



INFORME EJECUTIVO

Diferencias entre
mujeres y hombres en el
Mercado de Trabajo de
la Comunidad de Madrid



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Plan de Recuperación,
Transformación
y Resiliencia



Comunidad
de Madrid

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejera de Economía, Hacienda y Empleo

Viceconsejero de Economía y Empleo

Directora General del Servicio Público de Empleo

COORDINACIÓN:

Subdirección General de Estrategia y Evaluación de las Políticas de Empleo

ELABORACIÓN

ANALISTAS FINANCIEROS INTERNACIONALES, S.A. (AFI)

Las conclusiones de esta publicación reflejan el punto de vista de los autores y no representan necesariamente la posición de la Comunidad de Madrid.

Diferencias entre mujeres y hombres en el Mercado de Trabajo de la Comunidad de Madrid. Informe ejecutivo

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

© Comunidad de Madrid, 2023

Edita

Dirección General del Servicio Público de Empleo

Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid. Tel.: 91 580 54 00

Edición: 2023

Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf

Publicado en España - Published in Spain



**Biblioteca
virtual**

Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



comunidad.madrid/publicamadrid

Índice

1. Bloque I: Caracterización del mercado de trabajo femenino y diferencias de género en la CM.....	4
2. Bloque II: Segregación horizontal: ocupaciones y ramas de actividad .	8
3. Bloque III: Segregación vertical: promoción profesional	11
4. Bloque IV: Brecha salarial de género	12
5. Bloque V: Las trayectorias profesionales de las mujeres en la CM y efectos de la maternidad	15

1. Bloque I: Caracterización del mercado de trabajo femenino y diferencias de género en la CM

El objetivo de esta sección es el análisis del mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid, atendiendo a la evolución temporal de los últimos quince años (2006-2021) y la comparativa con la media española, empleando para ello la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los resultados de los principales indicadores analizados son los siguientes:

- **Activos:** por cada hombre activo en la Comunidad de Madrid hay 0,98 mujeres, ratio que se ha ido estrechando en los últimos 15 años. Lo mismo ha sucedido en el total nacional, aunque la brecha de género sigue siendo mayor que en la Comunidad de Madrid. La tasa de actividad de las mujeres de la Comunidad de Madrid es menor que la de los hombres (50,7% vs 56% en 2021), pero la diferencia de género se ha estrechado en los últimos 15 años (ha pasado de 13,8pp en 2006 a 5,3pp en 2021). Esta brecha es más baja en la Comunidad de Madrid que en el total nacional (7,4pp en 2021).
- **Ocupados:** la empleabilidad de la mujer en la Comunidad de Madrid ha ido mejorando y estrechando diferencias respecto a los hombres. Por cada hombre ocupado hay 0,95 mujeres en 2021, cuando en 2006 había 0,80. La reducción de la brecha ha sido similar a la producida a nivel nacional, aun cuando siga habiendo más mujeres ocupadas en la Comunidad de Madrid por cada hombre (en el total nacional, la ratio M/H es 0,85).
 - En la **tasa de empleo**, la brecha se ha reducido a menos de la mitad en la Comunidad de Madrid (19pp en 2006 a 8pp en 2021), principalmente, por una reducción de la tasa de empleo de los hombres, ya que la de la mujer se ha mantenido estable en el entorno del 50%. Si se compara con la equivalente a nivel nacional, en la Comunidad de Madrid hay casi 10pp más de tasa de empleo de la mujer.
 - **La tasa de salarización** de las mujeres se ha mantenido constante en la Comunidad de Madrid en el entorno del 92%, mientras que la de los hombres es 8pp inferior. En la región, además, hay mayor proporción de mujeres asalariadas que la media nacional (4pp más). Habitualmente hay mayor cantidad de mujeres asalariadas que hombres.
 - **La temporalidad** es algo más frecuente entre las mujeres que entre los hombres. En 2021, el 20,5% de las asalariadas en la Comunidad de Madrid tenían un contrato temporal, 7pp inferior a la media nacional, frente al 17,7% de los hombres (2,7pp).
 - **La parcialidad** es un fenómeno más asociado al género femenino. El 20% de las mujeres ocupadas de la Comunidad de Madrid trabajan a



jornada parcial (2,7pp inferior a la media nacional de las mujeres), mientras apenas el 7% de los hombres. El 24,4% de las mujeres madrileñas en esta situación es como consecuencia del cuidado de niños, adultos enfermos, incapacitados o mayores (22,7% en el conjunto nacional), frente al 2,9% de los hombres, por lo que estos cuidados son el segundo motivo de parcialidad, después de la dificultad de encontrar a jornada completa.

- **Teletrabajo:** por cada hombre que teletrabaja había 0,8 mujeres en 2021. Esta diferencia de género se ha estrechado (en 2006 eran 0,6 mujeres) en la Comunidad de Madrid, pero no tanto como a nivel nacional (ha pasado de 0,6 a 0,9 mujeres en el mismo periodo de tiempo). Si se relativiza respecto al total de ocupados, en la Comunidad de Madrid hay más proporción de teletrabajadores que en la media nacional, con escasa diferencia por género. En 2021, el 22,9% de las mujeres ocupadas en la Comunidad de Madrid teletrabajaron alguna vez, mientras que en el conjunto de España fueron un 15,8% (7,2% más).
- **Parados:** desde 2018, la diferencia de género en el volumen de parados de la Comunidad de Madrid se ha ampliado. En 2021, por cada hombre parado hay 1,1 mujeres, misma cifra que en España. En consecuencia, la tasa de paro es ligeramente superior entre las mujeres madrileñas que entre los hombres (12,5% vs 10,7% en 2021, respectivamente), si bien esta tasa es menor (4,2pp menos) para las mujeres en la Comunidad de Madrid que en el total nacional
 - El enquistamiento de la situación de desempleo entre las mujeres es mayor que entre los hombres. Por cada hombre **parado de larga duración** (1 año o más) en la Comunidad de Madrid, hay 1,1 mujeres en 2021 (en 2006 eran 2 mujeres, por lo que la brecha de género se ha reducido). La misma tendencia ha descrito la media nacional, aunque la brecha sea mayor (1,3 mujeres en 2021 por cada hombre). Relativizando respecto al total de parados, no se observa brecha de género en 2021 en la Comunidad de Madrid, ya que la proporción de parados de larga duración es del 44,7% del total en ambos géneros. Estas cifras revelan una mejor situación en la Comunidad de Madrid que en el total de España (la proporción de paradas de larga duración es 5,4pp inferior en 2021).
 - La brecha de género en el **número de parados jóvenes** también se ha reducido en los últimos 15 años, pero es inferior a la del conjunto de la población: por cada hombre, hay 0,93 mujeres paradas, cuando en 2006 eran 1,2 mujeres. La reducción de la ratio también se ha observado en el total nacional (pasando de 1,2 a 0,9 en el mismo periodo). Por tanto, la **tasa de paro joven** de las mujeres de la Comunidad de Madrid es ligeramente inferior a la de los hombres en 2021 (27,6% vs 31,2%, respectivamente) y esta es persistentemente más baja en la Comunidad de Madrid que en la media nacional (casi 8pp en 2021).



- Desde 2020, la diferencia de género en el volumen de **trabajadores en ERTE** de la Comunidad de Madrid se ha mantenido. En 2021, por cada hombre en situación de ERTE hubo 1,14 mujeres. A nivel nacional la ratio se situó en 1,09. La tasa de mujeres en situación de ERTE de la Comunidad de Madrid sobre el total de Afiliadas y Paradas se situó por encima de la de los hombres desde inicio de la pandemia, alcanzando el máximo en el 18%. Se encuentra el mismo comportamiento respecto a la tasa nacional de mujeres en situación de ERTE, pero a pesar de ello, la diferencia de género no es muy relevante.
- **Inactividad:** es un fenómeno eminentemente femenino, tanto en la Comunidad de Madrid, como para el conjunto nacional. Por cada hombre inactivo hay 1,4 mujeres en la Comunidad de Madrid (1,3 en el total nacional), cifra que ha ido disminuyendo en los últimos 15 años. El 32% de las mujeres madrileñas inactivas se dedican a las labores del hogar (32,2% en el conjunto nacional) frente al 6,8% de los hombres inactivos, por lo que es el principal motivo de inactividad para el género femenino. Si bien es cierto que, en los últimos 16 años, las mujeres han ido abandonando, no solo la inactividad, sino también las labores del hogar para introducirse en el mercado laboral. Sin embargo, este motivo sigue siendo un fenómeno femenino, ya que por cada hombre inactivo dedicado a las labores del hogar hay 6,6 mujeres en la Comunidad de Madrid (6,7 M/H en España).
 - Si bien es cierto que el número de **inactivos desanimados** se ha visto reducido en los últimos años, dos de cada tres continúan siendo mujeres en la Comunidad de Madrid y en España, representando en 2021 el 1,9% y en 2,5% de inactivos totales, respectivamente.
 - En los **activos potenciales**, se observa que por cada hombre hay 1,5 mujeres en la misma situación en la Comunidad de Madrid, brecha que se mantiene en el caso del total nacional (ratio 1,3 M/H).
- **La tasa de infrautilización del mercado laboral** afecta a la mujer, tanto en la Comunidad de Madrid como en la media nacional: el 14,1% de mujeres en la Comunidad de Madrid está infrautilizada (19,2% en España) frente a un 11,7% de los hombres.
- **Población joven que ni estudia ni trabaja (“nini”).** En 2021, el 7,8% de las mujeres jóvenes ni estudian ni trabajan en la Comunidad de Madrid (9,6% en España) frente a un 11,5% de los hombres. Sin embargo, la evolución de los últimos 16 años muestra una alta volatilidad para esta variable, no pudiendo identificarse una brecha de género entre el colectivo nini. En comparación con otros países de la Unión Europea, la Comunidad de Madrid presenta una de las menores tasas de jóvenes nini, tanto femenina como masculina, al contrario de lo que muestra la media española, que es el tercer país con el mayor número de jóvenes que ni trabajan ni estudian.
- Las mujeres dedican más tiempo que los hombres al **cuidado del hogar y la familia:** de media, una mujer en la Comunidad de Madrid dedica 4 horas y

cuarto en un día a estas actividades mientras que los hombres dedican 2 horas y media. Es decir, las mujeres dedican 1h45min más que los hombres al mantenimiento del hogar (1h50min en el caso de España). Cuidado del hogar El 90% de las mujeres de la Comunidad de Madrid (91,9% en el conjunto nacional) realiza tareas diarias de mantenimiento del hogar y cuidado de la familia frente a un 74,7% de los hombres. En total, equivale a 6,7 millones de horas de más (51,5 millones de horas en España).



2. Bloque II: Segregación horizontal: ocupaciones y ramas de actividad

En este bloque se analiza la evolución registrada en los últimos quince años (2006-2021) de los indicadores de participación, representación y concentración de la mujer en aquellas ocupaciones y actividades más representativas o restrictivas para las trabajadoras de la Comunidad de Madrid y de España. Los resultados obtenidos son los siguientes:

- **Tasa de participación:** el 7% de las ocupadas en la CM son profesionales de la salud, un 6,7% son empleadas domésticas y un 6,2% trabaja como especialista de organización de empresas y AA.PP. Esta participación ha ido ganando relevancia en la última década, salvo en el caso de empleadas domésticas. Las ocupaciones de dependientas, personal de limpieza y administrativo han ido también perdiendo relevancia entre el colectivo femenino. En el caso del conjunto nacional, la enseñanza escolar, las dependientas de comercio y las profesionales de la salud son las ocupaciones con mayor tasa de participación femenina. La mujer, por tanto, sigue siendo prevalente en ocupaciones de proximidad física, que requieren nivel de formación medio y/o ocupaciones elementales.
 - **Por ocupaciones,** el 6,2% de los ocupados en la CM son conductores, un 5,4% son técnicos de las TIC (tecnología de información y comunicaciones) y un 4,9% profesionales de las ciencias (incluye ingenieros). En el caso del conjunto nacional, el 6,5% de los ocupados son conductores, un 5,4% empleado de la construcción y un 3,9% profesional de las ciencias. La participación de los hombres suele estar más asociada a actividades donde se requiere de esfuerzo físico y/o ocupaciones de frontera o alto potencial de crecimiento en el futuro, como son las TIC.
 - **Por rama de actividad:** Las actividades sanitarias, el comercio minorista, la educación y el hogar son las ramas económicas que mayor número de ocupadas emplea en la CM y en el conjunto nacional, mientras que los hombres participan más en las ramas de comercio (8% de los hombres ocupados de la CM y 7,2% de España), en las administraciones públicas (AA.PP.; 6,6% en CM y 7,1% en España), en el transporte terrestre (5,7% en CM y 4,7% en España) y en el sector de construcción (5,4% en CM y 5,7% en España). En todos estos sectores se ha mantenido o incrementado la tasa de participación masculina en la última década, salvo en el caso de la construcción.
- **Tasa de representación:**
 - **Por ocupaciones:** el 98,5% de los empleados domésticos, el 93,7% de los cuidadores de personas y el 88,9% de los limpiadores en la CM son mujeres, ocupaciones muy feminizadas también para el conjunto



nacional y prácticamente la totalidad de los supervisores de la industria manufacturera, electricistas o mecánicos son hombres. Las ocupaciones de profesionales especializados siguen estando vinculadas al colectivo masculino.

- **Por rama de actividad:** el 86,1% de los trabajadores de establecimientos residenciales, el 84,5% de los empleados del hogar y el 82,0% de las personas que trabajan en servicios sociales son mujeres en la CM, cifras muy similares a las que se observan en el conjunto de España.
- **Tasa de concentración:**
 - **Por ocupaciones:** entorno al 40% del total de las profesionales españolas se encuentra en la CM, lo que da muestra del grado de especialización de la región en este sector, aun cuando todavía presente una brecha de género como la detectada con anterioridad. Los profesionales de las TIC varones también están muy concentrados en la Comunidad de Madrid, mostrando como la región ofrece grandes oportunidades laborales en estas ocupaciones.
 - **Por rama de actividad:** el 69,8% del empleo femenino de la actividad de coquerías se localiza en la CM. Este hecho se debe al “efecto sede” de las grandes empresas del sector.
- **Tasa de especialización:**
 - **Por ocupaciones:** En la CM hay 5 veces más de trabajadoras forestales, 3 veces más de mecánicas y 1,7 veces más de soldadoras que en conjunto de España, pero este tipo de ocupaciones son muy modestas en el conjunto de los ocupados de la región. Por su parte, el número de cajeros, dependientes varones y mecánicos en la CM excede al del conjunto nacional, probablemente, por el grado de terciarización de la economía madrileña, pues, al menos las dos primeras ocupaciones, están asociadas al colectivo femenino.
 - **Por rama de actividad:** en la CM hay 5,28 veces más de trabajadoras en sectores de productos minerales y 4,18 en la actividad de la metalurgia que, en la media de España, aunque estos sectores tienen un peso poco relevante en la economía regional. En cuanto a los hombres, en la CM se localizan más empleados de bibliotecas, actividades del empleo (agencias de intermediación laboral) y actividades veterinarias que en el conjunto nacional.

Por otro lado, se analiza la brecha en el empleo de los sectores tecnológicos empleando los mismos indicadores anteriores:

- **Tasa de participación:** el 6,8% de las ocupadas de la CM está empleada en los sectores tecnológicos, destacando los servicios de alta tecnología. Se observa una mayor participación en la CM (+1,8p.p. de diferencia con respecto a España), aunque hay la mitad de empleadas que de empleados en la región (12,5% del total de ocupados varones).



- **Tasa de representación:** 3 de cada 10 trabajadores de sectores tecnológicos es una mujer, tanto en la Comunidad de Madrid como en España y destacan en los sectores manufactureros de alta tecnología (telecomunicaciones, I+D+i), donde aproximadamente la mitad de los trabajadores son mujeres (55,2% en CM y 44,1% en España). Sin embargo, están menos representadas en sectores de tecnología media-alta.
- **Tasa de concentración:** el 22,4% de las mujeres empleadas en sectores tecnológicos se localiza en la CM, y, aunque en los últimos cinco años el porcentaje ha caído, sigue mostrando importantes oportunidades en las ocupaciones del futuro. Aunque la mujer está más concentrada en las actividades de alta tecnología, la reducción de su concentración en los últimos años llama especialmente la atención.
- **Tasa de especialización:** las mujeres madrileñas se encuentran más presentes en sectores tecnológicos que en el conjunto de España: por cada mujer en actividades tecnológicas en España hay 1,06 empleadas en la CM. La especialización femenina de la CM ha disminuido en los últimos años, debido a que han surgido nuevas oportunidades laborales en estas actividades en otras regiones españolas. En cualquier caso, la especialización de la CM le ubica en una situación estratégicamente favorable por lo que es necesario perseverar en el impulso de este tipo de actividades tecnológicas

Por último, empleando datos de las 35 empresas que cotizaban en el Ibex en los años 2006, 2017- 2021 se identifica la presencia de mujeres en los consejos de administración y en puestos de alta dirección. Los resultados muestran que, en 2021, el 34,2% de los consejeros de las empresas que forman parte del IBEX35 son mujeres, de las cuales, el 59% están en la Comunidad de Madrid. De los puestos directivos de estas empresas, el 22% está ocupado por mujeres, de las cuales, el 63% están en la Comunidad de Madrid. Esta brecha de género (techo de cristal) se ha ido reduciendo en los últimos años.



3. Bloque III: Segregación vertical: promoción profesional

En este bloque se evalúa la representatividad de la mujer en los puestos directivos, para lo que se calcula la brecha en las ocupaciones más relevantes de la Comunidad de Madrid en cuanto a número de ocupados totales y por la especialización sectorial con respecto a la media nacional y se evalúa la proporción de mujeres en estas actividades, haciendo hincapié en la proyección vertical de los puestos directivos.

Los resultados muestran que entre las **10 ramas de actividad con mayor número de trabajadores** en la CM se encuentran los sectores de sanidad (7,0% del empleo de la CM), educación (6,7%) y actividades del hogar (4,7%), donde por cada hombre ocupado hay 3,1; 1,8; y 5,5 mujeres, respectivamente, mientras que las actividades de programación (3,6%) y aquellas vinculadas con el transporte terrestre (3,4%) son las que muestran una mayor proporción de hombres que de mujeres. En cuanto a la proporción de directores en estas ramas, la actividad de programación y consultoría informática junto con los servicios financieros son las ramas que mayor porcentaje de dichos ocupados tienen (8,5% y 8,6% de directores respecto del total de ocupados en la CM, respectivamente), donde el 67% de los directores de las actividades de programación y consultoría informática son hombres, mientras que en el caso de los servicios financieros destaca la presencia de mujeres en estos puestos directivos (76% de mujeres directoras).

Entre las **10 ramas de actividad más especializadas** de la CM, la proporción de hombres es superior a la de mujeres, a excepción de las actividades de Publicidad, Servicios financieros y de seguros y actividades cinematográficas. Destacan los sectores de transporte aéreo, telecomunicaciones, programación de radio y tv, programación y consultoría informática y edición de libros y videojuegos al ser las más masculinizadas (menos de un tercio de los ocupados son mujeres). Estos sectores más masculinizados del TOP-10 de ramas de actividad especializadas en la CM son también los que mayor proporción de directores presentan, donde además, la proporción de directoras es inferior a la de directores. Destaca el caso de servicios financieros, al ser una actividad que cuenta con un 8,6% de directores en la CM, de ellos el 76% son mujeres.



4. Bloque IV: Brecha salarial de género

En este bloque se analiza la brecha salarial de género, definida como la diferencia entre las retribuciones salariales de hombres y mujeres, y su evolución. Para ello se emplean los datos tanto de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) del INE como de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) de la Seguridad Social.

Los principales resultados obtenidos analizando la **ganancia media anual** de la EES muestran que:

- **La brecha salarial por género** en la CM se ha mantenido prácticamente estable de 2008 a 2020: los hombres ganaban 1,3 veces más que las mujeres en 2008 y 1,2 veces más en 2020. En comparación con la media nacional, las mujeres madrileñas ganaban 1,2 veces más en 2020.
- **Por sectores**, la brecha prácticamente está cerrada en 2020 en industria y en construcción. La ganancia media anual en todos los sectores es superior en la Comunidad de Madrid que en España y, en particular, en industria la diferencia es de un 40% en 2020.
- **Por tipo de ocupación**, disminuye únicamente la brecha observada en la ocupación alta y media, en las cuales los hombres ganan en 2020 1,2 veces más. La CM presenta mayores ganancias anuales de las mujeres frente al total nacional por ocupación: en torno al 10% más en alta y media, y al 4% en baja.
- **Por tipo de contrato**, la brecha se ha reducido en los contratos temporales, hasta situarse en una diferencia de 1,04 veces en 2020, mientras que no hay apenas variación en los indefinidos (1,2 veces en 2020). La CM muestra un mayor nivel de ganancias en los contratos indefinidos que en el total nacional, mientras que está en niveles similares en los contratos temporales.
- La brecha salarial aumenta con la **edad** en la CM, y esta se ha reducido en todos los grupos en 2020. Las ganancias de las mujeres madrileñas son mayores que las del total nacional para todos los grupos de edad.
- **Por nacionalidad**, la brecha salarial de género existente en extranjeros se reduce en el último periodo, mientras que en la nacionalidad española se ha mantenido constante a lo largo del tiempo en la CM. Por otro lado, las mujeres madrileñas ganaban más que las españolas, especialmente en el caso de nacionalidad española (en torno a un 20% más).

Los resultados por **ganancia media por hora trabajada** de la EES muestran que:

- **La brecha salarial por género** se ha mantenido prácticamente estable en la CM, donde en 2020 la ganancia por hora trabajada de un hombre era 1,13 veces la de una mujer. Las mujeres madrileñas ganan en torno al 11% más con respecto a la media nacional.
- **Por sectores**, la brecha se revierte en la CM tanto en industria como en construcción y en servicios se reduce. En todos los sectores las ganancias de las mujeres madrileñas son superiores a las de las mujeres en el total nacional.



- **Por ocupación**, sigue existiendo brecha en todas las ocupaciones en la CM, aunque se ha reducido ligeramente en alta y baja. En comparación con el total nacional, las mujeres madrileñas presentan mayores ganancias en ocupación alta (un 10% más en 2020), mientras que en ocupaciones media y baja se encuentran a la par.
- **Por tipo de contrato**, no existe brecha salarial en la CM en los contratos temporales, mientras que se ha mantenido prácticamente estable en los indefinidos (los hombres con contrato indefinido ganaban 1,2 veces más que las mujeres en 2008 frente al 1,1 en 2020). En comparación con los datos nacionales, las mujeres en la CM muestran mayores ganancias en los contratos indefinidos (un 12%) y se muestra a la par en los temporales.

Con los microdatos de la ganancia media por hora de la EES se realiza un análisis ANOVA para 2006, 2010, 2014 y 2018. Los resultados muestran una reducción de la diferencia salarial entre hombres y mujeres tras la crisis financiera, tanto España como en la CM, donde esta **brecha salarial pasa de 3,91€ por hora en 2014 a 66 céntimos en 2018**, mientras que en España se pasa de 3,02€ por hora a 74 céntimos.

El análisis de los datos recientes continúa con el uso de la MCVL (2020). Para esto, se preparan las variables de interés de la MCVL y se crea una base de datos de sección transversal (*cross section*). La muestra resultante se compone de los afiliados en el régimen de cotización general, donde las mujeres suponen el 48% de la muestra en la Comunidad de Madrid y el 47% en España. Los ingresos salariales se miden con:

- **La base de cotización por hora trabajada**, donde la media en la CM (14,13€/h) es superior a la observada en España (12,45€/h).
- **Los ingresos percibidos por hora trabajada**, donde la media en la CM se sitúa por encima de la media nacional, 19,71€/h frente a 15,49€/h

Los resultados de la tabla ANOVA empleando la MCVL de 2020 para la CM muestran que, controlando por todos los demás factores, **la diferencia a causa del sexo en la cotización por hora trabajada es nula mientras que, en los ingresos, los hombres perciben 6,41€/h más que las mujeres**. En el caso de España, la diferencia de la cotización por hora trabajada es aproximadamente 1€ y en los ingresos, los hombres perciben 5,19€/h más que las mujeres. La cotización por hora controlada por el resto de factores, es 1,57€ superior en la Comunidad de Madrid y los ingresos 5,85€ superiores al total nacional.

	Diferencia en euros por hora por ser mujer	
	Base de cotización por hora trabajada	Ingresos percibidos por hora trabajada
Comunidad de Madrid	0,00	-6,41
España	-1,03	-5,19

Siguiendo la literatura que desarrolla el análisis de la brecha salarial de género, se realiza un modelo de regresión siguiendo la ecuación de Mincer para estimar la brecha salarial ajustada. Se emplean como variables dependientes tanto el

logaritmo de la base de cotización por hora trabajada como el de los ingresos por hora trabajada. Los controles empleados son las mismas variables empleadas en el análisis ANOVA.

Los resultados de esta regresión muestran que la brecha salarial ajustada existente por género en 2020 en la Comunidad de Madrid es del 9,9% en la base de cotización por hora trabajada y del 17,3% en los ingresos percibidos por hora trabajada, similar a la estimada para el conjunto nacional.

	Porcentaje variación ingresos por ser mujer	
	Base de cotización por hora trabajada	Ingresos percibidos por hora trabajada
Comunidad de Madrid	-9,9%	-17,3%
España	-13%	-17,2%



5. Bloque V: Las trayectorias profesionales de las mujeres en la CM y efectos de la maternidad

La brecha salarial de género recientemente se explica fundamentalmente por los efectos que tiene la maternidad sobre la evolución laboral de las mujeres, por lo que, en este bloque, en primer lugar, se hace hincapié en las evidencias existentes respecto a la brecha de género en los cuidados de los hijos en la Comunidad de Madrid y en España.

La solicitud de excedencia por el nacimiento de un hijo suele ser más habitual entre las mujeres que entre los hombres, a pesar de que afecte a menos de 1% del total de la población ocupada en la CM. La comparativa con el conjunto nacional revela que el porcentaje de mujeres ocupadas que se acoge a una excedencia es similar, salvo en algunos años (como, por ejemplo, en el 2017). T

A continuación, el estudio de la identificación de los efectos de la maternidad se basa en la metodología de los estudios de eventos ("*Event Study*"), empleada en la literatura para comparar las trayectorias profesionales tras la maternidad y la paternidad de mujeres y hombres. Con este modelo se pretende estimar la diferencia entre hombres y mujeres que tuvieron su primer hijo entre 2002 y 2010, empleando para ello la una base de datos de panel creada con los datos de la MCVL. Las variables de interés en este estudio son:

- Ingresos laborales (aproximado por la base de cotización)
- Horas trabajadas
- Parcialidad

La muestra empleada en este análisis con los datos de la MCVL (2020) incluye a los hombres y mujeres que entre 2002 y 2010 tenían entre 18 y 45 años y tuvieron su primer hijo, lo que supone 19.246 individuos en la CM y 130.998 individuos en España (52% mujeres en ambos casos). La edad media del primer hijo es de en torno a 32 años, tendiendo los individuos de la CM a tener el primer hijo con una mayor edad que en el conjunto del país. En ambos territorios, la edad del nacimiento del primer hijo en la muestra es mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres (32,4 vs. 30,5 en España y 32,4 vs. 31,3 en la CM).

Analizando los resultados, en primer lugar, se observa que la diferencia entre hombres y mujeres respecto a la base de cotización del año anterior al nacimiento del primer hijo (sin controlar por la edad y por el año), difiere especialmente en los años inmediatamente posteriores al nacimiento. Sin embargo, en estos resultados se observa una tendencia creciente en los ingresos laborales fruto de la evolución intrínseca de las curvas laborales, por lo que en el resto del análisis desarrollado se introducen como controles tanto la edad como el año para evitar esta tendencia alcista.



Por lo tanto, controlando estos factores, el año después del nacimiento del primer hijo, **las mujeres de la CM tienen unos ingresos laborales un 20% inferiores al de los hombres, manteniéndose en el largo plazo, diez años después, en torno al 24%**. Esta brecha es inferior a la estimada para el conjunto del país, debido a que la reducción de los ingresos laborales de las mujeres madrileñas es inferior.

Al igual que los ingresos laborales, tras el nacimiento del primer hijo, **las horas trabajadas en el caso de las mujeres cae en mayor medida que las de los hombres**. El año después del nacimiento del primer hijo, las horas trabajadas por las mujeres en la CM son un 26% inferiores a las de los hombres, brecha que apenas disminuye con el paso del tiempo (23% diez años después). Asimismo, la brecha en la CM es inferior a la estimada para el conjunto del país, debido a que la reducción de las horas trabajadas de las mujeres madrileñas es inferior.

Respecto a la parcialidad, un año después del nacimiento del primer hijo, **la probabilidad de tener un contrato a tiempo parcial es un 32% superior para las mujeres de la CM respecto a los hombres**. Esta brecha aumenta acto seguido y permanece estable, alcanzando el 37% diez años después del nacimiento del primer hijo. No obstante, en comparación con España, las mujeres de la CM tienden a aumentar en mayor medida la probabilidad de tener un contrato a tiempo parcial, lo que explica que en la CM esta brecha sea mayor.

Sin embargo, **cuando se relativiza por hora trabajada, no se observa ninguna brecha de género tras el nacimiento del primer hijo**. Por lo tanto, la brecha de género tras la maternidad se explica por la diferencia en las horas trabajadas y la opción por la parcialidad entre hombres y mujeres.

Por lo tanto, se puede concluir que **la brecha de género tras el nacimiento del primer hijo en la CM es inferior a la de España, a excepción de la relativa a la parcialidad y cabe destacar que en todos los casos donde existe tal brecha, esta no se diluye, sino que persiste en el tiempo**.

Brecha de género tras la maternidad estimada por este estudio en ES y la CM (%)

Año tras nacimiento del primer hijo	Ingresos laborales		Horas trabajadas		Parcialidad		Ingresos laborales	
	CM	ES	CM	ES	CM	ES	CM	ES
0	7	10	8	11	-1	5	-	-
1	20	25	26	30	-32	-23	-	-
2	18	24	19	27	-58	-46	-	-
3	19	26	21	29	-51	-42	-	-
4	20	28	22	31	-52	-41	-	-
5	21	30	23	33	-49	-38	-	-
6	21	32	23	33	-48	-36	-	-
7	23	33	23	34	-45	-33	-	-
8	23	33	24	35	-40	-31	-	-
9	23	33	23	33	-38	-28	-	-
10	24	33	23	33	-37	-27	-	-

Fuente: Afi, MCVL



A raíz de los resultados obtenidos, surgen ciertas conclusiones que permiten obtener una visión más específica del problema y, por lo tanto, proponer ciertas medidas para hacer frente a estas diferencias desde su origen.

Del análisis realizado, se podrían resumir los resultados en dos mensajes principales:

- Existe brecha salarial de género a raíz de la maternidad, y esta diferencia se explica, fundamentalmente, por la reducción de las horas trabajadas por las madres (ya sea por contratos parciales o por salidas del mercado laboral) y no por un descenso de los ingresos por hora trabajada.
- A lo largo del periodo analizado, esta brecha salarial por género derivada de la maternidad no se reduce. Si bien, hay que tener en cuenta que durante el periodo analizado en este estudio no estaba vigente la medida de igualar la duración de los permisos de maternidad y paternidad, fijados en 16 semanas para ambos sexos desde comienzos de 2022.

Por lo tanto, las medidas de política económica y social deberían ir encaminadas a evitar esta reducción de jornadas, así como la salida del mercado laboral de las madres, que se produce por la necesidad de compatibilizar el trabajo con las tareas de cuidados de los hijos, especialmente durante los primeros años posteriores al nacimiento.





El principal objetivo de este informe es analizar la evolución del mercado laboral en la Comunidad de Madrid y las brechas de género existentes. Para ello, se examinan diversos indicadores relacionados con la participación laboral, incluyendo aspectos de conciliación entre la vida familiar y laboral, la segregación horizontal en ocupaciones y sectores y la segregación vertical en la promoción profesional. Además, el análisis se completa profundizando en el impacto de la maternidad en la trayectoria laboral de las mujeres, permitiendo obtener una visión detallada de las desigualdades de género presentes en el mercado laboral madrileño, así como la identificación de los desafíos y oportunidades para avanzar hacia una mayor igualdad.



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Plan de Recuperación,
Transformación
y Resiliencia

