

22F | Día de la Igualdad Salarial

**INFORME BRECHAS EN LOS INGRESOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN  
LA COMUNIDAD DE MADRID 2023**



**#CuidadosSinBrecha**

## Contenido

1. La brecha en los ingresos .....	3
1.1 La brecha salarial.....	4
1.1.1 Por Grupo de Ocupación .....	7
1.1.2 Por Sector de Actividad .....	13
1.1.3 Por Tipo de Contrato y Jornada Laboral.....	15
1.1.4 Por Rango de Edad .....	17
1.1.5 Por Nacionalidad .....	19
1.1.6 Por Salario / Hora .....	20
1.2. Prestaciones por desempleo .....	22
1.2.1 Tasa de Cobertura .....	22
1.2.2 Personas Beneficiarias de Prestaciones por Desempleo. ....	23
1.2.3 Prestaciones Contributivas.....	25
1.3. Pensiones .....	28

## 1. La brecha en los ingresos

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

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

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

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

Para considerar todos los efectos discriminatorios que afectan a la remuneración, para calcular también la brecha salarial global de género referida a la diferencia en los ingresos generales entre hombres y mujeres, en la que sí se tiene en cuenta que las

mujeres realizan menos horas remuneradas (por soportar más trabajo no remunerado) y la brecha en la tasa de empleo. Según la Comisión Europea, la brecha salarial global de género se situó en el 36,7% en el año 2018.

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

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

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

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

### ***1.1 La brecha salarial***

En junio del año 2022 el Instituto Nacional de Estadística (INE) publicó la Encuesta Anual de Estructura Salarial del año 2020. Según la información que ofrece esta estadística, la ganancia media anual por persona trabajadora en el año 2020 fue de 28.829,06 euros en la Comunidad de Madrid. Por sexos, observamos que el salario medio de las mujeres es de 25.900 euros, mientras que el de los hombres asciende a 31.495 euros. La diferencia es de 5.595 euros y, dividida entre el salario de las mujeres obtenemos la brecha salarial de género, que asciende al 21,6%, o lo que es lo mismo las mujeres madrileñas como media, durante el año 2020, ganaron de media un 78,4% de lo que ganaron los hombres. La brecha salarial, se ha reducido en un leve -1,1% respecto al año 2019, por tanto, continúa siendo muy elevada. Mostrando que aún estamos lejos de alcanzar la igualdad en la retribución, pese a estar regulada.

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

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

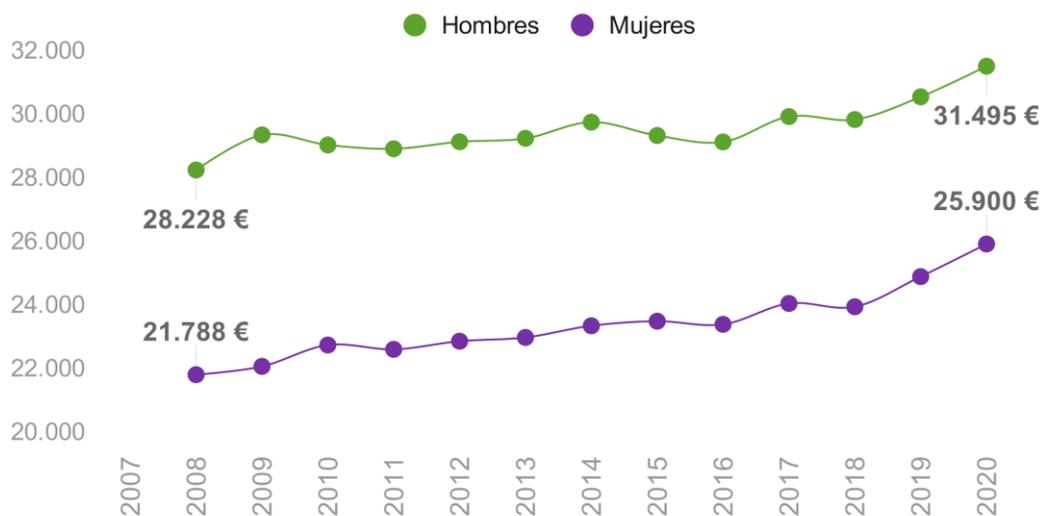
Lo que ha significado una reducción de seis puntos porcentuales, una cifra escasa para un periodo tan largo como una década. Por tanto, pese a la reducción de la brecha, está continua siendo insuficiente además de dilatada en el tiempo, por otra parte, la reducción no debe atribuirse tanto a una mejora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

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

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

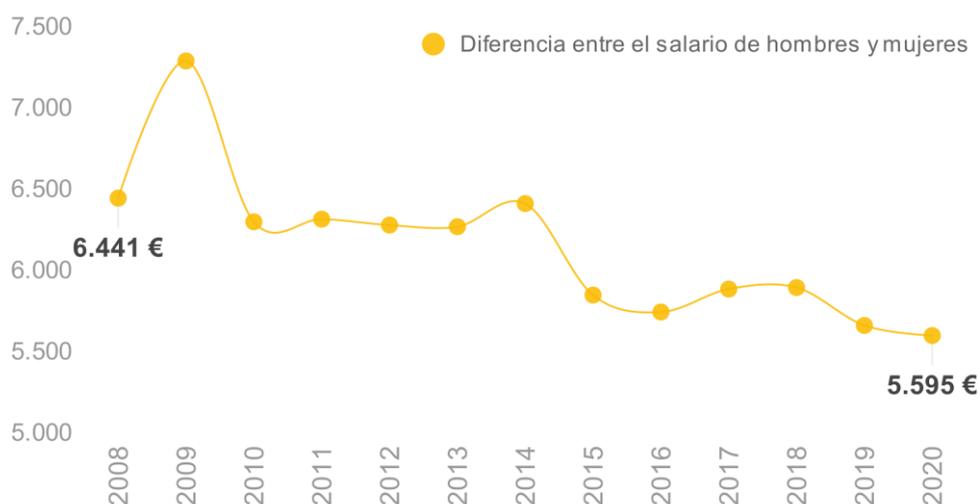
**Gráficos 1 y 2 Evolución de los salarios por sexo en la Comunidad de Madrid: Salario medio y Diferencia entre salario de mujeres y hombres. Unidades: Euros.**

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



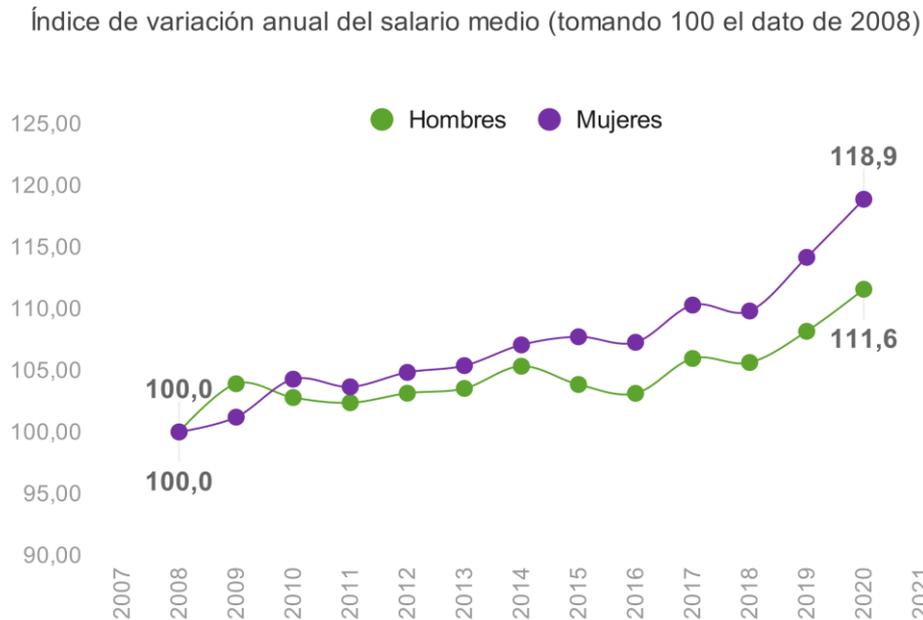
**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

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



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

**Gráfico 3 Variación acumulada del salario medio por sexo en la Comunidad de Madrid (2008=100).**

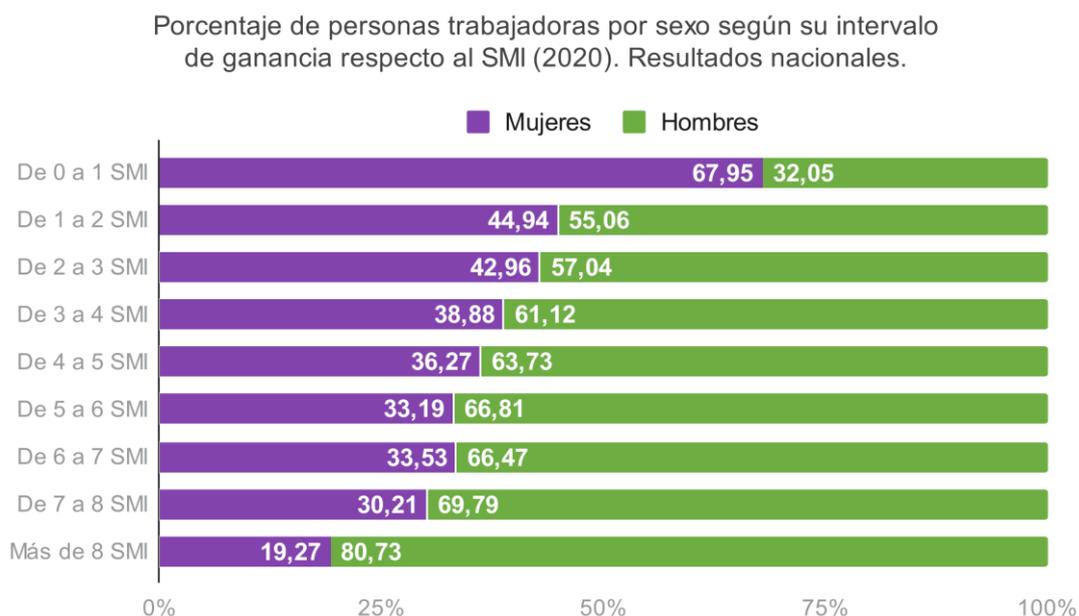


*Fuente:* Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

### 1.1.1 Por Grupo de Ocupación

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

**Gráfico 4 Porcentaje de personas trabajadoras por sexo según su intervalo de ganancia respecto al SMI (2020). Resultados nacionales.**



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

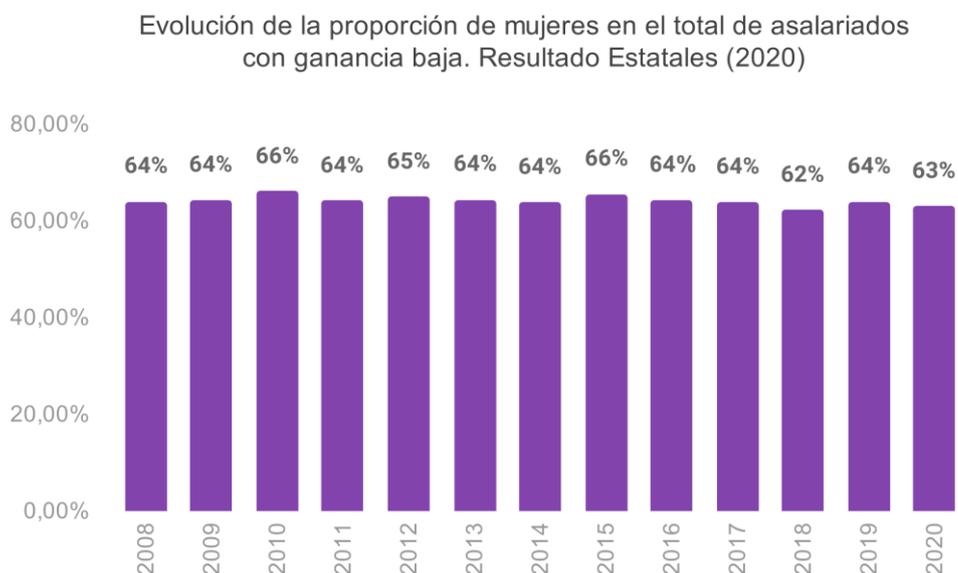
Las mujeres sólo son mayoritarias en el tramo de menores salarios, con una representación cercana al 70% en salarios inferiores a un SMI (13.300€ anuales en el año 2020). Su proporción va descendiendo progresivamente y en el tramo con mayores salarios (más de 8 SMI) no alcanza el 20% el número de mujeres.

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

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

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

### Gráfico 5 Evolución de la proporción de mujeres en el total de personas asalariadas con ganancia baja. Resultado Estatales (2020)

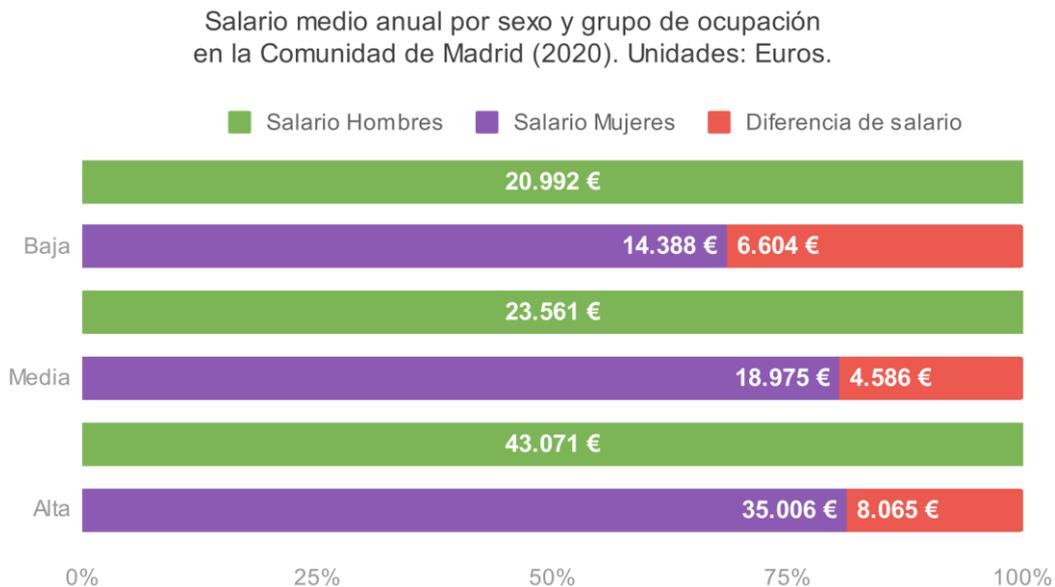


**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

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

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

## Gráfico 6 Salario medio anual por sexo y grupo de ocupación en la Comunidad de Madrid (2020). Unidades: Euros



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

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

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

**Gráfico 7 Brecha salarial por sexo y grupo de ocupación en la Comunidad de Madrid (2020).**



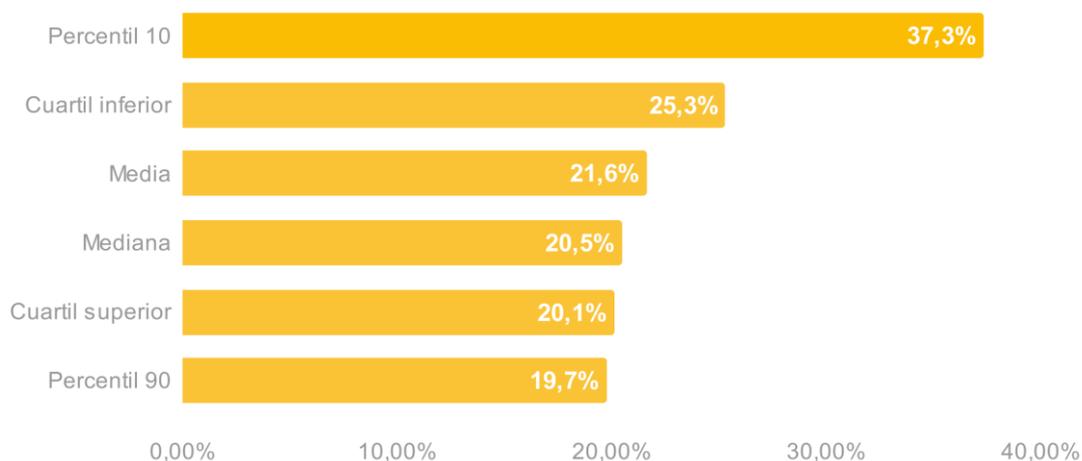
*Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.*

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

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

**Gráfico 8 Brecha salarial por sexo, en función de la distribución por medias, medianas, cuartiles y percentiles Comunidad de Madrid (2020).**

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

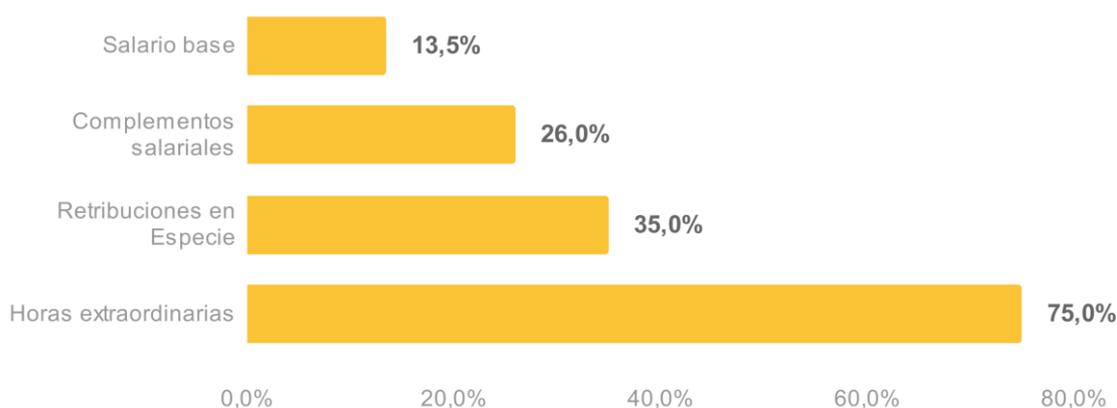


**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

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

## Gráfico 9 Brecha salarial por sexo, en función de los componentes del salario mensual Comunidad de Madrid (2018) Unidades: Euros.

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

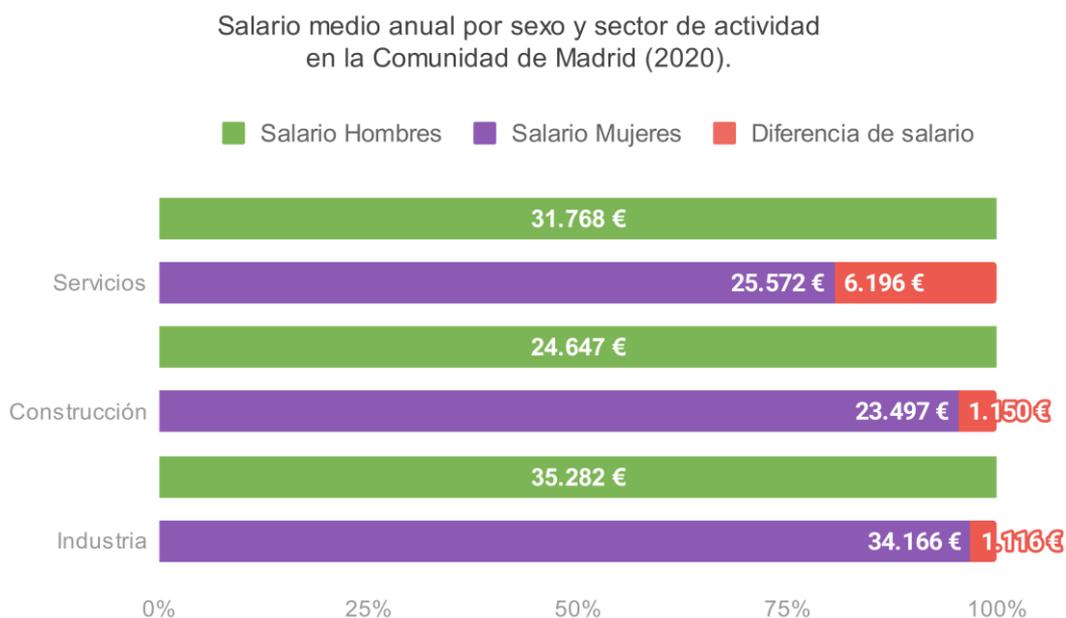


**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

### 1.1.2 Por Sector de Actividad

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

### Gráfico 10 Salario medio anual por sexo y sector de actividad en la Comunidad de Madrid (2020).



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

### Gráfico 11 Brecha salarial por sexo y sector de actividad en la Comunidad de Madrid (2020).



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

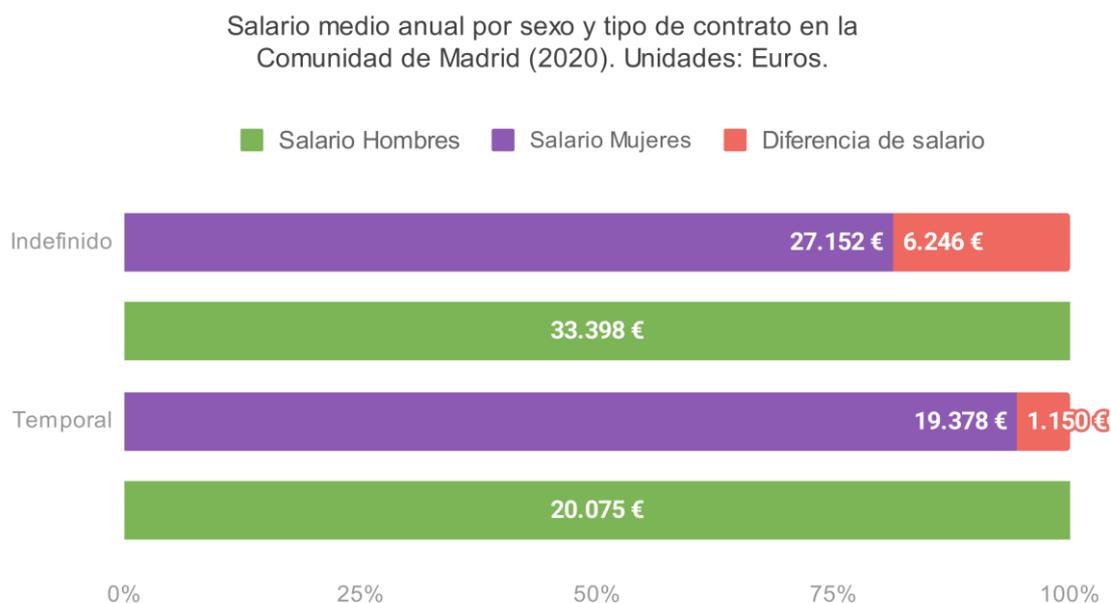
### 1.1.3 Por Tipo de Contrato y Jornada Laboral

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

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

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

#### Gráfico 12 Salario medio anual por sexo y tipo de contrato en la Comunidad de Madrid (2020). Unidades: Euros.



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

**Gráfico 13 Brecha salarial por sexo y tipo de contrato en la Comunidad de Madrid (2020).**



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

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

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

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

**Gráfico 14 Salario medio por sexo, diferencia y brecha salarial según tipo de contrato y jornada laboral en la Comunidad de Madrid (2018).**

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

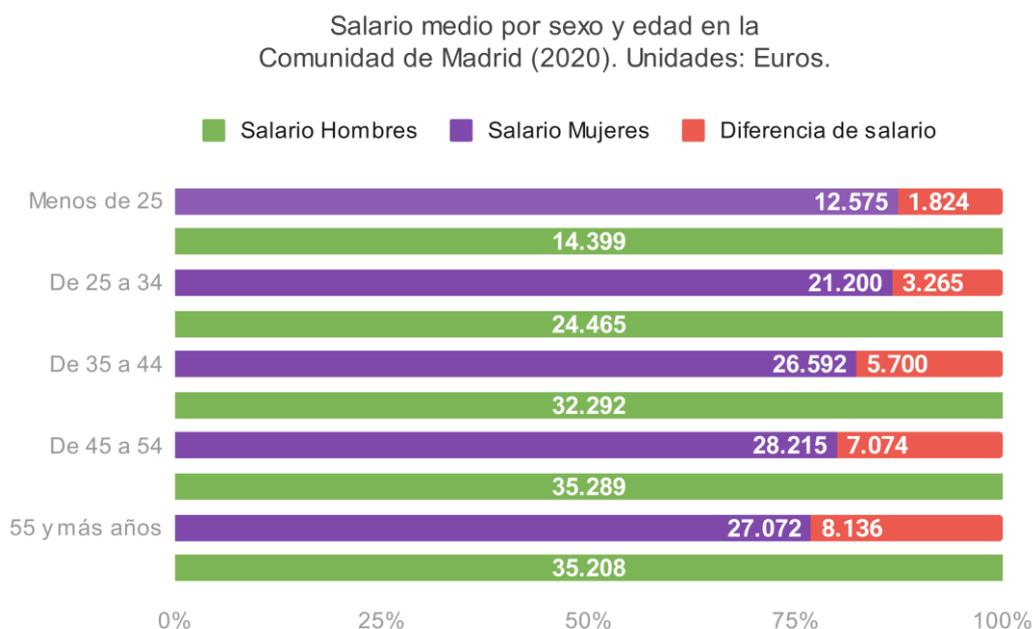
*Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (2018) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.*

#### 1.1.4 Por Rango de Edad

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

### Gráfico 15 Salario medio por sexo y edad en la Comunidad de Madrid (2020).

Unidades: Euros.



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

Como puede observarse en el gráfico, según se va incrementando edad van incrementándose también las diferencias salariales a favor de los hombres, llegando a una diferencia de 8.136 euros para el grupo de más de 55 años. En 2020 este grupo sufre una brecha del 30,1%. La brecha salarial del siguiente grupo de edad, que engloba a las personas trabajadoras de 45 a 54 años, se sitúa en el 25,1%, es decir 7.074 euros. El salto al grupo al siguiente, el grupo de 35 a 44 años presenta una brecha salarial del 21,47% y 5.700 euros de diferencia. Se reduce al 15,4% y 3.265 euros de diferencia para las mujeres trabajadoras de 25 a 34 años. Por debajo de 25 años se presenta una brecha del 15,5%, pero poco representativa por el volumen de datos muestrales recogidos.

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

## Gráfico 16 Brecha salarial por sexo y edad en la Comunidad de Madrid (2020).



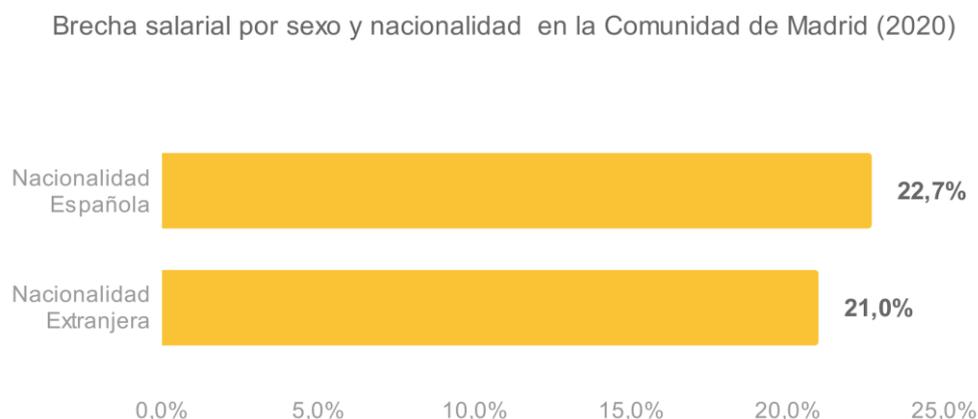
**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

### 1.1.5 Por Nacionalidad

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

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

**Gráfico 17 Brecha salarial por sexo y nacionalidad en la Comunidad de Madrid (2020).**



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

### 1.1.6 Por Salario / Hora

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

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

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

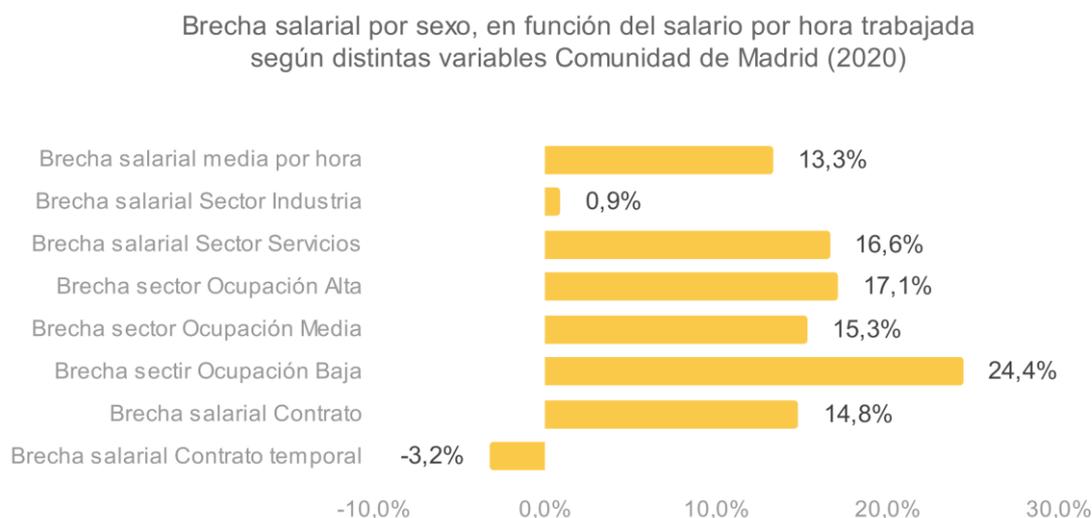
Esta brecha se amplía si analizamos la brecha por sectores de actividad, en el caso del sector servicios, el mayoritario entre las mujeres la brecha sería del 16,6%, 2,8 euros, en el caso del sector industrial no hay diferencia salarial por sexos, pero en este caso la presencia de mujeres es muy inferior al de los hombres y por último en el sector de la construcción la escasa presencia de mujeres y con retribuciones medias por hora muy superiores a la de los hombres, al ocupar las mujeres del sector puestos más cualificados que los hombres, haciendo que el dato no sea valorable en términos estadísticos de brecha salarial.

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

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

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

**Gráfico 18 Brecha salarial por sexo, en función del salario por hora trabajada según distintas variables Comunidad de Madrid (2020).**



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

## 1.2. Prestaciones por desempleo

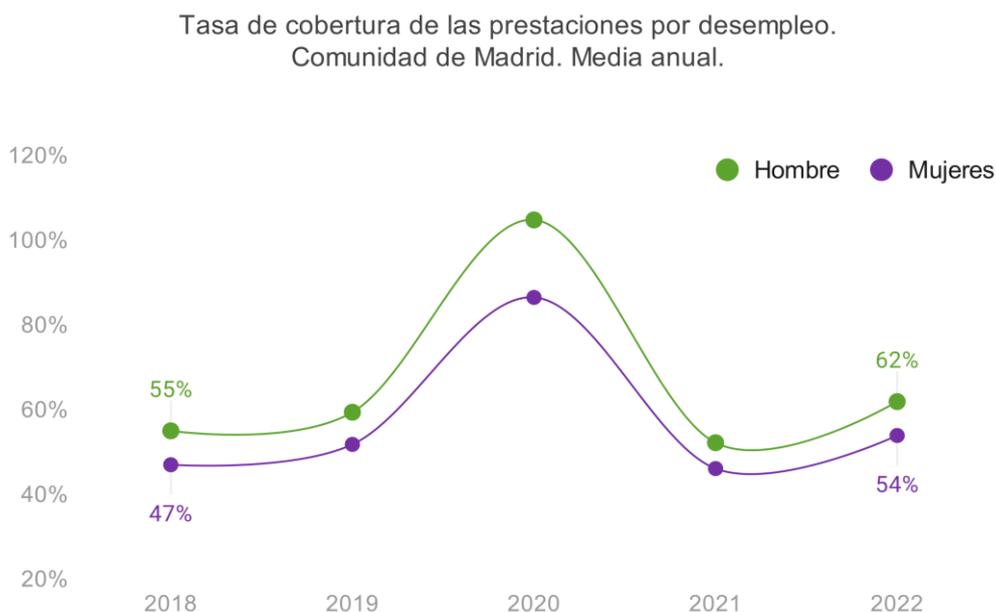
Las mujeres sufren peores datos en paro registrado que los hombres. Pero la desigualdad en el desempleo no acaba ahí, sino que se refleja también en las prestaciones por desempleo: en la proporción de personas que tienen o no derecho a prestación, el tipo, la cuantía o la duración. Se debe a que durante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

### 1.2.1 Tasa de Cobertura

La tasa de cobertura representa al conjunto de personas que son beneficiarias de una prestación durante su periodo de desempleo respecto al conjunto de personas desempleadas que integran el paro registrado. Este indicador muestra claramente la

desigual situación por sexo en el desempleo. La tasa de cobertura del sistema de protección por desempleo en la Comunidad de Madrid fue, de media en el año 2022, del 53,9% para las mujeres frente al 61,9% de los hombres. Hubo 8 puntos porcentuales de diferencia, 2 puntos más que en el año 2021.

**Gráfico 19 Tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo en la Comunidad de Madrid. Media anual.**



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

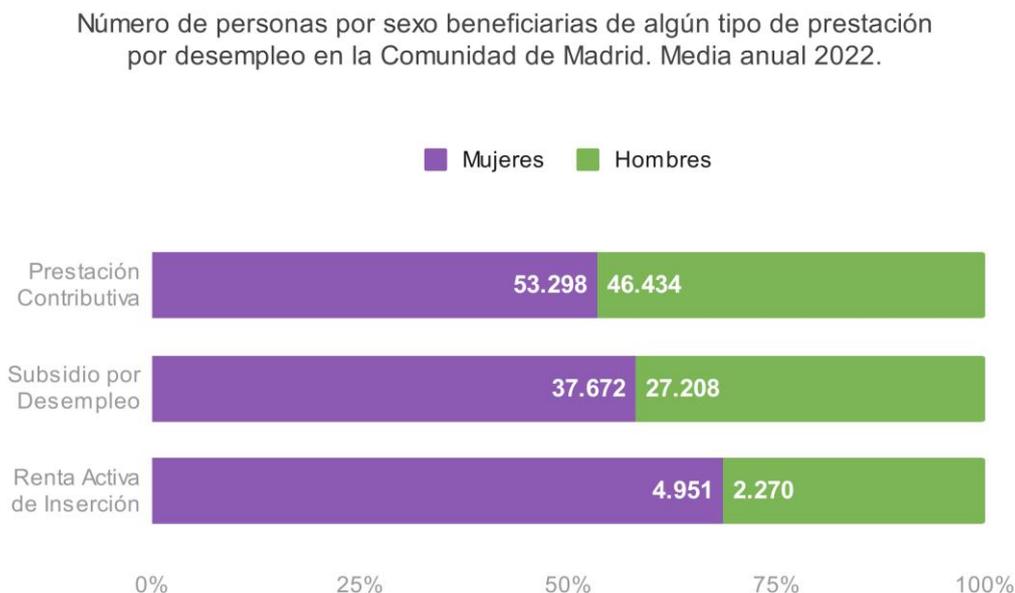
**1.2.2 Personas Beneficiarias de Prestaciones por Desempleo.**

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

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

en las pensiones asistenciales, que suponen menores cuantías a percibir.

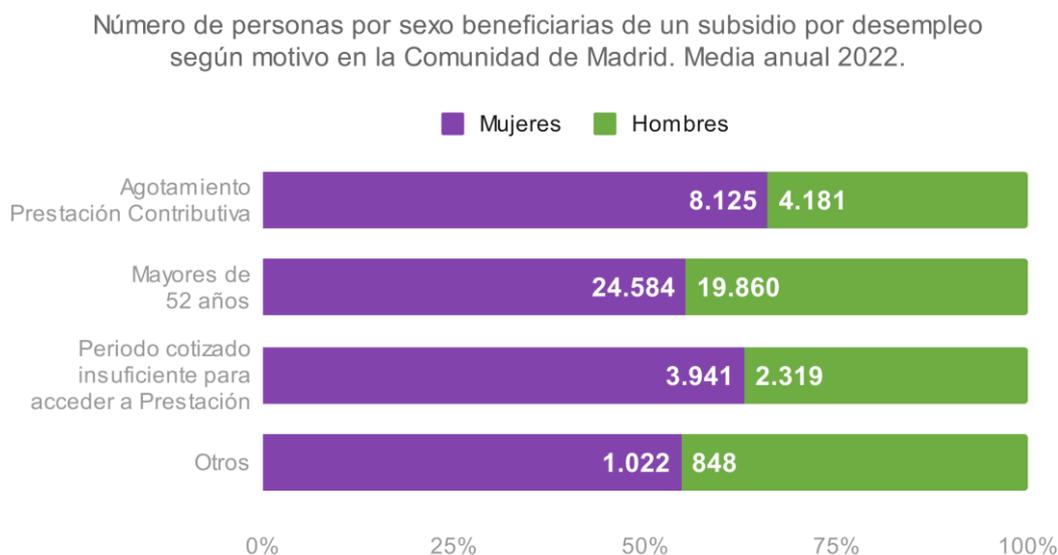
**Gráfico 20 Número de personas por sexo beneficiarias de algún tipo de prestación por desempleo en la Comunidad de Madrid. Media anual 2022.**



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

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

**Gráfico 21 Número de personas por sexo beneficiarias de un subsidio por desempleo según motivo en la Comunidad de Madrid. Media anual 2022.**



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

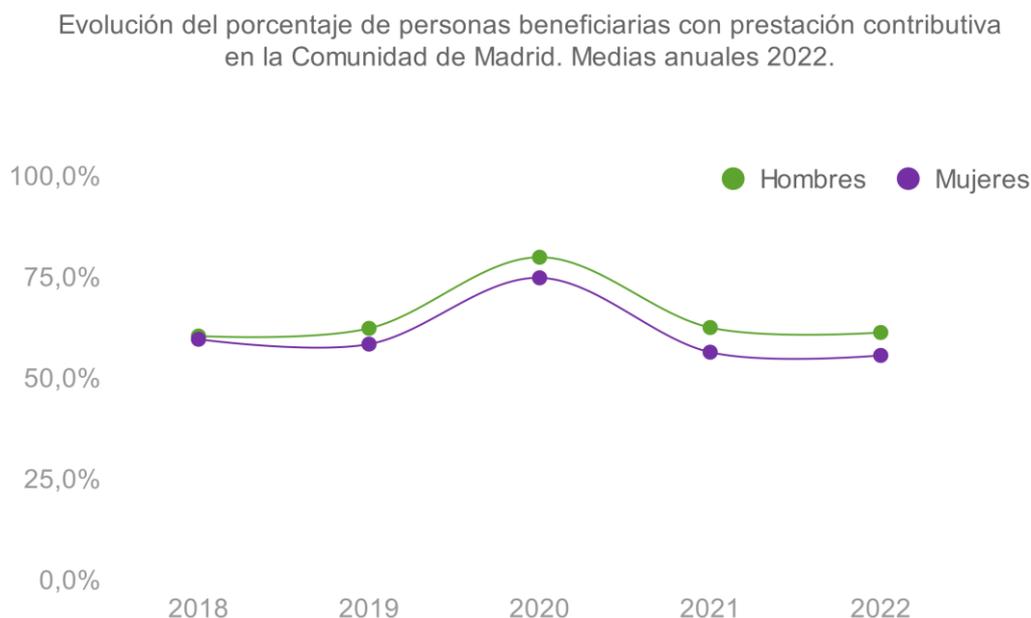
**1.2.3 Prestaciones Contributivas.**

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

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

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

**Gráfico 22 Evolución del porcentaje de personas beneficiarias con prestación contributiva en la Comunidad de Madrid. Medias anuales 2022.**



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

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

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

**Gráfico 23 Cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Media anual 2022. Unidades: Euros.**

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



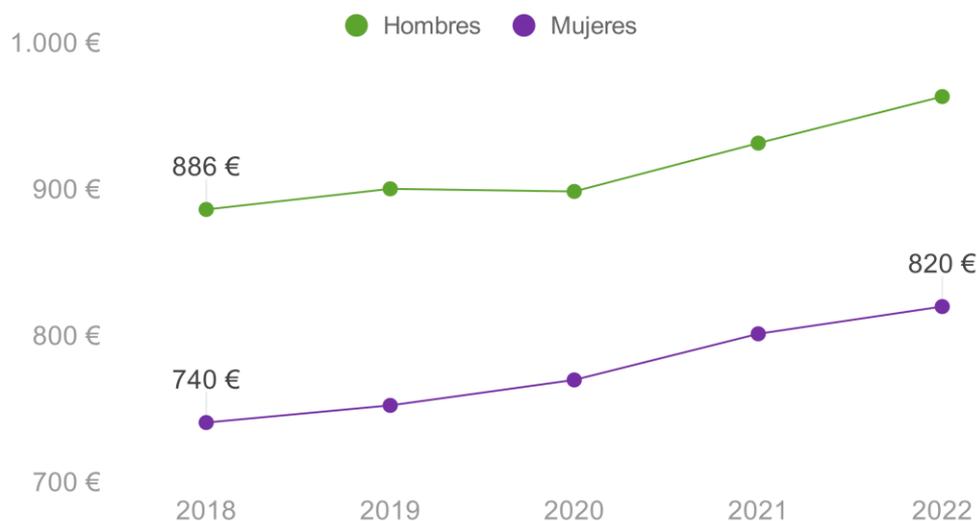
**Fuente:** Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

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

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

## Gráfico 24 Evolución de la cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Media anual 2018 -2022. Unidades: Euros

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



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

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

### 1.3. Pensiones

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

De acuerdo con las estadísticas de la Seguridad Social, en la Comunidad de Madrid en diciembre del año 2022 la pensión media contributiva considerando el conjunto de clases de pensión (jubilación, incapacidad, viudedad, orfandad, favor de familiares) ascendió para las mujeres a 1.046,4 euros al mes y para los hombres a 1.546,1 euros al mes. Supone una diferencia de 499,7 euros, equivalente a una brecha del 47,7%.

Esta brecha está claramente motivada por los distintos derechos generados por hombres y mujeres a lo largo de su vida laboral, en base principalmente al nivel salarial

y al periodo cotizado. En todas las pensiones la cuantía de los hombres es superior, destacando la de jubilación que como media está casi 480 euros mensuales, una brecha salarial a favor de los hombres del 40,9%.

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

**Gráfico 25 Pensión media por clase de pensión y sexo en la Comunidad de Madrid (diciembre 2022). Unidades: Euros.**

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

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

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

**Gráfico 26 Evolución 2008-2022 de la pensión media de jubilación por sexo en la Comunidad de Madrid. Unidades: Euros.**

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

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

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

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

pensiones de jubilación, ordinaria y anticipada, incapacidad permanente y viudedad, reconocidas en el momento de su entrada en vigor.

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

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