



# 8 de marzo

---

COMUNIDAD DE MADRID 2023

INTRODUCCIÓN	pag. 2
1. ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO	pag. 6
2. INACTIVIDAD	pag. 11
3. TIEMPO PARCIAL	pag. 12
4. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL	pag. 14
5. . TEMPORALIDAD	pag. 16
6. CUIDADOS FAMILIARES Y CORRESPONSABILIDAD	pag. 18
7. BRECHA SALARIAL	pag. 21
8. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	pag. 23
9. VIOLENCIA MACHISTA	pag. 25
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	pag. 29

## INTRODUCCIÓN

UGT Madrid, como cada año en el mes de marzo -dentro del marco del Día Internacional de la Mujer- realizamos un balance de la situación de las mujeres en la Comunidad de Madrid, donde se recogen los principales datos sobre empleo desagregados por sexo con el fin de seguir avanzando en la eliminación de la desigualdad y la discriminación por razón de sexo.

Desde UGT Madrid manifestamos una vez más nuestro compromiso, trabajo, y esfuerzo para lograr que la igualdad entre mujeres y hombres se convierta en una realidad y alcanzar una sociedad más justa, inclusiva y solidaria.

La igualdad, además de ser un derecho fundamental y una cuestión de justicia, constituye una necesidad social y de nuestra economía.

Tras un largo periodo de políticas de recortes y de retroceso para la igualdad entre hombres y mujeres, con la aprobación *del Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* en 2019, se retomó el camino en el avance a la igualdad.

Gracias a ella se introdujeron importantes novedades en los derechos de conciliación y en el tiempo de trabajo, por ende, en su correlativa dimensión respecto a los derechos de seguridad social, tales como la equiparación de forma gradual de permiso de nacimiento y cuidado de menor, anteriormente denominados permisos de maternidad y paternidad, equiparándolos a 16 semanas.

También supone la atribución como derechos subjetivos a todas las personas trabajadoras del permiso por cuidado del lactante y su posibilidad de ampliación, así como la modificación introducida en el art. 34.8 sobre adaptación de jornada o la definición del trabajo de igual valor, modificando el artículo 28 ET.

Posteriormente, a finales de 2020 se aprobaron dos importante Reales Decretos (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres) que vienen a avanzar en la negociación de planes de igualdad en las empresas y negociación de los planes de igualdad en las empresas y la necesidad de la realización de auditorías retributivas y registros salariales, nos ayudan a identificar las brechas de género que se dan en las empresas con el fin de corregirlas y, en definitiva, eliminarlas

También desde el punto de vista legislativo, en 2021 hemos asistido a un avance en la recuperación de determinados derechos laborales perdidos en la reforma de 2012 llevada a cabo por el Gobierno del PP, con la aprobación del *Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*, cuyo contenido ha sido pactado también mediante acuerdo en el Dialogo Social entre sindicatos, patronal y Gobierno

Es indudable el impacto positivo que está teniendo, y tendrá, la limitación de la temporalidad y el encadenamiento de contratos temporales, la eliminación del contrato de obra o servicio, la limitación de la precariedad en el empleo público, la recuperación de la prevalencia del convenio sectorial sobre el de empresa, y la recuperación de la ultraactividad que supone la extensión del convenio a las contratadas y subcontratadas.

No podemos olvidar la repercusión de la subida del SMI (1.080 €), teniendo en cuenta que son las mujeres a las que afectará en mayor medida esta subida, puesto que son mayoritariamente ellas las que se encuentran en una situación de mayor precariedad laboral y salarial.

Además, y a pesar de los avances legales de individualización e intransferibilidad de los derechos, siguen siendo mayoritariamente las mujeres quienes disfrutan los permisos por cuidados, por lo que es imperativo que se garantice que los permisos sean retribuidos y que se avance en otras políticas y medidas de corresponsabilidad con el Estado, la sociedad, las empresas y los hombres.

Consideramos que tanto la ratificación del Convenio 189 como el inicio de ratificación del Convenio 190 de la OIT han sido un gran paso en el año 2022 para los derechos de las trabajadoras del hogar y contra la violencia y el acoso. El 25 mayo 2023, entrará en vigor el Convenio 190 de Organización Internacional del Trabajo sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo de trabajo, por lo que se deberá trasladar a nuestra legislación aquellos contenidos que no estén contemplados en la actualidad.

Por último, desde UGT Madrid expresamos nuestra rotunda condena a las distintas formas de violencias machistas y la necesidad de visibilizar aquellas que están especialmente ocultas en el ámbito laboral, como es el acoso sexual y por razón de sexo.

La negociación colectiva es fundamental para erradicar la violencia que se ejerce en el ámbito laboral contra las mujeres. Por ello, consideramos imprescindible la inclusión de protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en todos los centros de trabajo, incluidas las administraciones públicas, así como la atención jurídica y sindical a las víctimas. Reclamamos, entre otras medidas, un sistema de protección efectiva de todas las víctimas de trata, con una dotación propia y suficiente en los Presupuestos Generales del Estado.

*La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual*, conocida coloquialmente como la Ley 'Solo sí es sí' supone una herramienta que por fin pone el consentimiento en el centro y redefine el delito de violencia sexual. Consideramos que esta ley refuerza las garantías en el ámbito laboral frente a las violencias machistas, al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, incluido el acoso digital y cualquier otra forma de abuso perpetrado contra las mujeres por el hecho de serlo.

Frente a los continuos ataques de la ultraderecha hacia los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, así como la negación de las violencias machistas por parte de partidos políticos de la ultraderecha, es primordial que nuestras organizaciones den un paso al frente para seguir avanzando en derechos y no permitir un atisbo de retroceso frente a los ya logrados.

Desde UGT Madrid unimos nuestras voces en este 8M junto al movimiento feminista nacional e internacional, y llamamos a trabajadoras y trabajadores a su participación activa en los distintos actos unitarios para poner de manifiesto la fuerza del feminismo y su potencial transformador en el ámbito político y en el diálogo social.

## 1. ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO.

LA TASA DE ACTIVIDAD DE MUJERES SE SITÚA EN EL 59,31%, FRENTE AL 67,54% DE LOS HOMBRES, UNA DIFERENCIA DE 8,23 PUNTOS

La tasa de actividad femenina es del 59,31% frente a la masculina que se sitúa en un 67,54%. A pesar de que se ha producido un ligero recorte de la brecha con respecto a 2021, todavía existen más de 8 puntos de diferencia.

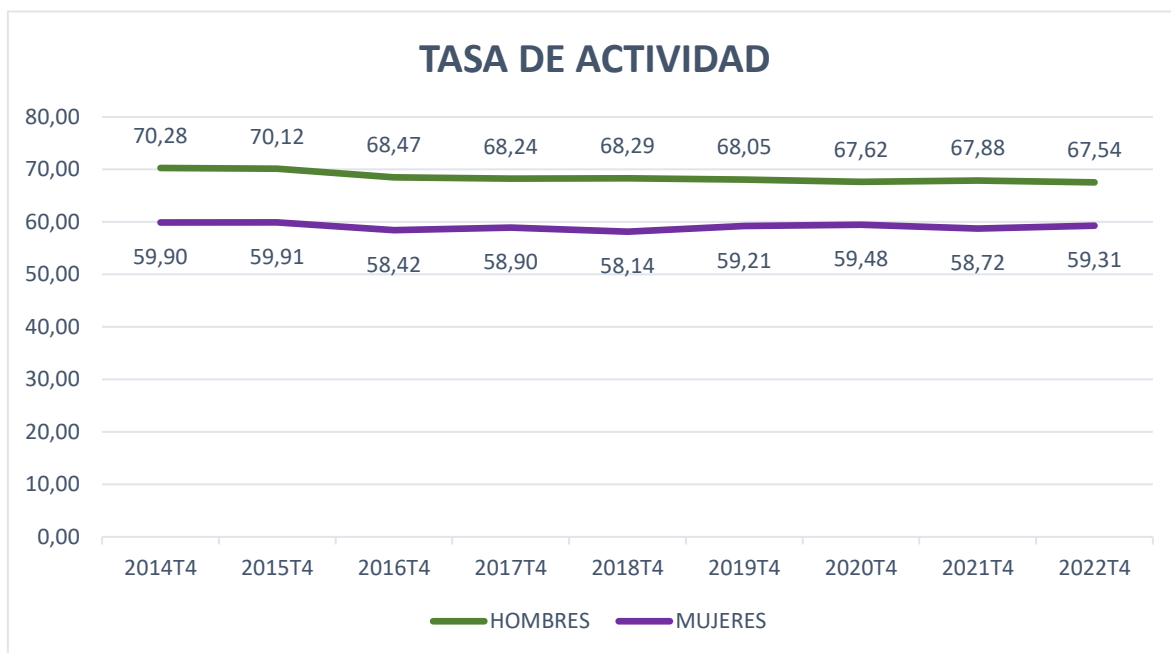
Es necesario que se adopten medidas para favorecer el crecimiento de la tasa de actividad de las mujeres y la eliminación de la brecha de género con los hombres, siguiendo las recomendaciones de la Unión Europea y de todos los Organismos Internacionales, que ven en el empleo de las mujeres la oportunidad para el crecimiento económico y la mejora de la eficiencia y de la productividad en el mundo laboral.

TASA DE ACTIVIDAD 2022/2021 POR SEXO				
	Total	Hombres	Mujeres	BRECHA ACTIVIDAD
2022	63,21%	67,54%	59,31%	8,23%
2021	63,06%	67,88%	58,72%	9,16%

Fuente: elaboración propia a partir de EPA/INE

Si analizamos la evolución a lo largo del tiempo de la tasa de actividad podemos observar que la reducción de la brecha entre hombres y mujeres no se debe al incremento de los niveles de actividad en las mujeres, sino al empeoramiento de la actividad en los hombres.

Es decir, la tasa de actividad femenina de 2022 está por debajo de la de 2014, que se situaba en un 59,90. Sin embargo, la brecha se reduce por el paulatino descenso de la tasa de actividad masculina, que ha pasado de un 70,28% en 2014 a un 67,54% en 2022.



*Fuente: elaboración propia a partir de EPA/INE*

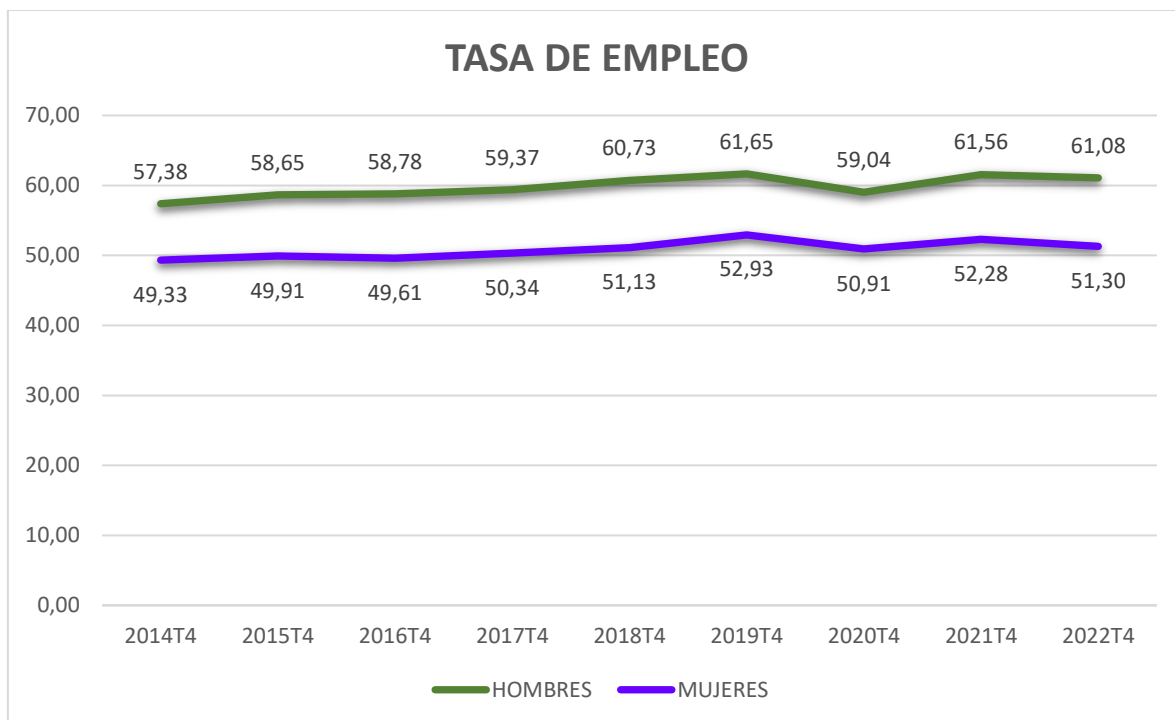
LA BRECHA EN LA TASA DE EMPLEO SE ACERCA A LOS 10 PUNTOS. LA TASA DE EMPLEO DE MUJERES SE SITÚA EN EL 51,30%, FRENTE AL 61,08% DE LOS HOMBRES.

<b>TASA DE EMPLEO 2022/2021 POR SEXO</b>				
	Total	Hombres	Mujeres	BRECHA EMPLEO
2022	55,93%	61,08%	51,30%	9,78%
2021	56,68%	61,56%	52,28%	9,28%

*Fuente: elaboración propia a partir de EPA/INE*



La tasa de empleo femenina se sitúa en un 51,30% frente a un 61,08% de tasa de empleo masculina. Son casi 10 puntos de diferencia.



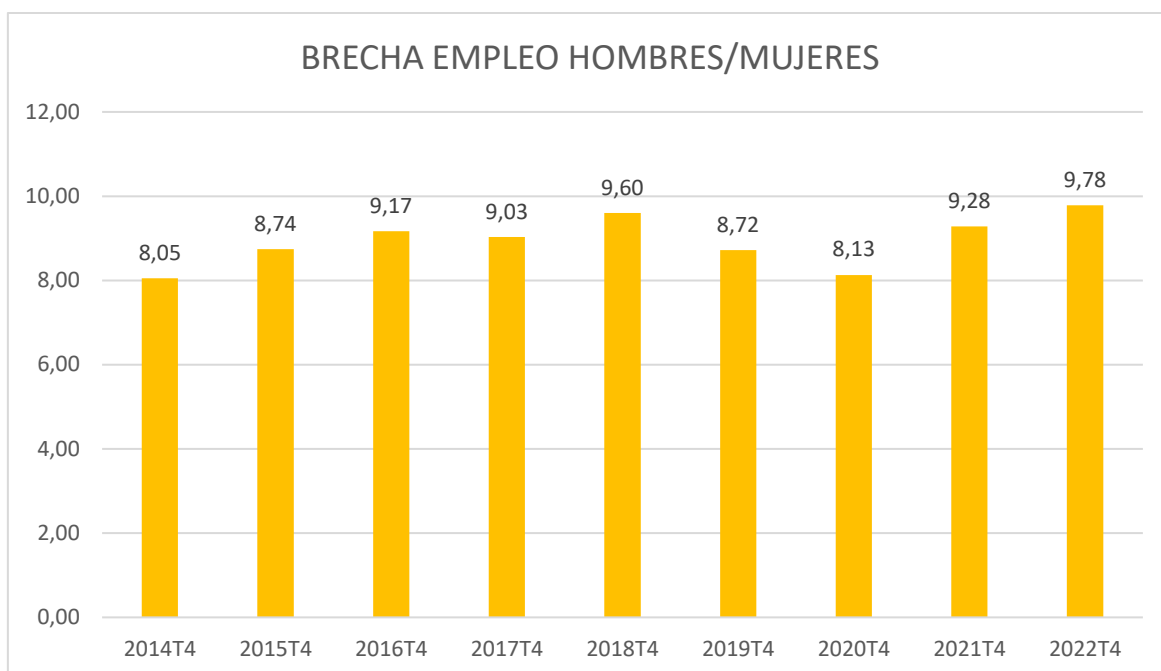
*Fuente: elaboración propia a partir de EPA/INE*

La evolución a lo largo del tiempo nos muestra un ligero ascenso, tanto para hombres como para mujeres, sin embargo, mientras que en el caso de las mujeres este incremento ha sido de casi 2 puntos, en el caso de los hombres asciende a 4 puntos.

Consecuentemente, la brecha en el empleo se ha ido incrementando paulatinamente, salvo en 2020, año en el que se reduce la brecha. Esta reducción fue consecuencia de la crisis provocada por la COVID-19, con una importante destrucción de empleo y con el cese de actividad temporal en sectores masculinizados, como la industria.

De este modo vemos que la destrucción de empleo, en el caso de los hombres, fue más acusada que en el de las mujeres, pero también su recuperación es mayor y más rápida que la de las mujeres.

Así pues, históricamente, cuando el empleo ha ido bien, ha ido mucho mejor para los hombres que para las mujeres y la brecha en la tasa de empleo ha crecido, mientras que en periodos en los que el empleo va mal, la brecha de género ha disminuido, por lo que, lamentablemente, la mejora en la brecha de género de la tasa de empleo, no siempre es sinónimo de una mejora o un incremento en los niveles de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



*Fuente: elaboración propia a partir de EPA/INE*

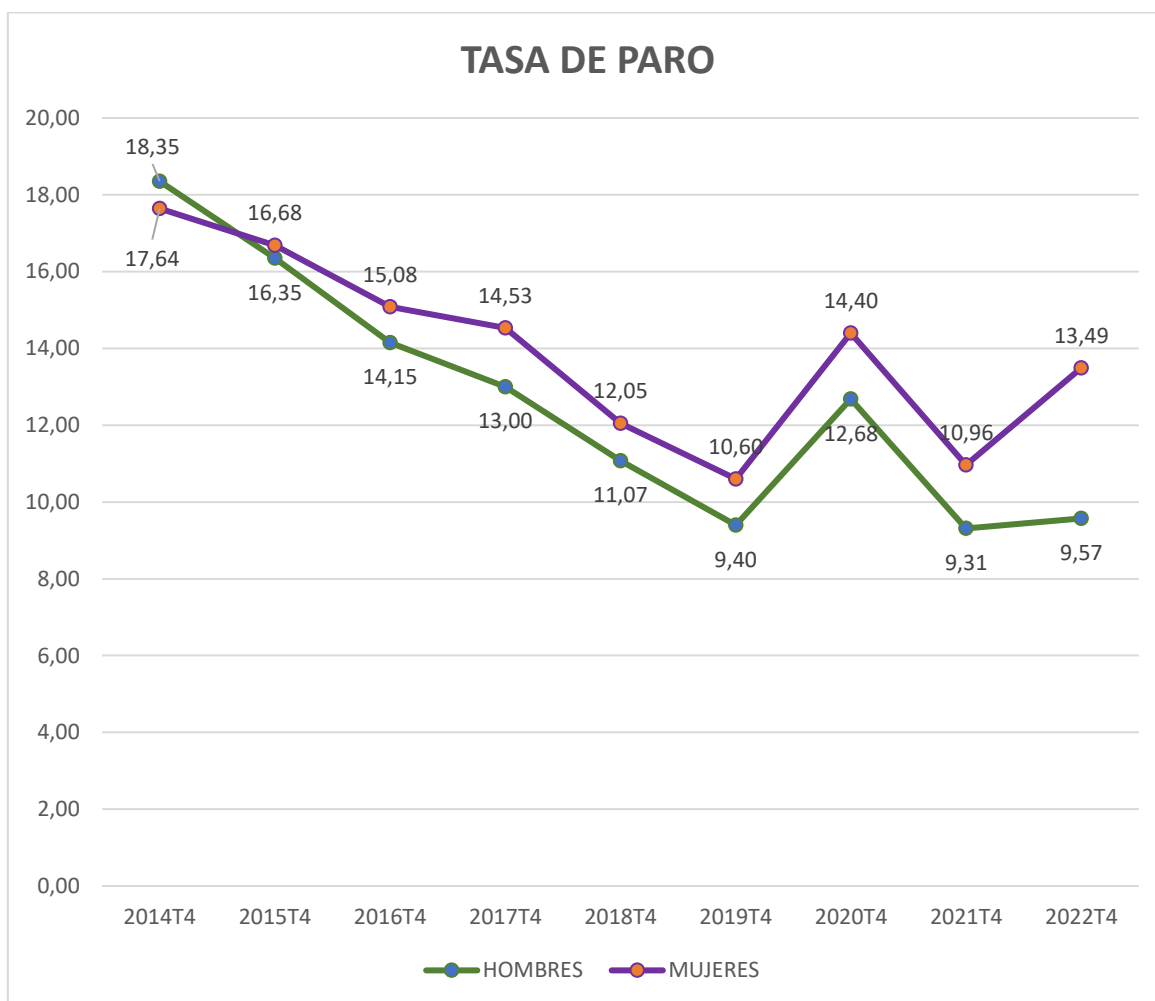
**LA TASA DE PARO DE LAS MUJERES SE SITÚA EN UN 13,49% FRENTE A UN 9,57% DE LOS HOMBRES. LA DIFERENCIA ES DE CASI 4 PUNTOS.**

Especialmente preocupante es el incremento de la brecha de paro, tal y cómo vemos en el siguiente gráfico, dónde se muestra la evolución de la tasa de desempleo de hombres y mujeres.

A pesar de la tendencia descendente de la tasa de paro masculina y femenina, el ritmo de descenso no afecta por igual a hombres y mujeres.

En 2014, la tasa de paro masculina era superior a la femenina, posteriormente, tras años de descensos, en 2020 se produce un fuerte incremento del desempleo, fruto de la pandemia. Observamos, sin embargo, una rápida recuperación en 2021.

En 2022, en la Comunidad de Madrid, se interrumpe la tendencia a la reducción del desempleo y observamos una importante y preocupante diferencia entre hombres y mujeres. Mientras que en el caso de los hombres se produce un ligero incremento en la tasa de paro, en el caso de las mujeres este incremento asciende a casi 4 puntos.



Fuente: elaboración propia a partir de EPA/INE

## 2. INACTIVIDAD

MÁS DEL 58% DE LAS PERSONAS INACTIVAS SON MUJERES PERO, ADEMÁS, LAS CAUSAS DE LA INACTIVIDAD SON DIFERENTES A LAS DE LOS HOMBRES.

POBLACIÓN INACTIVA DESAGREGADA POR SEXO Y CLASE PRINCIPAL DE INACTIVIDAD. 2022					
	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M	% de mujeres /total población
<b>Total</b>	<b>2.100.400,00</b>	<b>887.600</b>	<b>1.222.800</b>	<b>-335.200</b>	<b>58,20%</b>
<b>Estudiante</b>	<b>466.300</b>	<b>230.900</b>	<b>335.400</b>	<b>-104.500</b>	<b>71,9%</b>
<b>Jubilado/a</b>	<b>857.500</b>	<b>495.700</b>	<b>361.800</b>	<b>133.900</b>	<b>42,2%</b>
<b>Labores del hogar</b>	<b>439.500</b>	<b>50.300</b>	<b>389.200</b>	<b>-338.900</b>	<b>88,5%</b>
<b>incapacidad permanente</b>	<b>87.700</b>	<b>50.400</b>	<b>37.200</b>	<b>13.200</b>	<b>42,41%</b>
<b>Percibiendo una pensión distinta de la de jubilación</b>	<b>205.800</b>	<b>24.900</b>	<b>180.900</b>	<b>-156.000</b>	<b>87,9%</b>
<b>Otras</b>	<b>43.600</b>	<b>25.400</b>	<b>18.200</b>	<b>7.200</b>	<b>41,7%</b>

Fuente: elaboración propia a partir de EPA/INE

A pesar de la masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral desde hace décadas, todavía existe una importante diferencia entre hombres y mujeres con respecto a la inactividad. Hay 335.000 mujeres más inactivas que hombres.

Además, las causas de la inactividad difieren. Mientras la causa principal de inactividad en los hombres es la "jubilación", en el caso de las mujeres son las "labores del hogar". La diferencia es abismal, 389.200 mujeres frente a 50.300 hombres. Es decir, el 88,5% de las personas que no trabajan por tener que ocuparse de las labores del hogar son mujeres. En 2023, las

responsabilidades familiares y de cuidado, siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres.

También podemos apreciar importantes diferencias en el número de estudiantes hombres y mujeres. El 72% de las personas que no trabajan por estar estudiando son mujeres.

Un dato a tener en cuenta es el gran número de mujeres que cobra una pensión distinta de la jubilación, 180.900 mujeres frente 24.900 hombres. Es ciertamente preocupante el elevado número de mujeres que, por falta de años de cotización, no alcanzan a cobrar una pensión por jubilación.

Estos datos ponen en evidencia la enorme desigualdad que sigue existiendo entre mujeres y hombres en la asunción de los cuidados en el hogar y la familia y la negativa repercusión que tiene para las mujeres, tanto en su participación en el mundo laboral como en su vida personal y económica.

### **3. TIEMPO PARCIAL.**

**POR LO QUE RESPECTA A LA PARCIALIDAD, EXISTEN IMPORTANTES DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES. EL 71% DE LAS PERSONAS OCUPADAS A TIEMPO PARCIAL SON MUJERES.**

En 2022, el 71% del trabajo a tiempo parcial lo desempeñaron mujeres. En términos absolutos, 266.400 mujeres trabajaron a tiempo parcial frente a 111.400 hombres.

Estos datos resultan muy preocupantes si tenemos en cuenta que el trabajo a tiempo parcial, no es voluntariamente elegido por la mayoría de las personas trabajadoras con este tipo de jornada, sino la única opción que han encontrado para poder trabajar.

No olvidemos que el trabajo a tiempo parcial supone menores ingresos retributivos, una menor protección social y mayores dificultades de acceso para las prestaciones contributivas del Sistema de Seguridad Social.



*Fuente: elaboración propia a partir de EPA/INE*

Es importante insistir en que es una parcialidad no voluntaria, es decir, estas mujeres trabajan a tiempo parcial, en su gran mayoría, por la imposibilidad de encontrar un empleo a jornada completa. La parcialidad no se contempla como una medida de conciliación porque para ello ya existen otras medidas, como la reducción o la adaptación de jornada, ésta última sin merma salarial.

Los sectores más feminizados son los que generalmente tienen tasas de parcialidad más altas, ya que la contratación a tiempo parcial está ligada a determinadas actividades (comercio, limpieza, hostelería, etc), con una proporción muy alta de mujeres.

## 4. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.

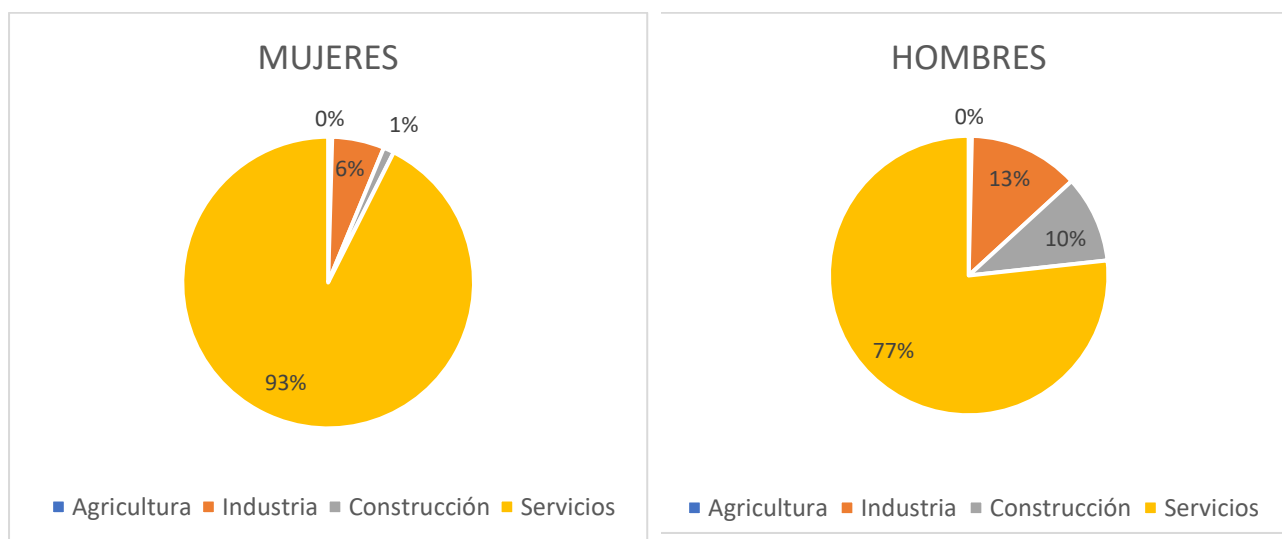
PERSISTE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL DE LAS MUJERES, QUE SE CONCENTRAN MAYORITARIAMENTE EN EL SECTOR SERVICIOS.

Las mujeres se siguen concentrando mayoritariamente en el sector servicios. Del total de la ocupación de las mujeres en los cuatro sectores principales, (agricultura, industria, construcción y servicios), el 93% se encuentra en el sector servicios, frente al 77% de los hombres.

La agricultura en nuestra comunidad es muy reducida, por lo que, prácticamente, es inexistente el número de personas dedicada a esta actividad. En el sector de la construcción, del total del empleo femenino, las mujeres ocupan tan solo el 1%, frente al 10% de la ocupación masculina.

En la industria, un sector generalmente con mejores condiciones laborales, los hombres representan el 13%, mientras que las mujeres representan menos de la mitad, tan solo el 6%.

### OCUPADOS/AS POR SECTOR ECONÓMICO

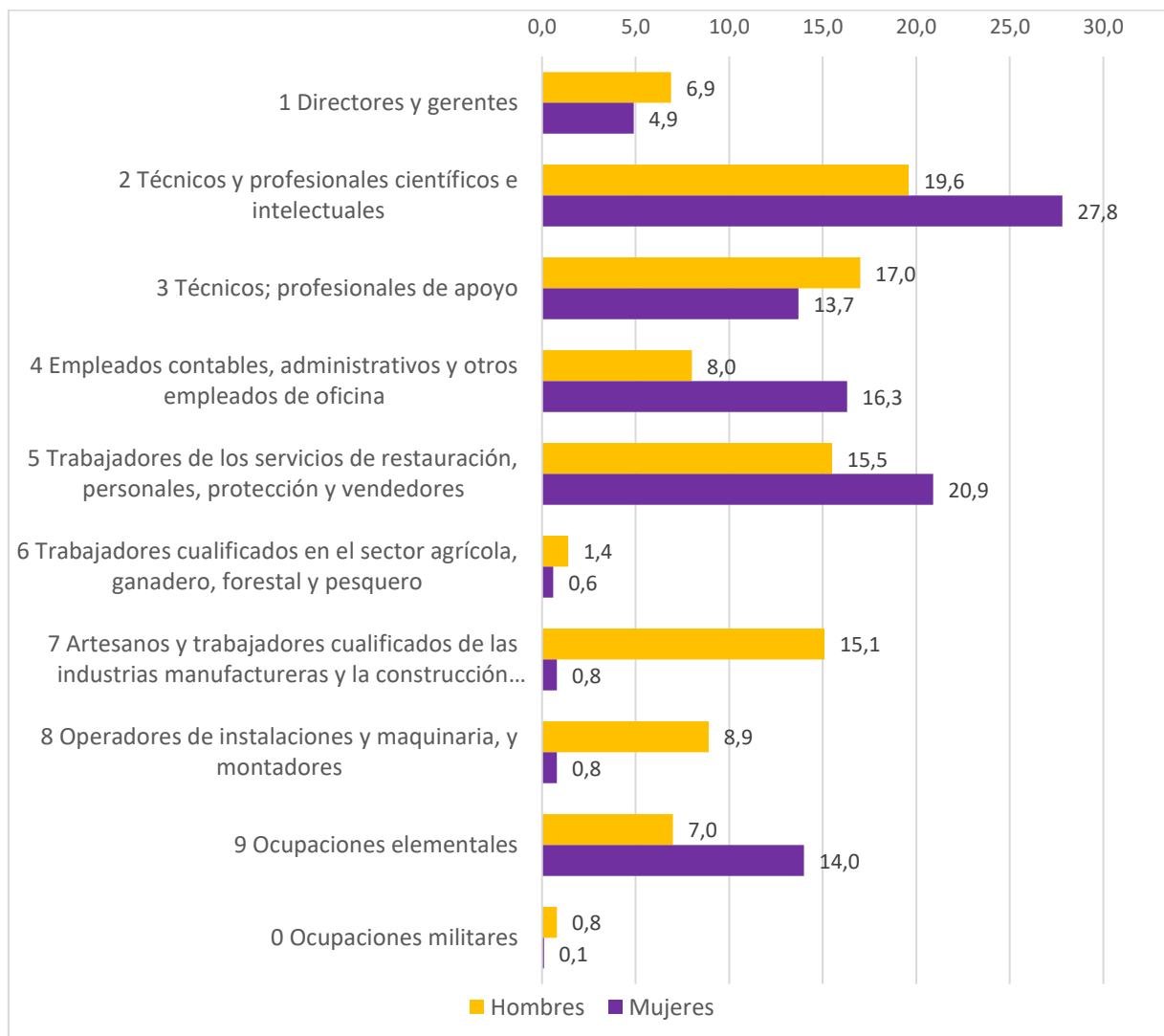


Fuente: elaboración propia a partir de EPA/INE

Las mujeres son, por tanto, mayoría en el sector servicios, mientras que se encuentran infrarrepresentadas en los otros tres sectores, especialmente en la construcción y la industria. Estas cifras ponen de manifiesto la gran segregación sexista ocupacional horizontal del mercado laboral y las diferencias de las mujeres con los hombres.

La segregación ocupacional se mantiene, además de en el sector económico, en los tipos de ocupación. Dentro de los 10 grandes grupos por ocupación que facilita la EPA, las mujeres son mayoría solo en 4 grupos de ocupación

### OCUPADOS/AS POR OCUPACIÓN



Fuente: elaboración propia a partir de EPA/INE



Las mujeres son mayoría en *“Técnicos y profesionales científicos e intelectuales”<sup>1</sup>, “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”, “Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina” y “Ocupaciones elementales”*.

Sin embargo, en el caso los hombres, existe una mayor diversificación. La ocupación se reparte de manera más homogénea entre las diversas ocupaciones : *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales”, “Técnicos; profesionales de apoyo” “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”, “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)”, “Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores”, etc.*

## **5. TEMPORALIDAD.**

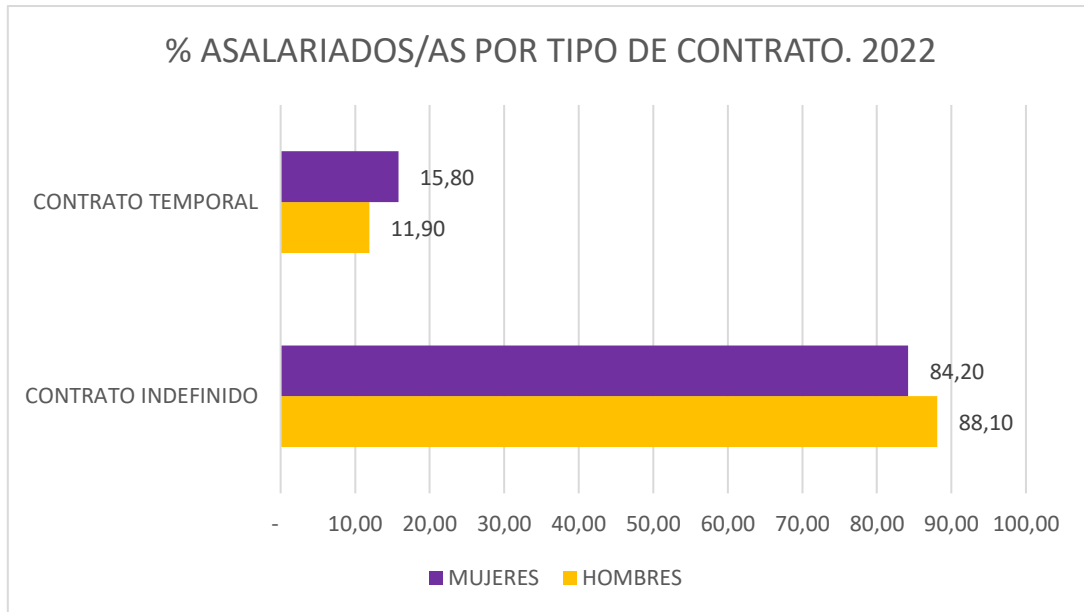
**LA REFORMA LABORAL APROBADA POR REAL DECRETO – LEY 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL, HA SUPUESTO UNA IMPORTANTE REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD.**

Este año resulta primordial valorar el impacto de la reforma laboral aprobada mediante *el Real Decreto –ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo en materia de modalidades de contratación*, la cual ha tenido una importante repercusión en la temporalidad.

La temporalidad afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres. El 15,8 % de las mujeres asalariadas está contratada de forma temporal, mientras que, en el caso de los hombres asalariados, este porcentaje se reduce al 11,9%.

---

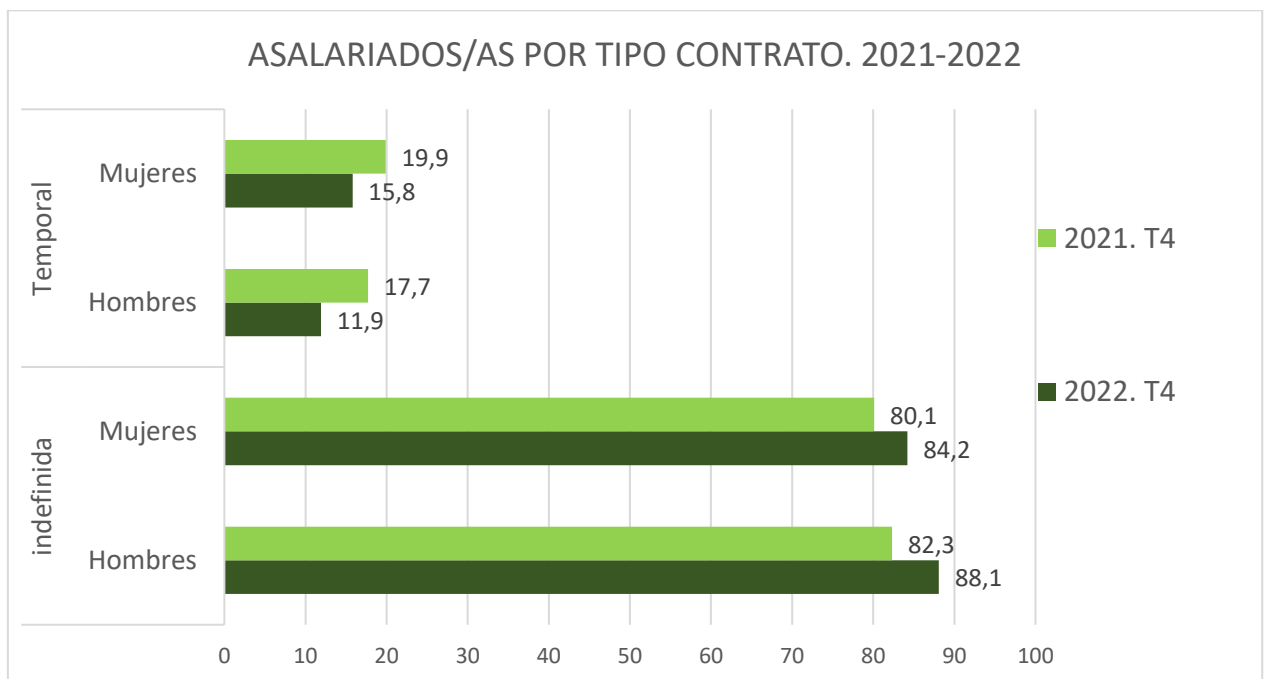
<sup>1</sup> En la EPA las ocupaciones se encuentran en masculino genérico.



. Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA).

Cuando analizamos la comparativa con respecto al año anterior (cuarto trimestre de 2021 y 2022) en el tipo de contratación, podemos observar el importante descenso de la contratación temporal y el incremento de la contratación definida.

Sin embargo, y a pesar de los efectos positivos de la reforma, las brechas de género continúan.



. Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA).

Hay que destacar que la reducción de la temporalidad no afecta por igual a los dos sexos. Así vemos que, en el caso de los hombres, ellos rebajan, a lo largo de un año, casi 6 puntos en su tasa de temporalidad mientras que ellas tan solo reducen 4 puntos, a pesar de que el número es muy superior.

Podemos afirmar que la reforma laboral está siendo muy eficaz para reducir la temporalidad, pero los hombres se están beneficiando en mayor medida que las mujeres.

## **6. CUIDADOS FAMILIARES Y CORRESPONSABILIDAD.**

LA RESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DE FAMILIARES Y PERSONAS DEPENDIENTES SIGUE SIENDO ASUMIDO, MAYORITARIAMENTE, POR MUJERES, AUNQUE LOS HOMBRES HAN INCREMENTADO SU PRESENCIA EN AQUELLOS PERMISOS QUE SON RETRIBUIDOS.

Hay que destacar el incremento de corresponsabilidad, por parte de los hombres, en el ejercicio del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento

En nuestro país el *Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, modificó el sistema del anterior permiso por maternidad y paternidad -denominado ahora permiso por nacimiento-, estableciendo de forma progresiva, en un plazo de 3 años, la misma duración del permiso por nacimiento de hijo o hija para los dos progenitores con carácter individual e intransferible.

Con ello se dio un paso fundamental para avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad.

Este nuevo permiso por nacimiento entró en vigor el 1 de abril de 2019, sustituyendo al antiguo permiso por maternidad y paternidad.

El número total de prestaciones por nacimiento y cuidado del menor reconocidas por INSS en 2022 fue, a nivel nacional, 473.7202, y 78.134 en la Comunidad de Madrid.

Por lo que respecta a nuestra comunidad, del total de las prestaciones, 38.577 fueron percibidas por el 1º progenitor, habitualmente la madre biológica (la antigua prestación de maternidad) es decir, el 49,37% del total de las prestaciones, y 39.557 prestaciones fueron percibidas por el 2º progenitor (en la mayoría de los casos el padre), es decir, hubo 980 prestaciones más reconocidas a favor del 2º progenitor.

<b>Cuadro resumen prestaciones por nacimiento y cuidado del menor por CC AA 2022</b>					
	<b>Total prestaciones</b>	<b>1º progenitor</b>	<b>2º progenitor</b>	<b>Diferencia a favor 2º progenitor</b>	<b>% 1º progenitor sobre total prestaciones</b>
<b>Madrid</b>	<b>78.134</b>	<b>38.577</b>	<b>39.557</b>	<b>980</b>	<b>49,37</b>
<b>Total nacional</b>	473.720	224.359	249.361	25.002	47,36

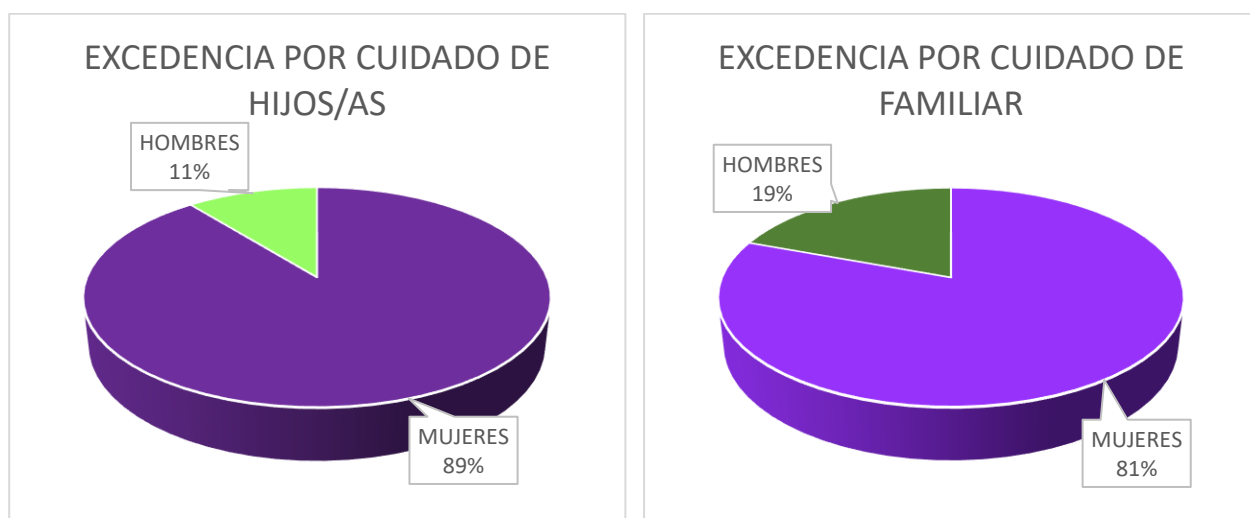
El hecho de que concedan más prestaciones por nacimiento al segundo progenitor, (en la mayoría de los casos padres) que al primero (habitualmente madre biológica) responde a que los hombres tienen mayores tasas de empleo y ocupación, por lo que cumplen los requisitos para acceder a la prestación de la Seguridad Social. La mayor inactividad de las mujeres provoca que no puedan recibir esta prestación.

Otro hecho a tener en cuenta es que los hombres, cuando no ven mermados sus ingresos y tienen garantías de no perder el puesto de trabajo, solicitan los permisos de cuidados.

Sin embargo, en aquellas medidas que implican una disminución del salario, o incluso la pérdida completa de éste durante un periodo de tiempo, la presencia de hombres es muy reducida.

El siguiente gráfico muestra el desigual uso que hacen mujeres y hombres de las excedencias.

Según datos del Ministerio de Igualdad, en la Comunidad de Madrid, durante 2021, las madres tramitaron el 89% de las excedencias por cuidado de hijos, 6.238 frente a 754 que tramitaron los padres, el 11%. Por lo que respecta a las excedencias por cuidado de familiar, 2.131 mujeres la solicitaron (el 81%) mientras que solo 512 hombres lo hicieron (19%).



Las mujeres solicitan excedencias para el cuidado de sus padres y madres, pero también de sus suegros. La duración de las excedencias tampoco es la misma, mientras que los hombres solicitan excedencias con una duración no superior a un mes, son muchas las mujeres que solicitan excedencias de un año.

También las mujeres se acogen, en mayor medida, a las reducciones de jornada, con la merma salarial correspondiente. Es importante resaltar la escasa utilización de la adaptación de jornada, contemplada en el art 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que se introdujo en el RD-Ley 6/2019 y que no supone un recorte salarial.

Las mujeres solicitan, en un número muy superior al de los hombres, medidas de conciliación con un alto coste retributivo. Excedencias, licencias, reducciones de jornada, etc. son utilizados para intentar compatibilizar las responsabilidades familiares con el trabajo remunerado, con un importante coste salarial para las mujeres.

Ante esta situación, una vez más insistimos en la necesidad de contar con permisos retribuidos para el cuidado familiar, de carácter individual e intransferibles, para eliminar los obstáculos en el acceso al empleo por esta causa, así como evitar el abandono temporal del empleo o la renuncia involuntaria a una promoción profesional por parte de las mujeres, por dedicarse al cuidado de familiares, ya sean hijos, ascendientes u otros familiares.

## **7. BRECHA SALARIAL**

**LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES ES DEL 23,78% Y ES EL RESULTADO DE UNA COMBINACIÓN DE FACTORES.**

La brecha salarial en la Comunidad de Madrid es del **23,78%**<sup>2</sup>. El salario medio de los hombres, en 2021, fue de 31.585€, mientras que en el caso de las mujeres fue de 24.074, es decir, 7.511€ menos.

La brecha salarial no tiene un único origen, sino que es provocada por una serie multifactorial de causas que, según incidan, provocan que esta diferencia de salarios entre hombres y mujeres se haga patente en mayor o menor medida.

El siguiente gráfico nos muestra el salario medio de hombres y mujeres en diversos sectores de actividad. En todos los sectores los hombres cobran más que las mujeres, pero en algunos de ellos, la brecha salarial es ciertamente preocupante.

---

<sup>2</sup> Fuente: Estadística Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias, de la AEAT de 2021.



La brecha salarial es el resultado de una multitud de factores:

- Las mujeres sufren mayor precariedad laboral. Son ellas las que presentan niveles más elevados de desempleo, inactividad, temporalidad y parcialidad.
- Las mujeres se concentran en los tramos salariales más bajos. Hay 85.153 mujeres más que hombres por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

- La fuerte segregación ocupacional provoca que las mujeres trabajen en los sectores peor remunerados. Los sectores de actividad más feminizados presentan salarios muy inferiores a los de sectores masculinizados.
- La maternidad y el cuidado de personas dependientes tiene un alto coste salarial para las mujeres. El resultado es claro: carreras profesionales interrumpidas y menor número de horas trabajadas y, por tanto, remuneradas.
- Finalmente, la desigualdad salarial soportada a lo largo de toda la vida laboral de las mujeres se traslada a las pensiones, que presentan una brecha superior, incluso, a la que existe actualmente en el mercado de trabajo. En el tramo de edad de 66 a 75 años la brecha se sitúa en un 24,7% y entre los mayores de 75 años la brecha se incrementa hasta situarse en un 32%.

## **8. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**

**TODAS LAS TRABAJADORAS SON SUSCEPTIBLES DE SUFRIR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, PERO LAS MÁS EXPUESTAS SON LAS MUJERES CON PEORES CONDICIONES LABORALES.**

Hay determinados factores de riesgo, como la precariedad o la realización del trabajo en condiciones de aislamiento, que son determinantes cuando se analizan los perfiles de las víctimas.

Según el Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 2020, a nivel nacional se realizaron 485 actuaciones por acoso sexual en el trabajo, con un resultado de 17 infracciones en acta y 643 personas trabajadoras afectadas, así como 107 actuaciones por acoso discriminatorio por razón de sexo, con 4 infracciones y 161 personas trabajadoras afectadas (con un importe de sanciones propuestas de 43.753 €).



También se recoge que se realizaron 246 actuaciones en materia de protocolos de acoso sexual, con 14 infracciones en acta y 88 personas trabajadoras afectadas. El importe de las sanciones propuestas en materia de acoso sexual incluyendo el acoso discriminatorio por razón de sexo ascendió a la cifra de 63.094 euros.

Pese a ello, el acoso sexual y el acoso sexista es un fenómeno habitual, normalizado y muy extendido, y tal y como pone de manifiesto la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, “en los espacios públicos y en la vida política de la Unión, un gran número de casos de acoso sexual no llega a denunciarse como consecuencia de la escasa sensibilización social al respecto, el miedo al despido, la dificultad para conseguir pruebas, unos insuficientes canales de denuncia, seguimiento y protección de la víctimas y la normalización de la violencia”.

En España, según la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer de 2019, el 98,2% de las mujeres que han sufrido acoso sexual lo experimentaron por parte de un agresor hombre, y de éstas, el 17,3% tuvo lugar en el entorno laboral. Factores de riesgo como la precariedad o la realización del trabajo en condiciones de aislamiento son determinantes cuando se analizan los perfiles de las víctimas.

Las mujeres se sienten discriminadas especialmente por las diferencias de salario y que su opinión no sea tenida en cuenta, y por la indefinición de funciones a realizar. En relación a las acciones de carácter o contenido sexual recibidos por las mujeres, los porcentajes más elevados corresponden a comentarios y chistes de carácter sexista, gestos o miradas insinuantes, contacto físico y peticiones e invitaciones de naturaleza sexual.

Aunque este tipo de comportamientos son de especial gravedad, su denuncia continúa siendo baja, por diversos motivos como el miedo a perder el puesto de trabajo, el juicio del entorno o el sentimiento de culpa. La gran mayoría de mujeres que han sufrido alguna de estas situaciones de acoso sexual o por razón de sexo no solicitó ningún tipo de baja.

La implantación de medidas de prevención contra este tipo de acoso son obligatorias en todas las empresas, al igual que lo es la implantación de protocolos de acosos sexual y por razón de sexo a través de los Planes de Igualdad en las empresas de nuestro país con más de 50 trabajadores y trabajadoras.

Desde UGT Madrid consideramos imprescindible trabajar, tanto en la implantación de protocolos de prevención y actuación por acoso sexual y por razón de sexo, como también en las causas estructurales de la violencia de género, desde la educación y en la sensibilización.

## **9. VIOLENCIA MACHISTA.**

**EL PORCENTAJE DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA REFLEJA UN AUMENTO DE LA TASA DE MUJERES QUE SUFREN ESTA LACRA. TAMBIÉN SE HAN INCREMENTADO EL NÚMERO DE DENUNCIAS.**

El número de mujeres reconocidas como víctimas de violencia machista en marzo de 2023 es de 1.192 desde 2003, año en que comienzan a contabilizarse.

De esta cifra, 124 mujeres asesinadas pertenecían a la Comunidad de Madrid y han dejado huérfanos a 34 menores. De estas 124 mujeres asesinadas, solo 29 de ellas había denunciado previamente a su agresor.

En 2022, 49 mujeres han sido asesinadas y dos menores y, en lo que va de año, el número de mujeres asesinadas por violencia machista ya asciende a 10.

El número de mujeres reconocidas como víctimas de violencia machista en el segundo trimestre de 2022 ha ascendido a 44.543. Esta cifra supone un 10,89% más que las cifras que se registraron durante los tres primeros meses del año anterior. Las denuncias también se han incrementado un 12,33% y suman un total de 45.743.

Además, las suspensiones del régimen de visitas a padres maltratadores han crecido con respecto al mismo trimestre del pasado año un 329% al pasar de 278 a 1.193. Esta es una de las consecuencias de la aplicación por los jueces de la reforma de la Ley Orgánica de protección integral a la infancia y la adolescencia. El 16,08% de las medidas civiles adoptadas hacen referencia a esta cuestión.

En el caso de las denuncias, en torno a siete de cada diez -un 71,19% del total- fueron interpuestas por las víctimas directamente en el juzgado o en comisaría. Sin embargo, aunque el porcentaje de denuncias presentadas por familiares representan tan solo el 1,77% del total, las informadas por servicios asistenciales o terceros han experimentado un nuevo incremento: pasan de 1.299 de hace un año a 1.766 y representan casi un 3,86% del total de presentadas. Las denuncias por intervención directa de las Fuerzas de Seguridad del Estado suman 7.162 lo que supone un 15,66% del total, algo más que el mismo trimestre del año anterior.

El porcentaje de víctimas de violencia machista refleja un aumento de la tasa de mujeres que sufren esta lacra por cada 10.000 de 1,8 puntos. Así, el indicador queda en el 18,4%. Las comunidades autónomas que se sitúan por encima de la media nacional son Murcia, Baleares, País Valencià, Canarias, Andalucía y Madrid. Mientras, por debajo de la tasa se sitúan Cantabria, Extremadura, Castilla-La Mancha, Navarra, Asturias, Aragón, Catalunya, La Rioja, Euskadi, Galicia y Castilla y León.

De las 12.502 órdenes de protección incoadas un total de 10.584 fueron solicitadas ante los juzgados de violencia sobre la mujer y 1.918 ante los juzgados de guardia. Las acordadas en total fueron 8.662, un número ligeramente inferior al del año anterior. Por su parte, los juzgados de violencia sobre la mujer dictaron 7.183 órdenes, es decir, el 67,9% de las solicitadas, y los de guardia acordaron 1.479: el 77% de las solicitadas en ellos.

Las medidas judiciales penales cautelares más frecuentes fueron las órdenes de alejamiento, de las que se dictaron 6.361 y representaron el 68,13% del total. Por otro lado, se impusieron hasta 6.200 prohibiciones de comunicación, un 67,35%. Por su parte, las medidas civiles sumaron un total

de 5.411 y aumentan un 39% con respecto al ejercicio anterior. Las más frecuentes fueron las relacionadas con la prestación de alimentos, que se impusieron en 1.657 casos, y las relacionadas con la atribución de la vivienda, que lo hicieron hasta 1.251.

Órdenes de Protección y medidas de protección y seguridad de las víctimas de Arts. 544 ter y 544 bis por CCAA							
CCAA	Incoadas	Inadmitidas	%	Resueltas adoptadas	%	Resueltas denegadas	%
Andalucía	8.123	31	0%	6.579	81%	1.513	19%
Aragón	867	3	0%	749	86%	115	13%
Asturias	641	2	0%	489	76%	150	23%
Baleares	897	0	0%	677	75%	220	25%
Canarias	1.876	26	1%	1448	77%	402	21%
Cantabria	364	0	0%	234	64%	130	36%
Castilla y León	1.556	0	0%	1177	76%	379	24%
Castilla La Mancha	1574	0	0%	1205	77%	369	23%
Cataluña	5.112	5	0%	2.474	48%	2.633	52%
C. Valenciana	5.198	42	1%	4.400	85%	756	15%
Extremadura	825	2	0%	615	75%	208	25%
Galicia	1.784	10	1%	1176	66%	598	34%
Madrid	<b>5.482</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>	<b>2.812</b>	<b>51%</b>	<b>2.668</b>	<b>49%</b>
Murcia	1.516	3	0%	1.256	83%	257	17%
Navarra	355	0	0%	252	71%	103	29%
País Vasco	790	0	0%	445	56%	345	44%
La Rioja	310	7	2%	266	86%	37	12%
España	37.270	133	0%	26.254	70%	10.883	29%

**Tasa por cada 10.000 Mujeres y Ratio de Solicitudes de órdenes de protección sobre total Mujeres Víctimas de Violencia de Género en las Denuncias recibidas**

CCAA	Denuncias Presentadas	Mujeres víctimas de Violencia de Género recibidas	Casos en los que las víctimas se acoge a la dispensa a la obligación de declarar como testigo	Mujeres víctimas de violencia de género por cada 10.000 mujeres	Casos en los que la víctima se acoge a la obligación de declarar como testigo / por cada 100 mujeres víctimas	Ordenes/ por cada 100 mujeres víctimas de violencia de género
Andalucía	33.956	32.745	1.865	74,7	5,7	24,8
Aragón	4.008	3.561	716	53,1	20,1	24,3
Asturias	2.532	2.520	200	47,6	7,9	25,4
Baleares	6.363	6.058	652	103,0	10,8	14,8
Canarias	9.002	8.971	971	81,6	10,8	20,9
Cantabria	1.898	1.819	171	60,4	9,4	20,0
Castilla y León	5.170	5.159	474	42,6	9,2	30,2
Castilla La Mancha	6.543	6.412	446	62,7	7,0	24,5
Cataluña	21.857	21.626	2.634	54,8	12,2	23,6
C. Valenciana	22.654	22.240	2.560	86,6	11,5	23,4
Extremadura	2.592	2.589	130	48,3	5,0	31,9
Galicia	6.259	6.219	471	44,5	7,6	28,7
<b>Madrid</b>	<b>25.454</b>	<b>24.892</b>	<b>3.159</b>	<b>70,7</b>	<b>12,7</b>	<b>22,0</b>
Murcia	6.750	6.736	622	88,9	9,2	22,5
Navarra	1.630	1.630	43	48,8	2,6	21,8
País Vasco	5.357	5.354	492	47,1	9,2	14,8
La Rioja	823	821	114	50,7	13,9	37,8
España	162.848	159.352	15.720	66,0	9,9	23,4

Es prioritario trabajar en la prevención, evaluar las actuales medidas, reforzar la coordinación entre Administraciones del Estado, Comunidades Autónomas y Ayuntamientos, garantizar la protección a las víctimas, así como fomentar la educación en igualdad.

## CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

La **reforma laboral** y el **aumento del SMI**, entre otras medidas, buena parte de ellas fruto del Dialogo Social, están contribuyendo a luchar en mayor medida contra la desigualdad de género en el mundo laboral de nuestro país.

En 2022, mejoran algunos de los indicadores de las brechas de género en el empleo, aunque **las diferencias entre mujeres y hombres siguen siendo muy elevadas:**



La **tasa de actividad** de mujeres se sitúa en el 59,31%, frente al 67,54% de los hombres, una diferencia de 8,23 puntos.



La brecha en la **tasa de empleo** se acerca a los 10 puntos. La tasa de empleo de mujeres se sitúa en el 51,30%, frente al 61,08% de los hombres.



La **tasa de paro** de las mujeres se sitúa en un 13,49% frente a un 9,57% de los hombres. La diferencia es de casi 4 puntos.



Existe una importante diferencia entre hombres y mujeres con respecto a la **inactividad**. Hay 335.000 mujeres más inactivas que hombres.



Más del 58% de las personas inactivas son mujeres. Además, las **causas de la inactividad** son diferentes a las de los hombres. Mientras la causa principal de inactividad en los hombres es la "jubilación", en el caso de las mujeres son las "labores del hogar".



Por lo que respecta a la **parcialidad**, existen importantes diferencias entre hombres y mujeres. El 71% de las personas ocupadas a tiempo parcial son mujeres.



El trabajo a tiempo parcial, **no es voluntariamente elegido**, sino la única opción que han encontrado para poder trabajar. No olvidemos que el trabajo a tiempo parcial supone menores ingresos retributivos, una menor protección social y mayores dificultades de acceso para las prestaciones contributivas del sistema de seguridad social.



Persiste la **segregación ocupacional** de las mujeres, que se concentran mayoritariamente en el sector servicios. El 93% se encuentra en el sector servicios, frente al 77% de los hombres.



La segregación ocupacional se mantiene, además de en el sector económico, en **los tipos de ocupación**. Dentro de los 10 grandes grupos por ocupación, las mujeres son mayoría solo en 4 grupos de ocupación, mientras que en el caso de los hombres existe una mayor diversificación.



La **reforma laboral** aprobada por *Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral*, ha supuesto una importante reducción de la temporalidad. **La reducción de la temporalidad no afecta por igual a los dos sexos**, así vemos que, en el caso de los hombres, ellos rebajan, a lo largo de un año, casi 6 puntos en su tasa de temporalidad mientras que ellas tan solo reducen 4 puntos, a pesar de que el número es muy superior.



La **responsabilidad en el cuidado de familiares y personas dependientes** sigue siendo asumido, mayoritariamente, por mujeres.



Aunque los hombres **han incrementado su presencia en aquellos permisos que son retribuidos**, como el permiso por nacimiento, no sucede lo mismo con aquellos que **no son retribuidos**, como pueden ser las excedencias.



La **brecha salarial** entre hombres y mujeres es del 23,78% y es el resultado de una combinación de factores: las mujeres sufren mayor precariedad laboral (son ellas las que presentan niveles más elevados de desempleo, inactividad, temporalidad y parcialidad), se concentran en los tramos salariales más bajos, trabajan en los sectores peor remunerados, se acogen mayoritariamente a las medidas de conciliación con merma salarial, etc. Todo ello supone un alto coste salarial a lo largo de la vida laboral de las mujeres.



La desigualdad salarial soportada durante la vida profesional de las mujeres se traslada a las pensiones. La **brecha en las pensiones** es superior, incluso, a la que existe actualmente en el mercado de trabajo.



Todas las trabajadoras son susceptibles de sufrir **acoso sexual y acoso por razón de sexo**, pero las más expuestas son las mujeres con peores condiciones laborales.



El porcentaje de víctimas de **violencia machista** refleja un aumento de la tasa de mujeres que sufren esta lacra. También se han incrementado el número de denuncias.



## **DESDE UGT MADRID REIVINDICAMOS:**

- ✓ Continuar con las mejoras en relación al SMI y las brindadas por la reforma laboral para evitar que las personas trabajadoras paguen las consecuencias de la actual coyuntura económica.
- ✓ Impulsar la negociación colectiva de medidas de igualdad en los convenios colectivos y en los planes de igualdad, adaptando dicha negociación a la normativa reglamentaria de planes de igualdad y de igualdad retributiva y dotar de recursos públicos necesarios para el cumplimiento de este objetivo.
- ✓ Exigir el cumplimiento de los planes de igualdad en los términos que obliga la legislación.
- ✓ Reforzar y garantizar los instrumentos y recursos de vigilancia, control y sanción de la Autoridad Laboral para el cumplimiento efectivo del principio de igualdad en el ámbito laboral.
- ✓ Incrementar y mejorar las políticas activas de empleo, con perspectiva de género. Adoptar medidas de acción positiva en las políticas generales dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad en el empleo y a combatir los mayores niveles de desempleo, temporalidad, parcialidad, etc. que sufren las mujeres.
- ✓ Desarrollar una economía de cuidados que realmente atribuya el valor que merece y aporta a la sociedad el cuidado de las personas (mayores, dependientes, personas con discapacidad, menores) y profesionalizar el sector para que existan unas mejores condiciones laborales y salariales.
- ✓ Dignificar los trabajos sociosanitarios de cuidados mediante condiciones labores adecuadas y salarios decentes al valor que aportan a la sociedad, ya que es uno de los retos más importantes de los próximos años, donde el envejecimiento de la población va a ir en ascenso.

- ✓ Plena equiparación en derechos de las trabajadoras del hogar.
- ✓ Implantar una jornada laboral de 32 horas.
- ✓ Proceder a depositar el instrumento de ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajo digno de las trabajadoras del hogar.
- ✓ Adoptar las medidas necesarias para trasladar -aquellos contenidos que no estén contemplados en la actualidad- a nuestra legislación el Convenio 190 de la OIT sobre la Eliminación de la Violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- ✓ Combatir la violencia machista desde los centros de trabajo, adoptando protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, e introduciendo en estos protocolos las novedades introducidas por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.
- ✓ Invertir en educación en igualdad para lograr una cultura libre de violencias machistas a través de una educación transformadora e igualitaria desde edades tempranas. educación.
- ✓ Que se garantice el derecho al aborto sin ningún tipo de coacción frente a su la libre decisión de las mujeres en la sanidad pública de todo el territorio nacional sin excepción, acabar con la violencia obstétrica y garantizar todos los derechos reproductivos y sexuales de las mujeres como una prioridad en las políticas públicas del territorio nacional.
- ✓ Y adoptar, en **el ámbito de la Comunidad de Madrid, todas aquellas políticas e instrumentos dirigidos a impulsar la igualdad, como puede ser negociar la “Estrategia Madrileña para la Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres”, finalizada en 2022, desarrollar una Ley de Igualdad Retributiva o establecer un Observatorio de Igualdad Salarial.**