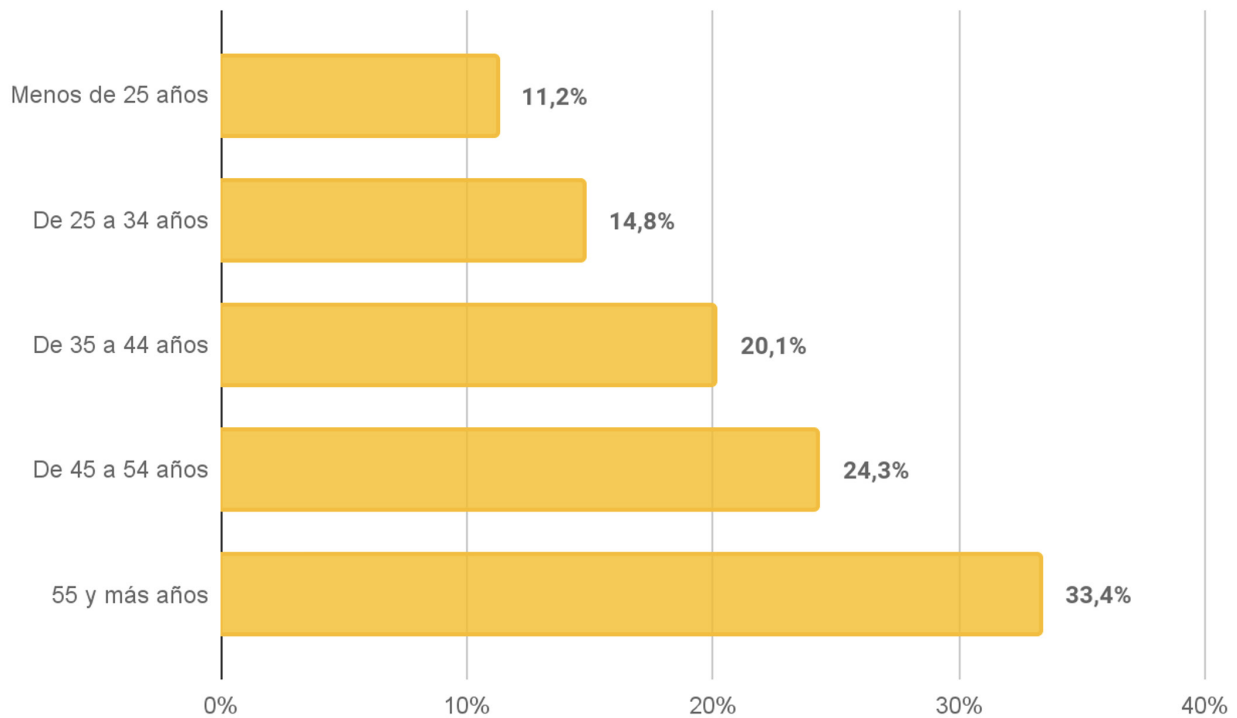
La brecha salarial aumenta según se avanza en los grupos de edad, por la creciente asunción (o presunción) de tareas de cuidados y el efecto acumulativo de las discriminaciones en el mercado laboral. Estas diferencias van desde los 1.642 euros (11,2%) en las menores de 25 años hasta los 9.521 euros (33,4%) en las mayores de 55.

Una de las razones por las cuales la desigualdad salarial crece con la edad, estaría en la ya citada división sexual del trabajo, es decir, en el reparto desequilibrado de las responsabilidades familiares (cuidado de niños y personas dependientes) y domésticas (trabajo no remunerado) entre hombres y mujeres.

**Gráfico 30. Salario medio por sexo y edad, 2022. Comunidad de Madrid**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

**Gráfico 31. Brecha salarial por sexo y edad, 2022. Comunidad de Madrid**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

### 2.1.5. Por nacionalidad

Las personas extranjeras que trabajan en nuestra región tienen un salario medio muy inferior al de las personas de nacionalidad española, ganando en promedio en torno al 72%. En su mayoría este colectivo trabaja en sectores más precarizados, en peores condiciones laborales y con salarios más bajos.

En este contexto, las mujeres extranjeras resultan doblemente perjudicadas, ya que de nuevo ellas tienen peores salarios que los hombres. La diferencia en su caso es de 5.569€. Su salario debería crecer en casi un 28% para igualarse al de los hombres de nacionalidad extranjera.

Pero la brecha salarial es transversal, y las mujeres españolas que trabajan en la Comunidad de Madrid la padecen igualmente. Sus salarios son muy superiores, y también lo es la diferencia salarial con los hombres, que asciende a 6.379€, con una brecha del 22,0%.

Respecto al año pasado, si bien las mujeres de nacionalidad española mantienen relativamente estable la brecha salarial (22,1% en 2021), son las mujeres extranjeras las que aumentan significativamente la brecha salarial, pasando del 19,8% en 2021 a 27,7% en 2022 (de 3.661€ en 2021 a 5.569€ en 2022).

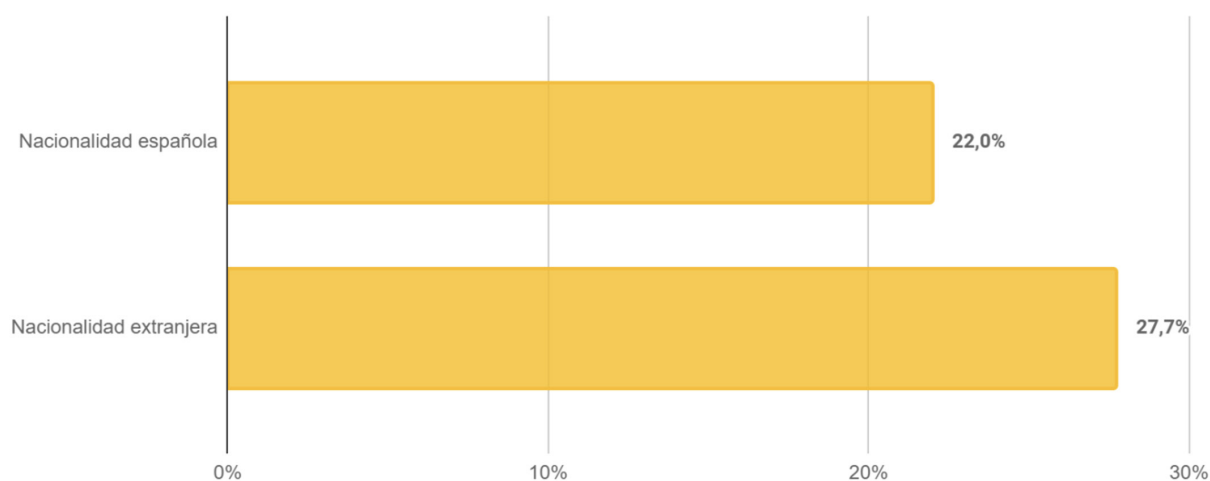


### Gráfico 32. Salario medio por sexo y nacionalidad, 2022. Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

### Gráfico 33. Brecha salarial por sexo y nacionalidad, 2022. Comunidad de Madrid



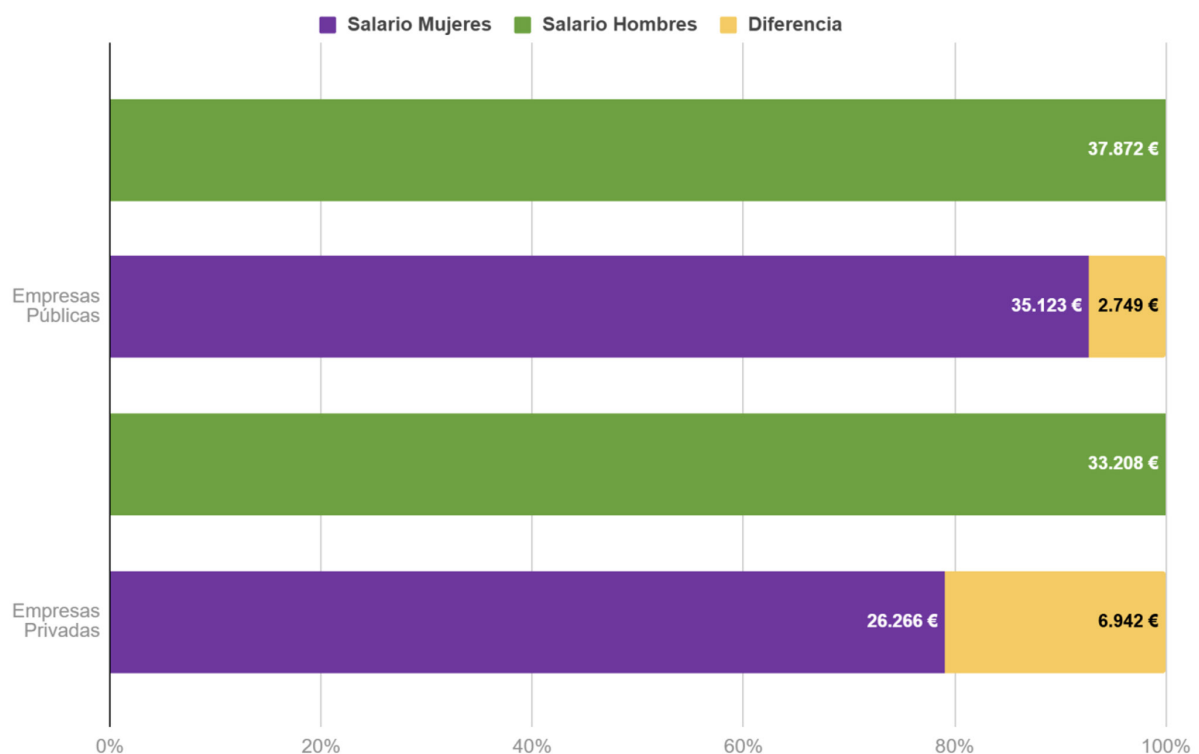
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

## 2.1.6. Por tipo de empresa

En materia de brecha salarial también es relevante analizar la distribución salarial por tipo de empresa (público-privado). En 2022, el salario medio de las mujeres trabajadoras en las empresas privadas de la Comunidad de Madrid fue de 26.266€. En cambio, el de los hombres ascendió a 33.208€. Esto implica que las mujeres tendrían que aumentar sus ganancias anuales en un 26,4% (6.942€) para equipararse con los hombres. Por otro lado, el salario medio de las mujeres trabajadoras en empresas públicas asciende hasta los 35.123€ y la brecha salarial desciende hasta el 7,8% (2.749€).

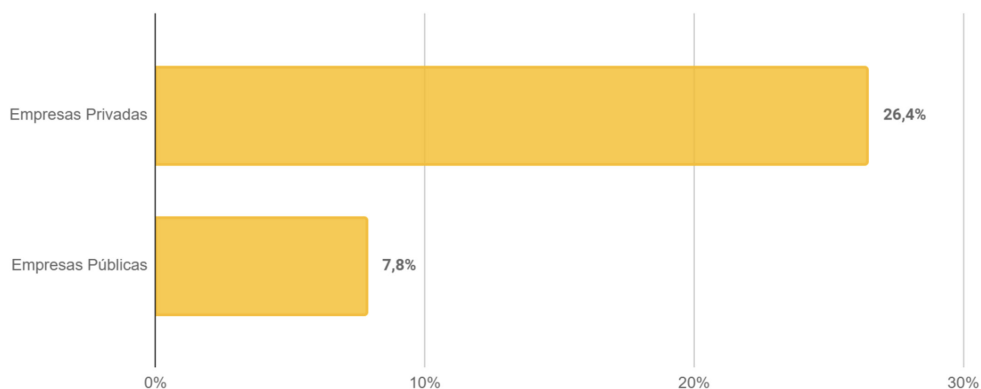
Estos datos muestran que, además de que el salario medio anual en la Comunidad de Madrid es mayor en las empresas públicas que en las privadas, encontramos una significativa mayor diferencia entre las mujeres (+33,7%) que entre los hombres (+14,0%). De esta forma, comprobamos también que los servicios públicos son un factor clave de reducción de la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral madrileño.

**Gráfico 34. Salario medio por sexo y tipo de empresa, 2022. Comunidad de Madrid**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

**Gráfico 35. Brecha salarial por sexo y tipo de empresa, 2022. Comunidad de Madrid**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

### 2.1.7. Por salario/hora

En los apartados previos se analizan los salarios medios anuales para cada uno de los sexos, a partir de lo cual obtenemos una brecha salarial media del 21,3% en 2022. Este dato incluye distintos efectos indirectos añadidos a la discriminación salarial, como son la mayor parcialidad que padecen las mujeres o su mayor presencia en sectores con menores salarios. Si analizamos la ganancia por hora normal de trabajo la brecha promedio se reduce al 11,5%. La comparación entre ambos datos nos da información sobre el gran impacto que tienen esos efectos indirectos, a la vez que confirman que aún eliminándolos la brecha sigue siendo significativa.

**Gráfico 36. Salario medio por sexo en ganancia anual y ganancia por hora normal de trabajo, 2022. Comunidad de Madrid**

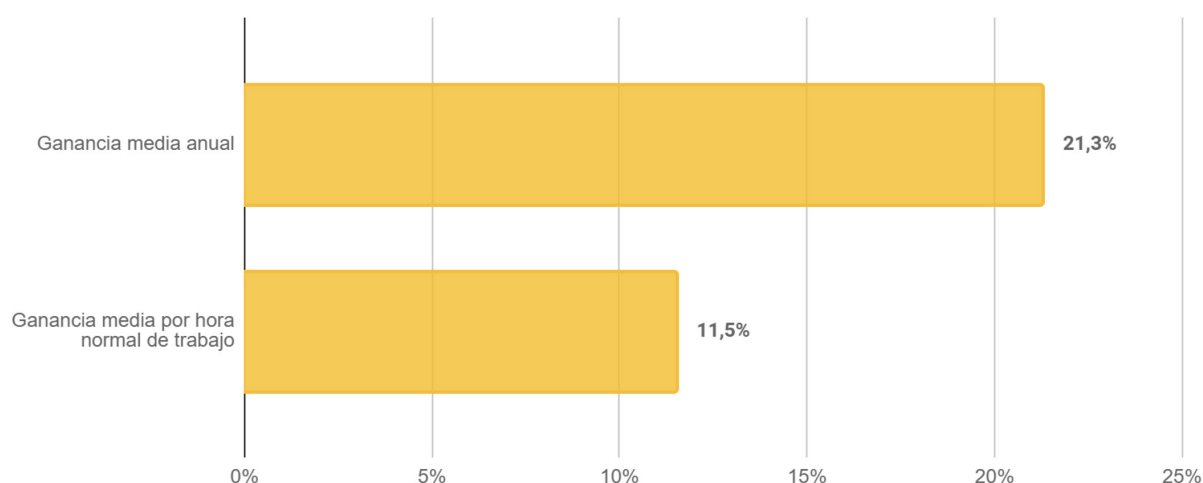


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

En el año 2022, en la Comunidad de Madrid, como media los hombres habrían percibido una remuneración por hora de 15,5 euros por hora trabajada, mientras que las mujeres percibieron 13,9 euros, es decir una diferencia de 1,6 euros, un 11,5%. Es ligeramente inferior a la del año anterior, que se situó en el 12,2% (2,2 euros).

Por sectores de actividad, se observa una brecha del 14,5% y 2 euros/hora en el sector servicios, el mayoritario entre las mujeres y una pequeña brecha en el sector industrial, con un 4,8% y 0,8 euros/hora de diferencia. Como puede verse, es menor la brecha salarial por hora que en total, lo que indica que las mujeres tendrían mayores tasas de parcialidad o temporalidad, que se traducen en jornadas anuales de trabajo efectivo inferiores a las de los hombres.

**Gráfico 37. Brecha salarial en la ganancia anual y la ganancia por hora normal de trabajo, 2022. Comunidad de Madrid**

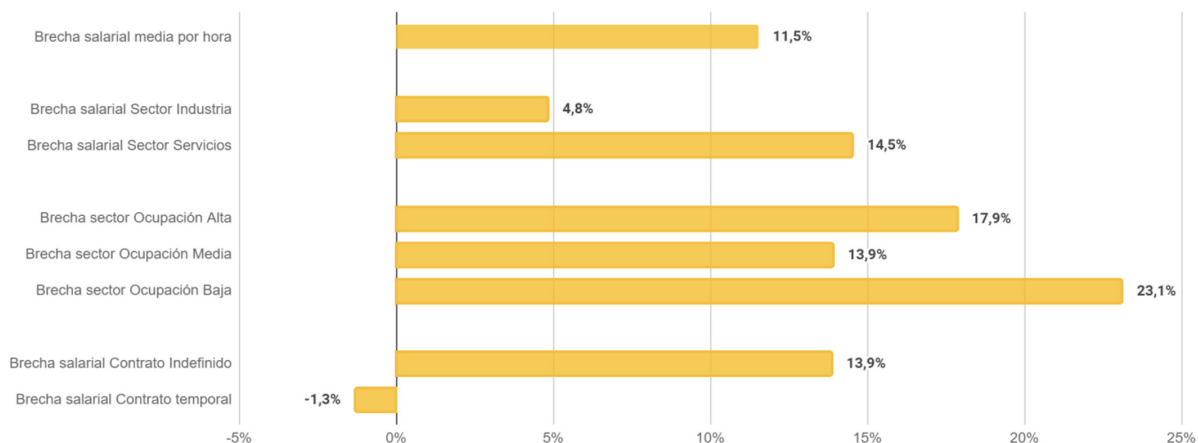


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

En función de las ocupaciones, la mayor brecha en términos porcentuales corresponde a las personas incluidas en los grupos 8-9 (personas trabajadoras no cualificadas), que son las que tienen retribuciones más bajas, la brecha salarial por hora alcanza en 2022 el 23%, con una diferencia por sexo de 2,5 euros/hora, y se ha reducido respecto al año anterior (en 2021 se situó en el 26,0%). En términos absolutos, la diferencia de salario/hora por sexo es mayor en el grupo de ocupación alta, con una media de 4,6 euros más para los hombres por cada hora trabajada. Es, además, el único grupo ocupacional donde crece la brecha salarial, desde el 14,5% en 2021 al 17,9% en 2022.

Los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial también distinguen en función del tipo de contrato, observándose una diferencia por sexo muy superior en la contratación indefinida, que arroja una brecha del 13,9%, que es ligeramente superior a la del año anterior (13,7%). Nuevamente, el hecho de que la brecha salarial sea menor por hora que en total, muestra la mayor presencia de parcialidad, a pesar de tener contratos indefinidos. En la contratación temporal la brecha sería negativa, del -1,3%, igualándose respecto al año anterior (-4,8%).

### Gráfico 38. Brecha salarial por sexo, en función del salario por hora trabajada según distintas variables, 2022. Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

## 2.1.8. Por ingresos declarados en el IRPF

El análisis plasmado en los apartados previos se basa en la Encuesta de Estructura Salarial del INE. Adicionalmente, contamos con información sobre rendimientos del trabajo proporcionada por los declarantes del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF), que facilita la Agencia Tributaria, y cuyo último conjunto de datos se refiere también al ejercicio 2022.

Según esta fuente, el salario medio anual para las mujeres fue de 28.309 euros, mientras que para los hombres alcanzó los 37.624 euros. Con 9.315 euros de diferencia promedio, la brecha en los rendimientos del trabajo que declaran para el IRPF las personas asalariadas en la Comunidad de Madrid llegó al 32,9% en 2022. Es una diferencia porcentual ligeramente inferior a la de 2019 (34%), pero superior a la de 2021 (32,1%). Como puede observarse, la brecha salarial es mayor si se analiza sobre los rendimientos del trabajo declarados que sobre los datos que aporta el INE.

Destaca además que las mujeres, siendo el 51,5% de las personas declarantes, generan tan solo el 47,6% de los ingresos íntegros declarados por rendimientos del trabajo.

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

Pese a ser parcial, el análisis de los datos de IRPF ofrece una visión complementaria sobre las diferencias por sexo en los ingresos. Por ejemplo, visibilizan la dimensión de sexo en la desigualdad de la riqueza: los beneficios derivados del ahorro, como los intereses de cuentas bancarias, destacan con una brecha del 72,5%, aumentando respecto al año anterior (72,4%).

Otro hecho llamativo es que en los rendimientos provenientes de actividades empresariales o profesionales y en aquellos derivados de activos financieros (como dividendos de acciones o ganancias por su venta), los hombres declaran unos ingresos medios que están cerca de duplicar el declarado por las mujeres, un 47,2% más, a pesar de que no existe una gran disparidad en el número de personas declarantes.

**Tabla 12. Brecha salarial por sexo en los ingresos declarados por el IRPF, 2022. Comunidad de Madrid.**

MEDIA (€)	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
Ingresos íntegros por rendimientos del trabajo	28.309 €	37.624 €	9.315 €	32,9%
Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (general)	5.445 €	7.379 €	1.934 €	35,5%
Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (ahorro)	2.198 €	3.789 €	1.591 €	72,4%
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	11.013 €	10.485 €	-528 €	-4,8%
Rendimientos de actividades económicas	18.412 €	27.120 €	8.708 €	47,3%
Regímenes especiales	3.938 €	5.111 €	1.173 €	29,8%

IMPORTE TOTAL (€)	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
Ingresos íntegros por rendimientos del trabajo	45.899.759.434 €	50.570.190.312 €	4.670.430.878 €	10,2%
Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (general)	30.416.181 €	47.567.077 €	17.150.896 €	56,4%
Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (ahorro)	1.763.556.355 €	2.782.694.248 €	1.019.137.893 €	57,8%
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	3.091.342.117 €	2.552.191.836 €	-539.150.281 €	-17,4%
Rendimientos de actividades económicas	2.277.171.114 €	4.941.250.854 €	2.664.079.740 €	117,0%
Regímenes especiales	286.986.907 €	348.789.123 €	61.802.216 €	21,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de los declarantes del IRPF (2022) publicada por la Agencia Tributaria. Declaraciones individuales.

## 2.2. Prestaciones por desempleo

Las mujeres tienen mayores tasas de desempleo que los hombres. Pero la desigualdad en el desempleo no acaba ahí, sino que se refleja también en las prestaciones por desempleo: en la proporción de personas que tienen o no derecho a prestación, el tipo, la cuantía o la duración. Eso se debe a que durante los períodos en que las mujeres tienen empleo generan menos derechos de cara al desempleo (y, por el mismo motivo, a la jubilación) al tener peores condiciones: peores contratos, más jornadas



parciales, peores salarios... Aparte de estar con mayor frecuencia en desempleo, durante períodos más largos, y de tener mayores interrupciones de su carrera profesional, debidas a la división sexual del trabajo de cuidados.

## 2.2.1. Tasa de cobertura

La tasa de cobertura representa al conjunto de personas que son beneficiarias de una prestación durante su periodo de desempleo respecto al conjunto de personas desempleadas que integran el paro registrado. Este indicador muestra claramente la desigual situación por sexo en el desempleo. La tasa de cobertura del sistema de protección por desempleo en la Comunidad de Madrid fue, de media en el año 2024<sup>1</sup>, del 62,5% para las mujeres frente al 70,3% de los hombres.

**Gráfico 39. Tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo, 2018-2024 (noviembre). Comunidad de Madrid**



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos de media anual hasta 2024.

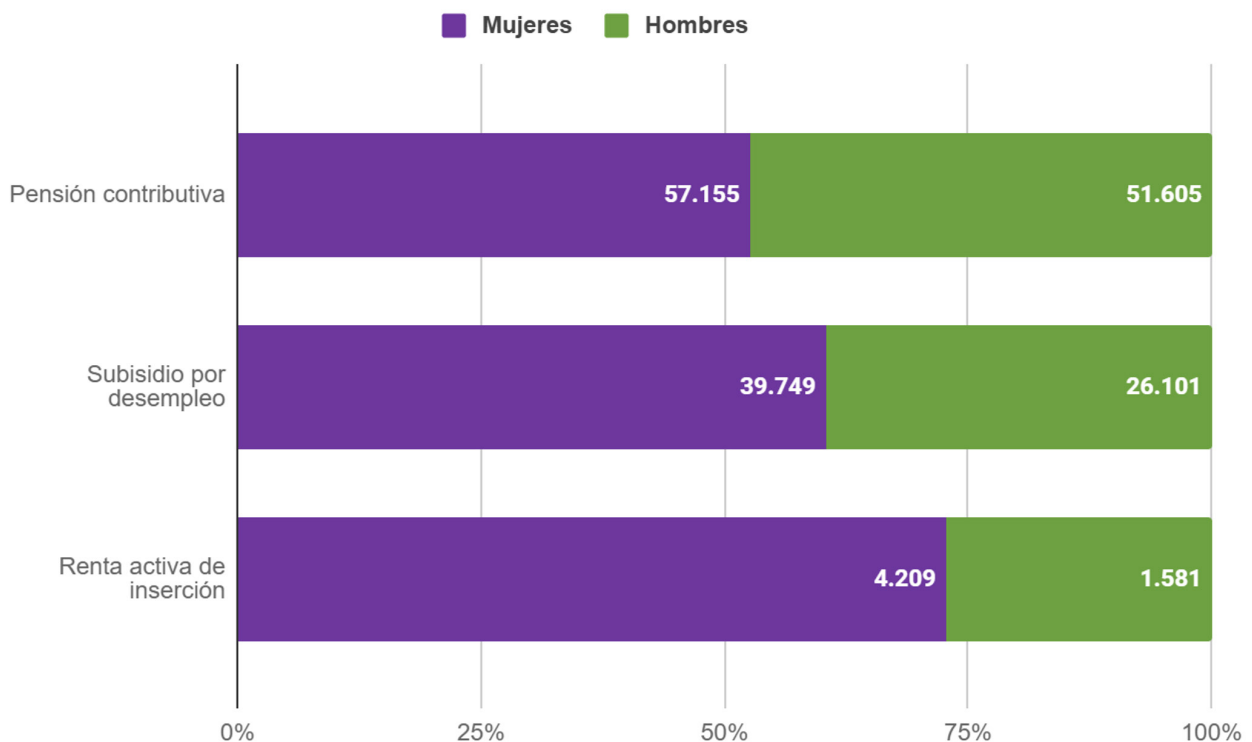
<sup>1</sup>Se han usado los datos de la media anual a noviembre, al no haberse publicado a fecha de la elaboración del informe los datos a diciembre.

## 2.2.2. Personas beneficiarias

Según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal, en el año 2024 hubo de media en la Comunidad de Madrid 180.401 personas que recibieron algún tipo de prestación por su situación de desempleo. De ellas, 108.760 tuvieron una prestación contributiva (derivada de los derechos generados durante los periodos de trabajo y de mayor cuantía que las asistenciales), 65.850 un subsidio de desempleo y 5.790 una renta activa de inserción.

El número de mujeres beneficiarias es sustancialmente mayor al de hombres, por su mayor presencia en el desempleo: 101.114 mujeres (el 56,0%) frente a 79.287 hombres (el 44,0%). Pero esta proporción no es homogénea en todas las pensiones. En el caso de las contributivas las mujeres representan el 52,6%, en el caso de los subsidios de empleo el 60,4% y en el caso de las rentas activas de inserción el 72,7%. Es decir, las mujeres tienen mayor peso en las pensiones asistenciales, que suponen menores cuantías a percibir.

**Gráfico 40. Número de personas por sexo beneficiarias de algún tipo de prestación por desempleo. Comunidad de Madrid**



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos de media anual hasta 2024.

En el caso del subsidio por desempleo, destaca la presencia significativa de mujeres beneficiarias por tener un periodo cotizado insuficiente para acceder a una prestación contributiva. Las mujeres son un 63% del total de personas que acceden al subsidio por este motivo. Y entre las personas que acceden a él por agotamiento de la prestación contributiva, las mujeres representan un 67%. Ambas causas

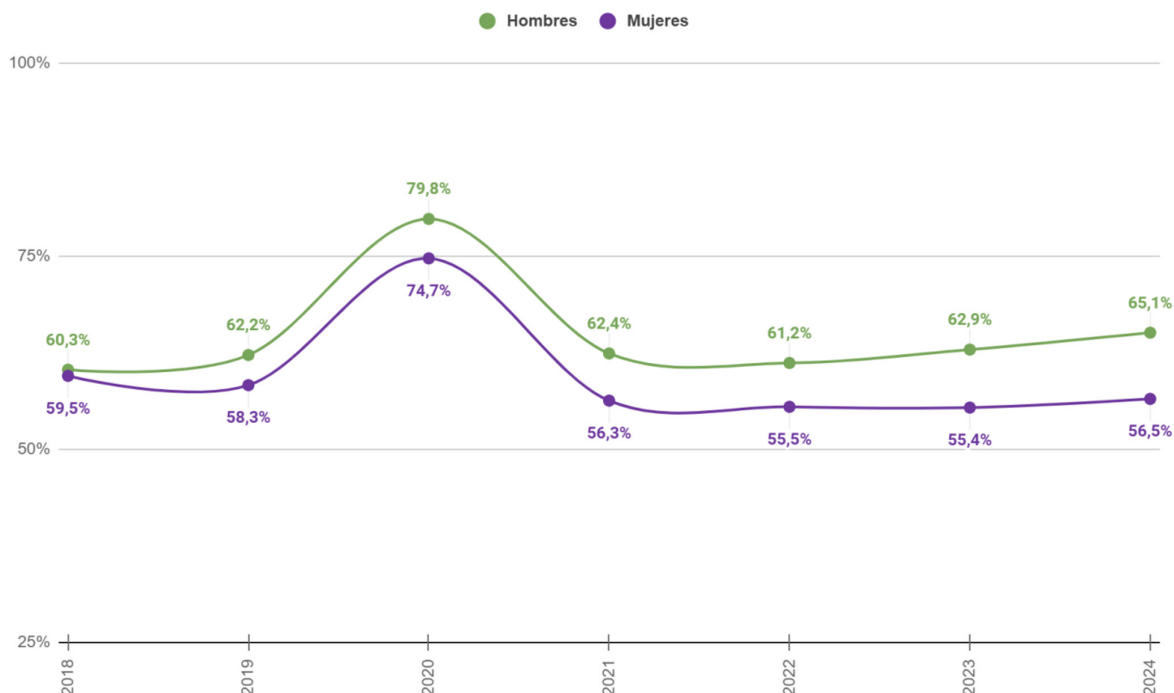
están vinculadas a unas peores condiciones durante el periodo de empleo y a una mayor permanencia en el desempleo.

### 2.2.3. Prestaciones contributivas

Actualmente, de las 101.114 mujeres beneficiarias de prestaciones por desempleo en la Comunidad de Madrid, el 56,5% (57.155 mujeres) recibe una prestación contributiva. De los 79.287 hombres que cobran alguna prestación por desempleo, el 65,1% (51.605 hombres) recibe una prestación contributiva. Es decir, entre las mujeres hay una menor cobertura de prestaciones contributivas, con una diferencia de 8,6 puntos porcentuales a favor de los hombres en 2024, aumentando 1,6 p.p respecto al año anterior.

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 62,4% de 2019 al 65,1% actual, ensanchándose la diferencia entre ambos.

**Gráfico 41. Evolución del porcentaje de personas beneficiarias con prestación contributiva en la Comunidad de Madrid. Medias anuales**



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos de media anual hasta 2024.

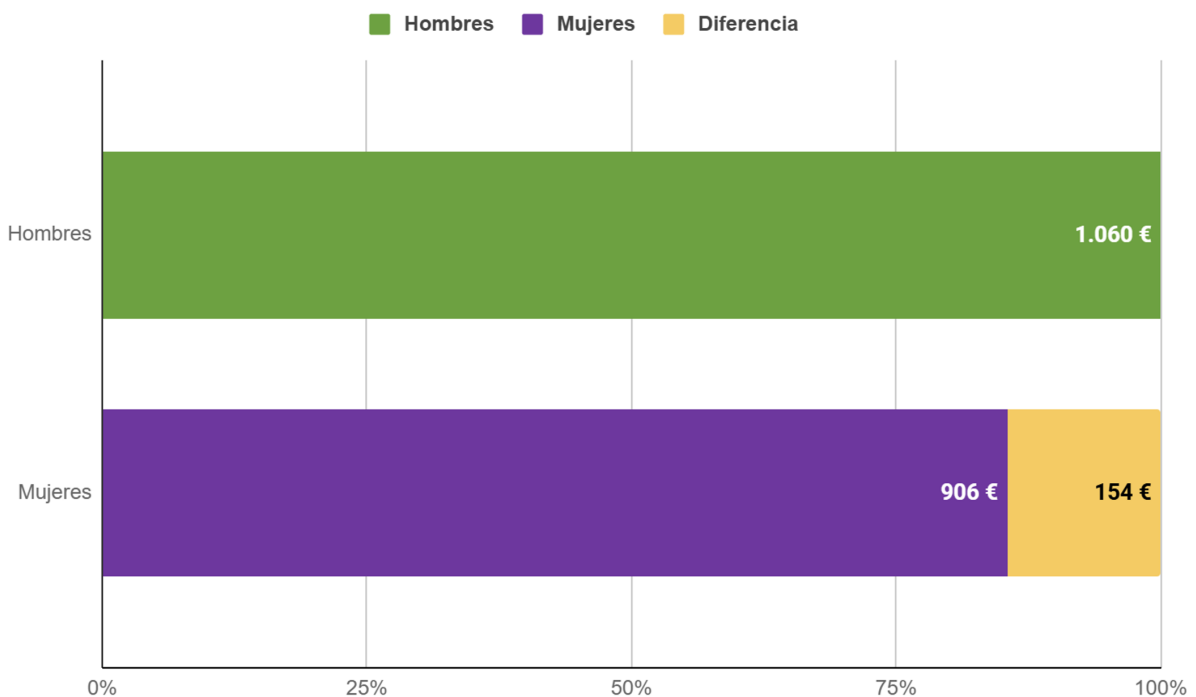
Respecto a las características de las prestaciones contributivas, los datos del conjunto del Estado (no hay desglose por CCAA) nos permiten comprobar que en todos los tramos de edad hay brecha en la cuantía en perjuicio de las mujeres. Respecto a las cuantías, a nivel general la diferencia entre

la cuantía promedio de las prestaciones contributivas de mujeres y hombres es de 5,1 euros diarios (154 euros mensuales). Los hombres reciben mensualmente 1.060 euros frente a los 906 euros de las mujeres. Para equiparar las cuantías, habría que incrementar la prestación media de las mujeres en un 16,9%. La cuantía ha aumentado respecto al año anterior, tanto en términos relativos (16,3% en 2023), como en términos absolutos (145 euros 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%. 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 casi al 28%.

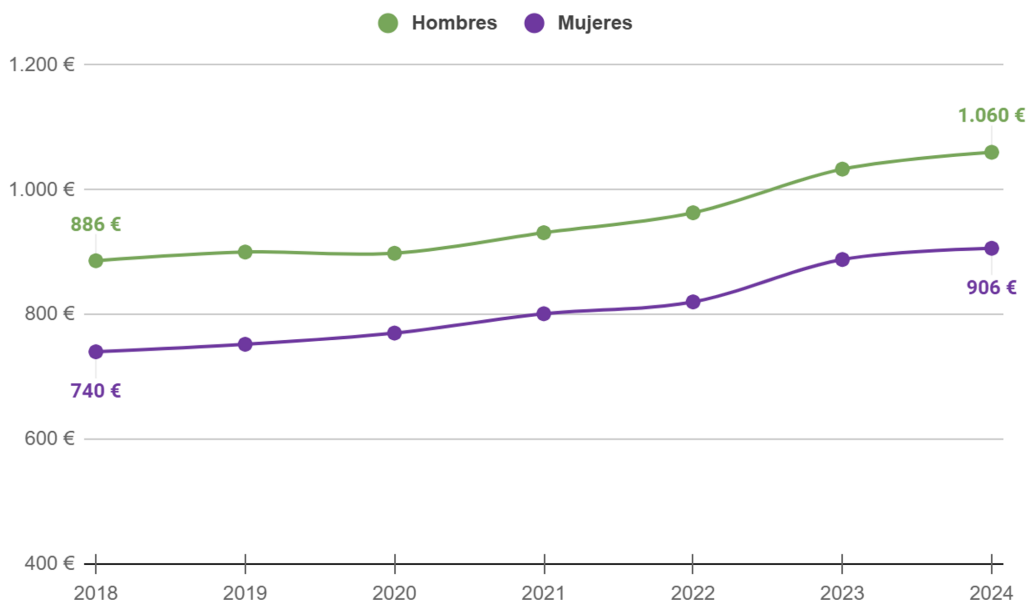
Respecto a la duración de las prestaciones contributivas, en los datos para el conjunto del Estado se observa que la duración media se ha mantenido constante en 14,3 meses para las mujeres y 13,8 para los hombres, consolidándose la reducción de años anteriores.

**Gráfico 42. Cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Datos estatales de 2024**



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos estatales. Datos de media anual hasta 2024.

### Gráfico 43. Evolución de la cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Media anual 2018-2024



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos estatales. Datos de media anual hasta 2024.

## 2.3. Pensiones

Tal y como ocurre 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 noviembre de 2024, en la Comunidad de Madrid, la pensión media contributiva para las mujeres fue de 1.213 euros al mes, mientras que para los hombres alcanzó los 1.763 euros mensuales. Supone una diferencia de 550 euros, equivalente a una preocupante brecha del 45,3%.

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

En casi todas las pensiones la cuantía promedio que perciben los hombres es superior, destacando la de jubilación con una diferencia media de 509 euros mensuales. Esto implica que las pensiones de jubilación de las mujeres, que ahora tienen una jubilación media de 1.303 euros, tendrían que aumentar en un 39,1% para alcanzar la cuantía media de los hombres, 1.812 euros.

La única pensión contributiva donde se observa una diferencia en favor de la mujer es la de viudedad, con 307 euros mensuales más de media y una brecha del 29,2%. Pero el motivo es precisamente que sus parejas han tenido salarios y pensiones muy superiores a las suyas.

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

Pensión media	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
Jubilación	1.303 €	1.812 €	509 €	39,1%
Viudedad	1.052 €	745 €	-307 €	-29,2%
Incapacidad permanente	1.188 €	1.315 €	127 €	10,7%
Orfandad	537 €	545 €	8 €	1,5%
Favor familiar	856 €	859 €	3 €	0,4%
Todas las pensiones	1.213 €	1.763 €	550 €	45,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de pensiones del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Datos a diciembre de 2024.

**Tabla 14. Evolución 2008-2024 de la pensión media de jubilación por sexo. Comunidad de Madrid**

	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
2008	679 €	1.145 €	466 €	68,6%
2009	712 €	1.200 €	488 €	68,6%
2010	740 €	1.239 €	499 €	67,4%
2011	771 €	1.280 €	509 €	66,1%
2012	804 €	1.317 €	513 €	63,8%
2013	842 €	1.356 €	514 €	61,0%
2014	870 €	1.377 €	507 €	58,3%
2015	898 €	1.401 €	503 €	56,0%
2016	928 €	1.424 €	496 €	53,4%
2017	957 €	1.445 €	488 €	51,0%
2018	991 €	1.475 €	484 €	48,8%
2019	1.042 €	1.528 €	486 €	46,7%
2020	1.070 €	1.556 €	486 €	45,4%
2021	1.102 €	1.588 €	486 €	44,1%
2022	1.173 €	1.652 €	479 €	40,9%
2023	1.286 €	1.823 €	537 €	41,7%
2024	1.303 €	1.812 €	509 €	39,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de pensiones del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Datos a diciembre de 2024.



## 3. 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 2024 las empresas activas en la región, con al menos una persona contratada del total de la región madrileña, era de 226.918. De estas, 5968 tienen 50 o más personas en plantilla (el 2,6% del total).

Como referencia, en el REGCON constaban 1.838 planes de igualdad registrados ante la Autoridad laboral de Madrid, de los que 1.434 fueron acordados con la representación de las personas trabajadoras y otros 404 se registraron sin acuerdo, además, se registraron otros 4.328 ante la Autoridad laboral del Estado, con vigencia a 10 de febrero de 2025. Resulta evidente, por lo tanto, que aunque la cobertura de este instrumento se ha ampliado con respecto al año pasado, aún es insuficiente a pesar de su plena vigencia legal.

## 4. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La violencia de género es la máxima expresión de la desigualdad estructural que existe entre mujeres y hombres. En 2024, en el ámbito estatal 48 mujeres fueron asesinadas a manos de su pareja o expareja, de ellas, 4 lo fueron en la Comunidad de Madrid. Además, los datos indican una tremenda desafección de las madrileñas con el sistema de protección a las víctimas.

Los datos oficiales que manejamos relativos a denuncias interpuestas y procesos judiciales abiertos son solo la punta del iceberg, sabemos que la mayoría de los casos de violencia de género no se denuncia, existiendo actualmente una gran bolsa de impunidad. Según los datos oficiales, ofrecidos por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, de las 48 mujeres que fueron asesinadas

en 2024 solo constaban 14 casos con denuncia previa, mientras que de los 4 casos de la Comunidad de Madrid, solo había denuncia previa en uno de ellos.

Con fecha 31 de diciembre de 2024, en nuestra Comunidad 119.784 víctimas estaban en este sistema. Atendiendo al número de casos, había 10.084 casos activos y 122.582 casos inactivos, sumando un total de 132.666. En relación al nivel de riesgo de los casos activos, la estadística del Ministerio señala que: 4.652 casos eran de riesgo no apreciado, 4.080 de riesgo bajo, 1.232 de riesgo medio, 120 de riesgo alto y 0 de riesgo extremo. Los casos de nuestra región suponen un 16,89% 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 2024 se concedieron un total de 114 ayudas suponiendo el 10,19% en 2024.

Por su parte, en el caso de las ayudas por cambio de residencia en la Comunidad nos encontramos con un total de 224 lo que supone el 12,8% de las 1738 de las ayudas otorgadas a nivel estatal. En relación a las víctimas de violencia de género receptoras de la Renta Activa de Inserción, en 2024 se otorgaron 879, lo que supone un 9,96% de 8919 del total de las ayudas otorgadas en todo el Estado.

Solo en 2024 en la Comunidad de Madrid, a fecha de referencia 30 de septiembre se interpusieron 23.905 denuncias por violencia de género. Además, con fecha 31 de diciembre, se registra un descenso de las consultas (llamadas, WhatsApp, correos electrónicos y chats) al 016 de 2023 (27.679) a 2024 (26.504), descenso que también se observa en las consultas por familiares, siendo 4.830 en 2024 frente a las 5.392 en 2023.

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

	2024
<b>Denuncias</b>	23.905
<b>Llamadas 016</b>	26.504

Fuente: Portal Estadístico de la DGVG.

La violencia de género sigue sin ser concebida como un problema de la social, que nos incumbe a todas y a todos como sociedad. Los datos nos reflejan que el peso de la denuncia sigue cayendo fundamentalmente en la víctima y en la intervención policial, de las denuncias presentadas en 2024 tan solo el 1,33% fueron interpuestas por un familiar (58 presentadas directamente por familiares y 260 atestados policiales con denuncia familiar).

**Tabla 16. Origen de las denuncias por VG. Comunidad de Madrid. 2024**

Origen de la denuncia	Número de denuncias por violencia de género
Presentada directamente por víctima	171
Presentada directamente por familiares	58
Atestados policiales - con denuncia víctima	17.976
Atestados policiales - con denuncia familiar	260
Atestados policiales - por intervención directa policial	3.657
Parte de lesiones	994
Servicios asistencia-Terceros en general	789
<b>Total</b>	<b>23.905</b>

Fuente: Portal Estadístico de la DGVG.

## 4.1. Mujeres asesinadas

En el año 2024, en la Comunidad de Madrid, 4 mujeres lo que señala un significativo descenso en el número de mujeres asesinadas a manos de sus parejas o exparejas respecto a 2023. Respecto a los hijos e hijas cabe señalar que no ha habido menores asesinados y asesinadas, mientras que el número de menores huérfanos/as ascendió a 4.

**Tabla 17. Mujeres asesinadas. Estatal y Comunidad de Madrid**

Año	España	Madrid
2023	58	7
2024	48	4

Fuente: Portal Estadístico de la DGVG.

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

## 4.2. 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 2024, se conocieron un total de 2.985 delitos contra la libertad sexual, en el mismo período de 2023 se registran 2.827, 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 648 en 2023 a 664 en 2024, en el mismo período, lo que supone un incremento del 2,5%. Mientras que el resto de los delitos relacionados con la libertad sexual (abusos sexuales, acoso, etc.) registran una cifra en estos meses de 2.179 casos en 2023, frente a los 2.321 casos en 2024, un aumento del 6,5%.

**Tabla 18. Delitos contra la libertad sexual conocidos. Comunidad de Madrid. Años 2023 y 2024**

Tipología de delito	Ene-Dic 24	Ene- Dic 23	Var%
Total contra la libertad sexual	2.985	2.827	5,6
Agresión sexual con penetración	664	648	2,5
Resto de delito	2.321	2.179	6,5

Fuente: Balance de Criminalidad. Ministerio del Interior.

Con la totalidad de delitos que se conocen y registra en los balances de criminalidad, resulta evidente la impunidad que sigue existiendo en la violencia sexual, pues el número de condenas por delitos contra la libertad sexual en nuestra Comunidad en 2023, último dato publicado por el INE en su estadística, ascendió a 433.

**Tabla 19. Condenas anuales por delitos contra la libertad sexual. Comunidad de Madrid**

Año	2019	2020	2021	2022	2023
Condenados	351	329	500	460	433

Fuente: Explotación del INE del Registro Central de Penados.

Sobra decir que los delitos de violencia sexual tienen a las mujeres como víctima en la mayor parte de las ocasiones de los delitos conocidos contra la libertad sexual, tuvieron como víctimas a las mujeres. Igualmente, las condenas por estos delitos son en su mayoría de sexo masculino.

**Tabla 20. Registro de condenas a nivel estatal por delitos contra la libertad sexual y porcentaje de personas condenadas por sexo masculino**

Año	2023	2022	2021	2020	2019
Condenas	2.867	3.825	3.881	2.885	3.296
Sexo masculino	97,2%	96,83%	100%	97,8%	97,6%

Fuente: Explotación del INE del Registro Central de Penados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Así, mientras que entre enero-diciembre de 2018 hubo 360 órdenes en relación con el acoso sexual y por razón de sexo, en el mismo periodo de 2023 (últimos datos accesibles), fueron 822.

Estas 822 órdenes de servicio suponen el 0,68% del conjunto que se efectuaron en el ámbito del empleo y de las relaciones laborales y el 0,12% del total general.

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

**Tabla 21. Número de órdenes de servicio**

Materia "Empleo y relaciones laborales". Área "Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres". Programa "Acoso sexual y por razón de sexo"	
Año	Número de órdenes de servicio
2018	360
2019	431
2020	242
2021	324
2022	433
2023	822

Fuente: Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

Así mismo, el Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del año 2023 señala que las actuaciones relativas al acoso sexual llevadas a cabo han sufrido un incremento del 74,94% en cómputo global (se incluye acoso sexual y protocolos de acoso), pasando de 810 actuaciones en 2022 a 1417 en 2023, suponiendo un aumento de las infracciones detectadas en un 86,11% pasando de 36 en 2022 a 67 en 2023. Al igual que pasa con los datos estadísticos, el informe no ofrece información detallada por CCAA.

## 5. EL DERECHO A LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO EN LA COMUNIDAD DE MADRID

En febrero de 2014 el Tren de la libertad frenó en seco las pretensiones del Ministro de Justicia, Alberto Ruiz Gallardón contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, con aquel "Porque yo decido":

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

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

A pesar de que han pasado 15 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.

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

Sirva de muestra que de las 20.574 interrupciones voluntarias del embarazo notificadas en la Comunidad de Madrid en el año 2023, solo 56 se realizaron en un hospital de la red del SERMAS mientras que 20.518 se hicieron en clínicas privadas autorizadas, lo que supone un 0,27% del total (el año anterior fue un 0,30%)<sup>2</sup>.

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.

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.

Estamos ante un derecho fundamental para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. Exigimos que se respeten estos derechos, que se cumplan las leyes que garantizan que todas las mujeres podamos decidir sobre sus cuerpos con total autonomía e información y que se respete el derecho a un aborto libre, gratuito y en la sanidad pública, para que todas las mujeres puedan ejercer sus libertades.

---

<sup>2</sup> Estadística de Interrupción Voluntaria del Embarazo 2023. Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid: <https://www.madrid.org/lestadis/fijas/efemerides/descarga/ive23not.pdf>



# ÍNDICE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> Población por sexo según situación laboral. Comunidad de Madrid. ....	6
<b>Gráfico 2.</b> Evolución de la tasa de actividad por sexo. Comunidad de Madrid (2002-2024). ....	8
<b>Gráfico 3.</b> Evolución de la tasa de empleo por sexo de la población entre 16 y 64 años. Comunidad de Madrid (2002-2024). ....	9
<b>Gráfico 4.</b> Evolución de la población ocupada por sexo. Comunidad de Madrid.....	10
<b>Gráfico 5.</b> Variación entre 2019 y 2024 de la población ocupada por sexo y edad. Comunidad de Madrid. ....	11
<b>Gráfico 6.</b> Población ocupada por sexo y sector. Comunidad de Madrid.....	12
<b>Gráfico 7.</b> Población ocupada por situación profesional y sexo. Comunidad de Madrid.....	13
<b>Gráfico 8.</b> Población asalariada con jornada parcial por sexo. Comunidad de Madrid.....	14
<b>Gráfico 9.</b> Población asalariada por tipo de contrato y sexo. Comunidad de Madrid.....	15
<b>Gráfico 10.</b> Evolución entre 2019 y 2023 de la población asalariada según tipo de contrato y jornada, por sexo. Comunidad de Madrid.....	16
<b>Gráfico 11.</b> Población asalariada según tipo de contrato y jornada. Comunidad de Madrid.....	17
<b>Gráfico 12.</b> Evolución de la tasa de paro por sexo. Comunidad de Madrid (2002-2024).....	27
<b>Gráfico 13.</b> Personas desempleadas por edad y sexo. Comunidad de Madrid (en miles de personas).....	28
<b>Gráfico 14.</b> Población desempleada por tiempo de búsqueda de empleo y sexo. Comunidad de Madrid (en miles de personas).....	29
<b>Gráfico 15.</b> Evolución del salario medio por sexo, 2008-2022. Comunidad de Madrid.....	32
<b>Gráfico 16.</b> Evolución de la diferencia en Euros entre el salario medio de mujeres y hombres, 2008-2022, Comunidad de Madrid.....	32
<b>Gráfico 17.</b> Evolución de la brecha salarial, 2008-2022, Comunidad de Madrid.....	33
<b>Gráfico 18.</b> Brecha salarial según distintas variables: media, mediana, percentiles, grupo de ocupación, sector, contrato y nacionalidad, 2022. Comunidad de Madrid.....	34
<b>Gráfico 19.</b> Evolución del salario real por sexo y percentiles, 2008-2022. Comunidad de Madrid.....	35
<b>Gráfico 20.</b> Salario medio anual por sexo y tipo de ocupación, 2022. Comunidad de Madrid.....	37
<b>Gráfico 21.</b> Evolución del salario medio anual en el tipo de ocupación baja por sexo en la Comunidad de Madrid, comparado con la evolución del salario medio anual de las mujeres en el mismo tipo de ocupación a nivel estatal, 2022.....	37
<b>Gráfico 22.</b> Evolución de la brecha salarial por sexo y tipo de ocupación, 2008-2022. Comunidad de Madrid ..	38
<b>Gráfico 23.</b> Brecha salarial por sexo, en función de la distribución por media, mediana, cuartiles y percentiles, 2022. Comunidad de Madrid.....	39
<b>Gráfico 24.</b> Salario medio anual por sexo y sector de actividad, 2022. Comunidad de Madrid.....	40
<b>Gráfico 25.</b> Evolución de la brecha salarial por sexo y sector de actividad, 2008-2022. Comunidad de Madrid	40
<b>Gráfico 26.</b> Salario medio anual por sexo y tipo de contrato, 2022. Comunidad de Madrid.....	41

<b>Gráfico 27.</b> Evolución del salario medio anual por sexo y tipo de contrato, 2008-2022. Comunidad de Madrid.....	42
<b>Gráfico 28.</b> Brecha salarial por sexo y tipo de contrato, 2022. Comunidad de Madrid .....	42
<b>Gráfico 29.</b> Salario medio por sexo, diferencia y brecha salarial según tipo de contrato y jornada laboral, 2022. Comunidad de Madrid.....	43
<b>Gráfico 30.</b> Salario medio por sexo y edad, 2022. Comunidad de Madrid .....	44
<b>Gráfico 31.</b> Brecha salarial por sexo y edad, 2022. Comunidad de Madrid .....	45
<b>Gráfico 32.</b> Salario medio por sexo y nacionalidad, 2022. Comunidad de Madrid .....	46
<b>Gráfico 33.</b> Brecha salarial por sexo y nacionalidad, 2022. Comunidad de Madrid .....	46
<b>Gráfico 34.</b> Salario medio por sexo y tipo de empresa, 2022. Comunidad de Madrid .....	47
<b>Gráfico 35.</b> Brecha salarial por sexo y tipo de empresa, 2022. Comunidad de Madrid.....	48
<b>Gráfico 36.</b> Salario medio por sexo en ganancia anual y ganancia por hora normal de trabajo, 2022. Comunidad de Madrid.....	48
<b>Gráfico 37.</b> Brecha salarial en la ganancia anual y la ganancia por hora normal de trabajo, 2022. Comunidad de Madrid.....	49
<b>Gráfico 38.</b> Brecha salarial por sexo, en función del salario por hora trabajada según distintas variables, 2022. Comunidad de Madrid.....	50
<b>Gráfico 39.</b> Tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo, 2018-2024 (noviembre). Comunidad de Madrid. ....	52
<b>Gráfico 40.</b> Número de personas por sexo beneficiarias de algún tipo de prestación por desempleo. Comunidad de Madrid. ....	53
<b>Gráfico 41.</b> Evolución del porcentaje de personas beneficiarias con prestación contributiva en la Comunidad de Madrid. Medias anuales .....	54
<b>Gráfico 42.</b> Cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Datos estatales de 2024. ....	55
<b>Gráfico 43.</b> Evolución de la cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Media anual 2018 -2024 .....	56

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Representación de la mujer en el mercado laboral de la Comunidad de Madrid. Número de personas y porcentaje.....	5
<b>Tabla 2.</b> Resumen de los principales datos sobre la situación de la población madrileña respecto al mercado laboral por sexo (en miles) .....	6
<b>Tabla 3.</b> Variación (en puntos porcentuales) de la tasa de empleo entre 2019 y 2024, por sexo y edad. Comunidad de Madrid.....	12

<b>Tabla 4.</b> Personas ocupadas por rama de actividad (CNAE 2009) y sexo. Comunidad de Madrid (en miles de personas). .....	18
<b>Tabla 5.</b> Ramas de actividad (CNAE 2009) según porcentaje de feminización y afectación de la parcialidad y la temporalidad en España.....	19
<b>Tabla 6.</b> Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo. Comunidad de Madrid. ....	20
<b>Tabla 7.</b> Personas ocupadas por ocupación, tipo de empresa y sexo. Comunidad de Madrid.....	21
<b>Tabla 8.</b> Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo en España .....	22
<b>Tabla 9.</b> Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo en España .....	23
<b>Tabla 10.</b> Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo en España. ....	24
<b>Tabla 11.</b> Personas ocupadas por ocupación (CNO 11) y sexo en España. ....	25
<b>Tabla 12.</b> Brecha salarial por sexo en los ingresos declarados por el IRPF, 2022, Comunidad de Madrid.....	51
<b>Tabla 13.</b> Pensión media por clase de pensión y sexo. Comunidad de Madrid .....	57
<b>Tabla 14.</b> Evolución 2008-2024 de la pensión media de jubilación por sexo. Comunidad de Madrid.....	57
<b>Tabla 15.</b> Denuncias por VG y consultas al 016. Comunidad de Madrid.....	59
<b>Tabla 16.</b> Origen de las denuncias por VG. Comunidad de Madrid. 2024. ....	60
<b>Tabla 17.</b> Mujeres asesinadas. Estatal y Comunidad de Madrid .....	60
<b>Tabla 18.</b> Delitos contra la libertad sexual conocidos. Comunidad de Madrid. AñoS 2023 y 2024.....	61
<b>Tabla 19.</b> Condenas anuales por delitos contra la libertad sexual. Comunidad de Madrid.....	61
<b>Tabla 20.</b> Registro de condenas a nivel estatal por delitos contra la libertad sexual y porcentaje de personas condenadas por sexo masculino.....	61
<b>Tabla 21.</b> Número de órdenes de servicio .....	63



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