

# ***La brecha salarial de género, síntoma desigualdad estructural***

***Ni tiempos  
parciales  
ni vidas  
a medias.***



# Índice

<b>Índice.....</b>	<b>1</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>Salarios en Castilla-La Mancha.....</b>	<b>4</b>
Evolución brecha salarial.....	4
Salarios y tipo de jornada.....	8
Ganancia media por tipo de jornada.....	8
Actividad y tipo de jornada.....	10
Medias y percentiles por sexo y tipo de jornada.....	11
Ganancia media por hora por trabajador y sexo.....	14
Tipo de jornada y antigüedad.....	14
Composición del salario bruto mensual.....	16
La brecha en el empleo.....	17
Tasa de Actividad y de Empleo.....	17
Excedencia por cuidado de hijos e hijas en Castilla-La Mancha.....	20
Ocupación por ramas de actividad.....	21
Temporalidad y parcialidad.....	23
Contratación.....	25
Inactividad.....	26
Pensiones.....	27
<b>Formación y empleo.....</b>	<b>28</b>
Salarios y nivel de formación alcanzado.....	28
Salarios por sector de actividad.....	31
Mujeres extranjeras.....	34
Fuente: Agencia Tributaria.....	34
<b>Cuidados y brecha.....</b>	<b>35</b>
Participación en las tareas domésticas por sexo.....	35
<b>Conclusiones.....</b>	<b>37</b>
<b>Propuestas.....</b>	<b>39</b>
<b>Resumen de datos.....</b>	<b>41</b>

## Introducción

Imagínate esto, te levantas a las 6:00, preparas las cosas, a las 7 levantas a los niños y a las 8 te vas a llevarlos a la escuela y, después, al trabajo. Sales con el café todavía caliente en el termo y la cabeza ya en la lista mental de todo lo que no puedes olvidar: la merienda de los pequeños, la cartulina del cole, la compra de esta noche...

Trabajas a tiempo parcial en una residencia de mayores, es un sector lleno de mujeres: auxiliares, cuidadoras, enfermeras que se saben de memoria los nombres, las manías y hasta los silencios de cada persona a la que cuidan. Entras a las 9, te pones el uniforme y empiezan las carreras, ayudar a levantar a Doña Carmen, escuchar por quinta vez la historia del primer amor de Don Luis, cambiar sábanas, sonreír aunque las piernas ya no pueden más...

Son las 2, sales del tajo. Medio turno, dicen. Medio sueldo, piensas tú. Vuelves a casa deprisa porque el tiempo vuela. Recoges a los niños, calientas algo rápido, preguntas cómo ha ido el día mientras piensas en la lavadora pendiente y en la cita del pediatra que tienes que pedir.

Por la tarde, mientras ayudas con los deberes, te llega un audio del trabajo: mañana falta una compañera, ¿puedes cubrir una hora más? A veces, no es solo una hora, te piden que hagas dos turnos seguidos. Miras el reloj, haces malabares con la agenda. Lo primero que haces es marcar el número de tu madre. Le pides el favor con esa confianza cansada de quien ya ha tenido que hacerlo mil veces. Ella dice que sí antes de que termines la frase.

No salvas el mundo, no sales en las noticias, pero sostienes pequeños mundos todos los días: el de tus hijos, el de los mayores a los que cuidas, el tuyo propio, que la mayoría de las veces se queda en último lugar... Aunque sabes que, también, merece un hueco.

Esta es la vida de la mayoría de las mujeres de nuestro país y de nuestra región. Jornadas partidas que se venden como “conciliación”, contratos a tiempo parcial que no siempre son una elección sino la única puerta de entrada a un empleo. Sectores enteros sostenidos por manos de mujer: cuidados, limpieza, atención a personas mayores, donde el cansancio se normaliza y la vocación se usa de excusa para pagar menos.

Te dicen que tienes suerte, al menos tienes trabajo. Pero el trabajo no debería vivirse como un favor, sino como un derecho con condiciones dignas. No es normal que tengas que encajar dos turnos con llamadas de emergencia a tu madre. No es normal que el sueldo no alcance aunque el cuerpo llegue a casa agotado. No es normal que la organización de la vida dependa de una red de mujeres que se sostienen entre sí mientras el sistema mira a otro lado.

Aquí es, donde la historia deja de ser solo tuya. Es colectiva. Es la de miles de mujeres que hacen malabares con los horarios, aceptan cambios de turno de un día para otro por miedo a perder el trabajo, cuidan a quienes ya no pueden valerse solos y solas mientras nadie cuida sus condiciones laborales.

Por todo esto, hace falta sindicato. No para pelear por pelear, sino para que lo que ahora se vive en silencio se diga en voz alta: que los contratos parciales sean voluntarios y no obligatorios, los turnos se planifiquen con tiempo, los salarios permitan vivir, la corresponsabilidad en los cuidados exista y las empresas también se hagan cargo. Que los hombres tomen su parte como padres y familia, y en definitiva, que cuidar nunca sea sinónimo de precariedad.

### **Ana Villaseñor Horcajada**

Secretaria de Mujeres, Igualdad y Juventud de CCOO Castilla-La Mancha.

# Salarios en Castilla-La Mancha

## Notas metodológicas

Este informe se elabora con información de diferentes fuentes estadísticas y cada una de ellas tiene su propio ritmo de publicación así como su propio marco temporal. En cada caso vamos a analizar los datos más recientes pero no todos los datos de este informe se refieren al mismo año. En cualquier caso en cada apartado se hará referencia al periodo al que se refiere la información analizada.

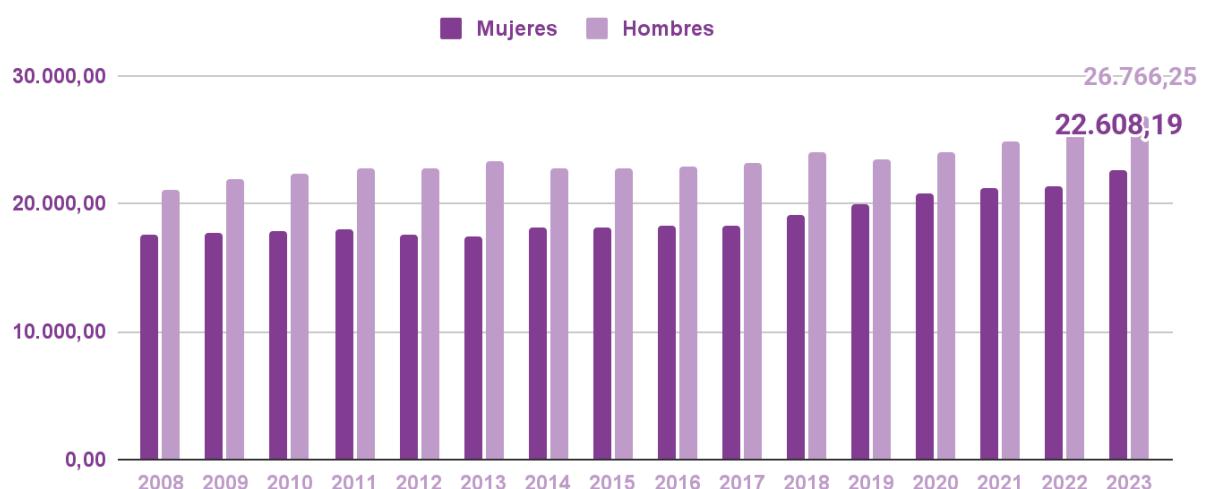
El enfoque de análisis no es neutral ni para dimensionar el problema de la brecha salarial, ni para concienciar sobre él ni para poder actuar sobre sus causas. **En este Informe, el resultado de la brecha salarial de género se obtiene a partir de la diferencia salarial de los salarios medios entre hombres y mujeres, dividido por el salario de las mujeres.** Al calcular así la brecha salarial de género se obtiene un porcentaje de brecha superior al que ofrecen otras fórmulas. Hay fórmulas alternativas que adoptan otros enfoques estadísticos que reducen la percepción de la desigualdad salarial y sirven para camuflar la dimensión real de la desigualdad que existe entre la ganancia de hombres y mujeres en España.

## Evolución brecha salarial

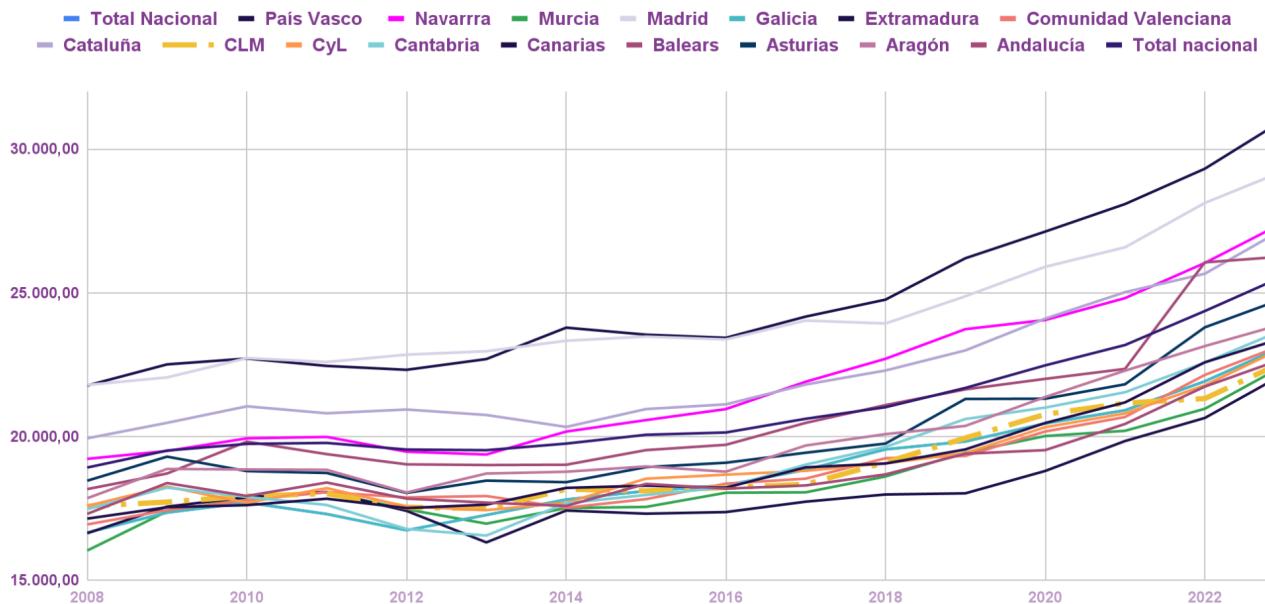
La Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) del INE refleja que en 2023 el salario medio en Castilla-La Mancha fue de 24.885,63 euros al año. Detrás de esta cifra hay dos realidades distintas: **las mujeres ingresan de media 22.608,19 euros anuales, mientras que los hombres llegaron a 26.766,25 euros, datos que sitúan la brecha salarial en el 18%.**

**El salario medio de las mujeres tendría que aumentar un 18% para igualar el salario medio anual de los hombres**

## Encuesta de Estructura Salarial. Evolución CLM.

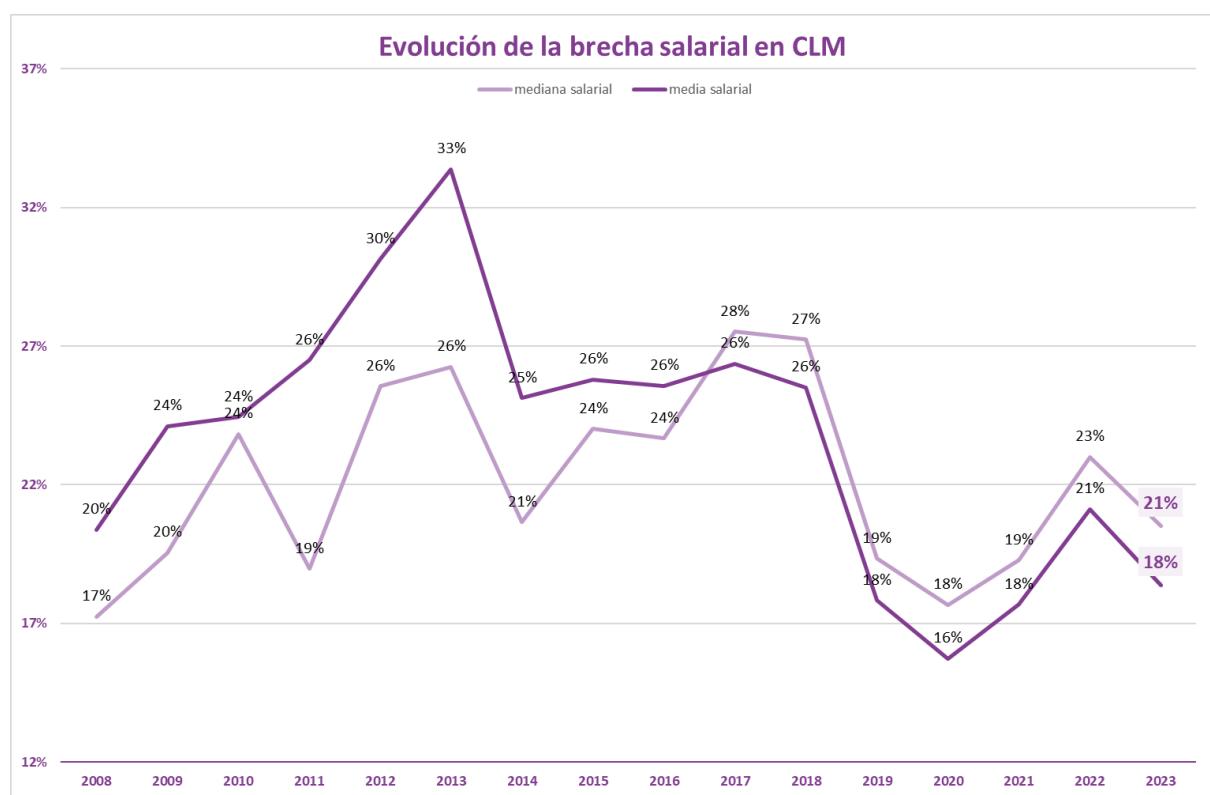


### Evolución de salarios medios de mujeres en las diferentes CCAA.



### Encuesta anual de estructura salarial. INE.

El gráfico anterior nos muestra los salarios comparados de las mujeres en las distintas comunidades autónomas, como se puede observar, **las mujeres de Castilla- La Mancha ocupan el tercer puesto por la cola con uno de los niveles salariales más bajos del país** solo por delante de Murcia y Canarias.



Fuente: Elaboración propia con datos de la EAES

En el gráfico anterior analizamos la evolución de la brecha fijándonos tanto en el salario medio como en el mediano. **En ambos casos se observa el descenso respecto a los datos de 2022**, así, en el caso del salario medio hemos indicado que la brecha se sitúa en el 18% frente al dato de 2022 que situaba la brecha salarial en el 21%. En cambio si nos fijamos en los salarios medianos la brecha en 2023 alcanza el 21%.

**En términos absolutos la brecha salarial en 2023 es de 4.158,06€ para el salario medio y de 3.849,97 euros para el mediano.**

Otro aspecto de interés está en los datos comparativos dentro de los distintos niveles salariales:

Castilla - La Mancha	2019	2020	2021	2022	2023
Ambos sexos					
Media	21.908,92	22.575,01	23.234,55	23.751,71	24.885,63
Percentil 10	8.380,32	9.809,47	10.196,09	9.513,04	10.942,33
Cuartil inferior	14.268,70	14.374,76	15.102,21	15.422,47	16.200,00
Mediana	18.618,90	18.995,00	19.671,51	20.477,58	21.071,33
Cuartil superior	26.135,07	26.997,12	27.554,96	28.409,14	29.493,06
Percentil 90	38.397,28	39.872,22	39.985,70	41.187,76	43.546,38
Mujeres					
Media	19.939,58	20.761,55	21.154,58	21.312,65	22.608,19
Percentil 10	6.376,48	7.604,90	7.974,93	7.038,68	8.895,76
Cuartil inferior	11.657,19	12.331,43	12.917,90	12.946,57	14.029,13
Mediana	16.554,60	17.037,62	17.580,04	17.887,13	18.752,80
Cuartil superior	25.096,96	25.934,50	26.178,69	26.111,54	27.777,80
Percentil 90	37.357,15	38.104,33	38.206,13	38.664,24	40.515,87
Hombres					
Media	23.494,17	24.029,31	24.897,33	25.813,23	26.766,25
Percentil 10	12.600,00	13.142,66	13.370,00	14.127,24	14.733,67
Cuartil inferior	16.199,26	16.086,07	16.998,38	17.732,49	18.045,09
Mediana	19.757,49	20.048,87	20.970,07	22.001,93	22.602,77
Cuartil superior	27.168,54	27.776,23	28.398,68	29.940,40	31.013,90
Percentil 90	39.000,12	40.602,42	41.466,89	42.799,84	46.542,86

Fuente: Elaboración propia con datos de la EAES

Los datos de salarios para todas las categorías de 2023 son los más altos de toda la serie histórica (desde 2008), por tanto, el salario mediano de las mujeres (18.752,80€/año) nunca había sido tan alto pero si lo comparamos con el salario mediano de los hombres la brecha salarial en 2023 es del 21% y para encontrar un salario mediano de los hombres por debajo de lo que es una cifra récord para las mujeres hay que remontarse a 2010, es decir, **las mujeres en 2023 están alcanzando los niveles salariales de los hombres de 2010, en plena crisis económica.**

**Las mujeres en 2023 están alcanzando los niveles salariales de los hombres de 2010, en plena crisis económica.**

BRECHA	2023		2022		2021	
	%	absoluta	%	absoluta	%	absoluta
Media	18%	4.158,06	21%	4.500,58	18%	3.742,75
Percentil 10	66%	5.837,91	101%	7.088,56	68%	5.395,07
Cuartil inferior	29%	4.015,96	37%	4.785,92	32%	4.080,48
Mediana	21%	3.849,97	23%	4.114,80	19%	3.390,03
Cuartil superior	12%	3.236,10	15%	3.828,86	8%	2.219,99
Percentil 90	15%	6.026,99	11%	4.135,60	9%	3.260,76

Fuente: Elaboración propia con datos de la EAES

En el cuadro anterior vemos la evolución de la brecha salarial en los últimos años para los distintos tramos de salario.

Únicamente en el percentil 90 aumenta la brecha en 2023 y lo hace en cuatro puntos porcentuales hasta alcanzar una diferencia de 6.026,99 euros lo que casi duplica la diferencia en términos absolutos que se registraba en 2021 (3.261€).

En la mediana también vemos un descenso de la brecha salarial que pasa del 23% en 2022 al 21% de 2023 si bien los últimos datos son peores que los registrados en 2021, año en el que la brecha era inferior tanto en términos absolutos como relativos tal y como se puede ver en el anterior cuadro.

En los niveles salariales más altos se disparan las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

## Salarios y tipo de jornada

**La precariedad laboral que experimentan las mujeres es determinante en la brecha salarial.**

Uno de los motivos que más influyen en esta precariedad es el rol de cuidados que se asigna a las mujeres, en ocasiones la discriminación en el acceso al empleo está en la suposición de que ellas deberán atender esos cuidados y en otros momentos es la certeza de tener que atenderlos y la imposibilidad de compatibilizar esta actividad esencial para el sostenimiento de la vida con el desarrollo de una carrera profesional y laboral plena.

En estas circunstancias muchas mujeres se ven abocadas a trabajar a jornada parcial, bien porque les resulta difícil acceder a otros empleos de más calidad, bien porque es la única forma que les permite compatibilizar empleo y cuidados.

Si la temporalidad no justificada se está superando tras la última reforma laboral, la parcialidad se mantiene como la forma más patente de precariedad entre las mujeres que son las que más presencia tienen en este tipo de jornada.

## Ganancia media por tipo de jornada

Nota: Estos datos corresponden a la Encuesta de Estructura Salarial que se publica cada cuatro años, los últimos datos son de 2022.

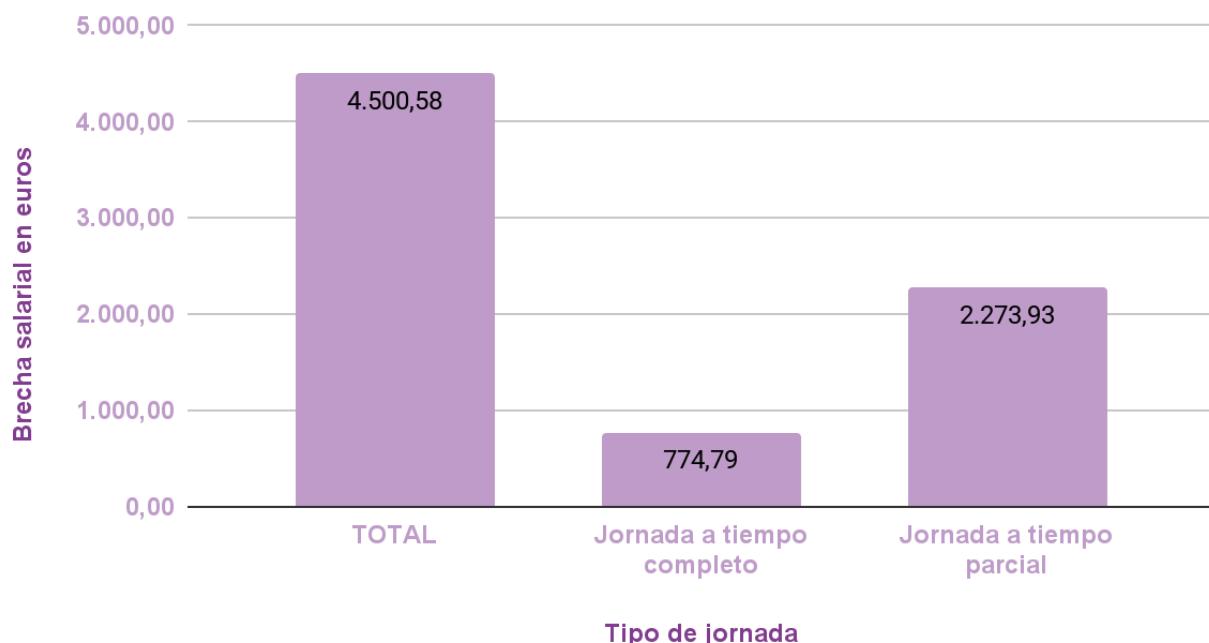
CLM 2022	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha	Brecha %
<b>TOTAL</b>	23.751,71	21.312,65	25.813,23	4.500,58	21,12%
<b>Jornada a tiempo completo</b>	27.279,67	26.802,75	27.577,54	774,79	2,89%
<b>Jornada a tiempo parcial</b>	11.975,06	11.301,45	13.575,38	2.273,93	20,12%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta cuatrienal de estructura salarial

En el cuadro elaborado a partir de los datos de la EES podemos ver cómo **la brecha se sitúa en el 20,12% para la jornada a tiempo parcial mientras que el caso de jornada a tiempo completo se mantiene ligeramente por debajo del 3%**. Por tanto, y con lo que nos cuentan estos datos, **actuar sobre la jornada parcial no deseada tendrá un efecto reductor de la brecha.**

Nota: Estos datos corresponden a la EES que se publica cada cuatro años, los últimos datos son de 2022

## Brecha salarial por tipo de jornada



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta cuatrienal de estructura salarial

No podemos pasar por alto lo elevada que es la brecha en la jornada parcial, ya que son más las mujeres que trabajan con este tipo de jornada. Se trata, por tanto, de una jornada feminizada; aun así, son los hombres quienes, con diferencia, perciben los mejores salarios.

El hecho, ya comentado, de que las mujeres sean mayoritarias en las jornadas a tiempo parcial hace que el impacto de estas diferencias salariales sea mayor en las cifras globales que el de la jornada completa, que, como vemos, presenta una diferencia salarial bastante menor.

## Actividad y tipo de jornada

Datos de 2022

CLM GANANCIA MEDIA JORNADA COMPLETA	Castilla - La Mancha			
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha
<b>Todos los sectores</b>	27.279,67	26.802,75	27.577,54	2,89%
<b>Industria</b>	28.366,88	26.670,55	28.824,94	8,08%
<b>Construcción</b>	-22.792,35		-22.600,27	
<b>Servicios</b>	27.490,59	26.865,05	28.079,36	4,52%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta cuatrienal de estructura salarial

CLM GANANCIA MEDIA JORNADA PARCIAL	Castilla - La Mancha			
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha
<b>Todos los sectores</b>	11.975,06	11.301,45	13.575,38	20,12%
<b>Industria</b>	-15.559,33	-14.353,74	-17.018,94	18,57%
<b>Construcción</b>				
<b>Servicios</b>	11.591,04	11.104,41	-13.013,21	17,19%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta cuatrienal de estructura salarial

Notas:

El dato no está disponible cuando el número de observaciones muestrales es inferior a 100.

Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad,

Si bien, como se puede observar en los cuadros anteriores, no existen suficientes datos para este nivel de desagregación, nos ha parecido interesante aproximarnos a las diferencias que existen entre los distintos sectores en función del tipo de jornada.

Más adelante profundizaremos con otras fuentes estadísticas que nos ofrecen información más precisa, pero aquí queríamos introducir la variable de la parcialidad.

Como elemento destacado, cabe señalar que la brecha del 8 % en la industria se da a tiempo completo. Este dato es relevante, ya que la industria es el sector económico en el que los salarios son más altos.

Igualmente reseñable es la elevada brecha en el sector servicios a tiempo parcial, que alcanza el 17 %.

## Medias y percentiles por sexo y tipo de jornada

Avanzamos en el estudio del impacto de la jornada parcial fijándonos en los tramos de salario. En el siguiente cuadro tenemos información de salarios a tiempo completo diferenciando entre hombres y mujeres.

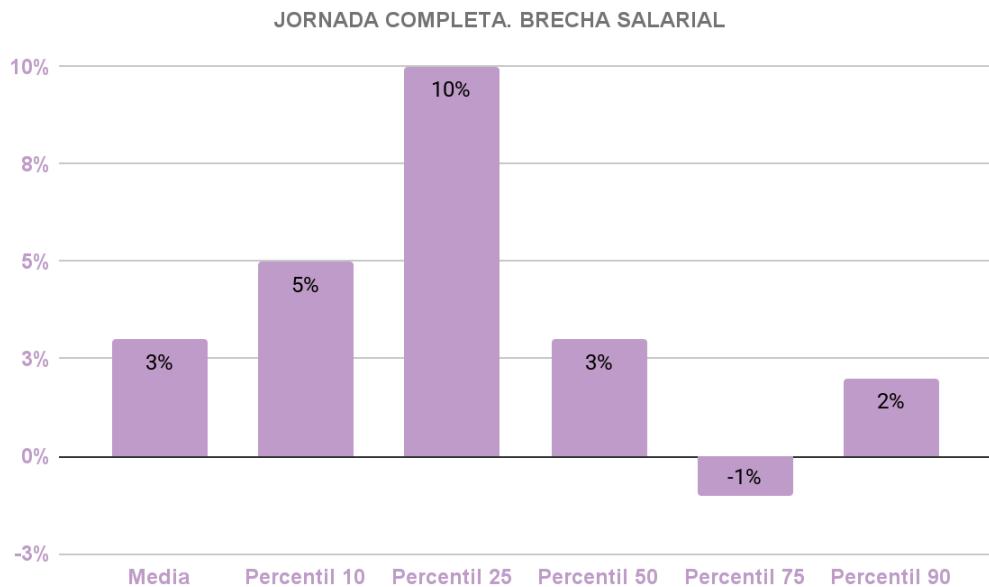
### Jornada a tiempo completo. Castilla-La Mancha 2022

Ya hemos analizado los datos correspondientes a las medias salariales de hombres y mujeres por tipo de jornada; en esta parte nos centraremos en los tramos salariales del percentil 10, en el que se sitúa el 10 % de las personas con salarios más bajos, y del percentil 90, donde se encuentran quienes perciben los salarios más altos.

Jornada a tiempo completo	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial	
<b>Media</b>	27.279,67	26.802,75	27.577,54	774,79	3%
<b>Percentil 10</b>	15.569,43	15.075,00	15.866,75	791,75	5%
<b>Percentil 25</b>	18.480,34	17.326,32	18.998,66	1.672,34	10%
<b>Percentil 50</b>	23.003,78	22.524,49	23.310,79	786,3	3%
<b>Percentil 75</b>	31.813,64	32.015,32	31.738,17	-277,15	-1%
<b>Percentil 90</b>	44.188,56	43.571,81	44.290,60	718,79	2%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta cuatrienal de estructura salarial

La mayor desigualdad salarial se concentra en los tramos bajos de ingresos, especialmente en el percentil 25, donde la diferencia entre hombres y mujeres supera los 1.600 euros anuales, lo que se traduce en una brecha del 10%. En contraste, en el percentil 75 la situación se invierte ligeramente: el salario medio de las mujeres es un 1% superior al de los hombres en ese tramo salarial.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta cuatrienal de estructura salarial

Este gráfico nos muestra la brecha en cada tramo y como se observa son los dos primeros, entre los salarios más bajos, en los que la brecha salarial es mayor.

Analicemos ahora los datos correspondientes a la jornada a tiempo parcial. En este caso, la brecha es considerablemente mayor y, como hemos señalado anteriormente, tiene un peso determinante en el cálculo de la brecha global, dado el mayor peso de las mujeres en este tipo de jornada.

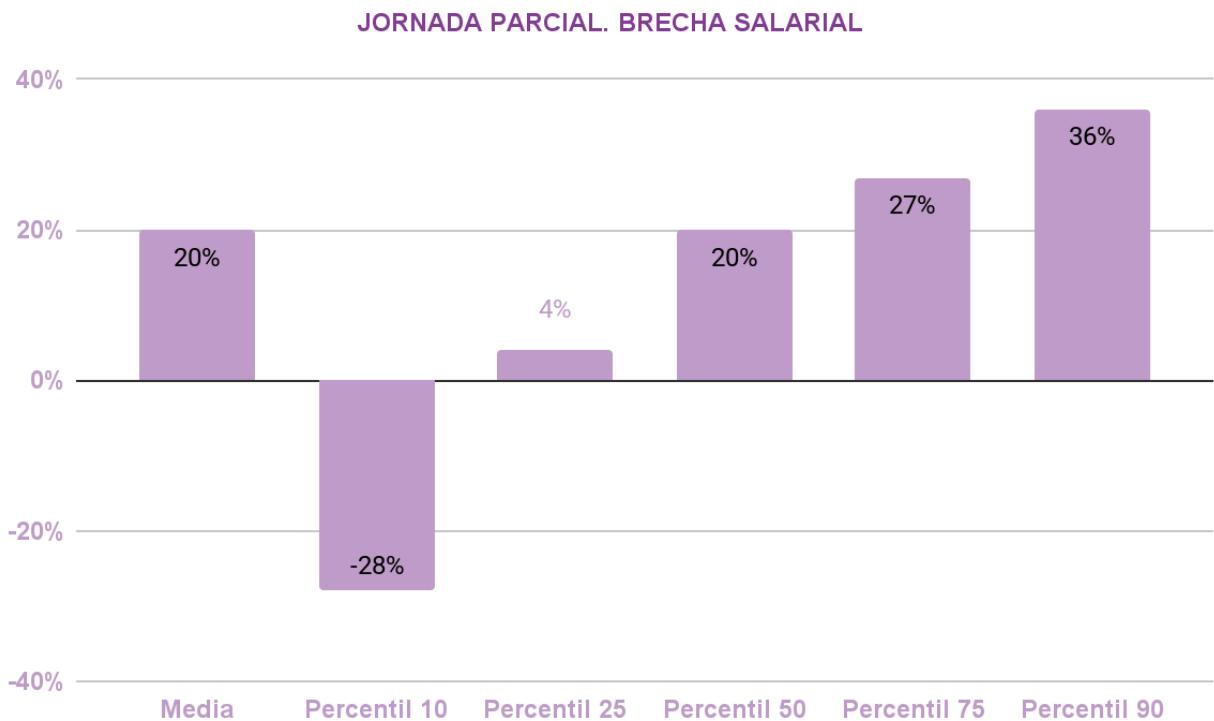
### Castilla-La Mancha 2022

Jornada a tiempo parcial	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial	
<b>Media</b>	11.975,06	11.301,45	13.575,38	2.273,93	20%
<b>Percentil 10</b>	4.780,45	5.032,87	3.599,61	-1.433,26	-28%
<b>Percentil 25</b>	6.595,81	6.563,51	6.843,18	279,67	4%
<b>Percentil 50</b>	10.997,73	10.498,85	12.562,37	2.063,52	20%
<b>Percentil 75</b>	14.954,88	14.052,63	17.910,00	3.857,37	27%
<b>Percentil 90</b>	19.596,96	18.373,72	24.952,76	6.579,04	36%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta cuatrienal de estructura salarial

Puede resultar llamativo el dato del percentil 10 en el que los salarios de las mujeres son superiores a los de los hombres, si bien hay que precisar que en este tramo es en el que se

encuentra la mayor parte de quienes trabajan a jornada parcial, en torno al 70% y la mayoría como ya hemos dicho son mujeres y en el caso de los hombres es algo bastante residual.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta cuatrienal de estructura salarial

**En la jornada parcial la brecha sube a medida que se incrementa el tramo salarial.**  
Necesitamos poder profundizar en la composición por sexos de cada uno de esos tramos para poder mejorar el conocimiento de esta realidad que sabemos que está muy vinculada a la precariedad laboral y a los bajos salarios de las mujeres.

## Ganancia media por hora por trabajador y sexo

### Tipo de jornada y antigüedad

Pasamos a analizar datos de salario por hora, una nueva perspectiva que nos aporta una visión interesante dado que en principio una hora de trabajo no debería presentar tantas diferencias como las que podemos ver en los siguientes cuadros.

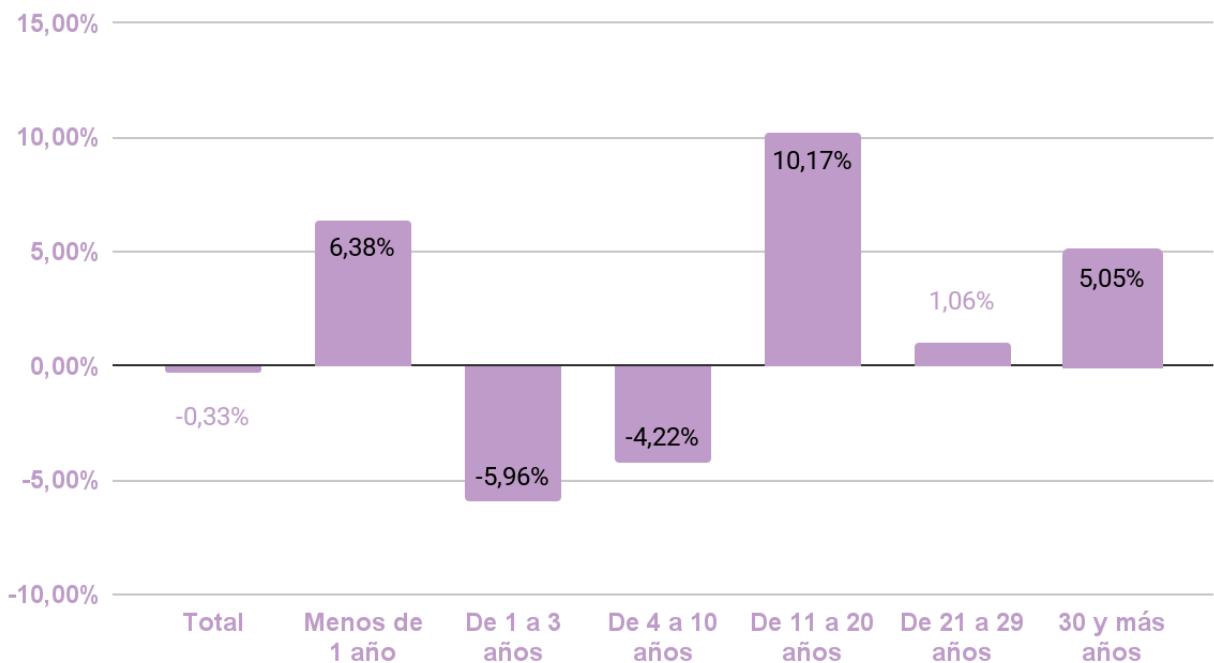
Uno de los problemas cuando se profundiza en la información estadística es la variabilidad que presentan los datos por el menor número de registros, por eso en los datos de salario (no en los cálculos porcentuales de la brecha salarial) cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad

### Castilla-La Mancha 2022

Mujeres	Total	Menos de 1 año	De 1 a 3 años	De 4 a 10 años	De 11 a 20 años	De 21 a 29 años	30 y más años
<b>Total</b>	11,44	8,76	10,08	11,05	12,4	-14,5	-16,43
<b>Jornada a tiempo completo</b>	12,29	-8,93	10,91	11,86	12,88	-15,09	-17,03
<b>Jornada a tiempo parcial</b>	8,83	-8,53	-8,18	-8,5	-10,08		
Hombres	Total	Menos de 1 año	De 1 a 3 años	De 4 a 10 años	De 11 a 20 años	De 21 a 29 años	30 y más años
<b>Total</b>	12,08	9,49	10,16	11,24	14,17	15,23	-17,92
<b>Jornada a tiempo completo</b>	12,25	9,5	10,26	11,36	14,19	15,25	-17,89
<b>Jornada a tiempo parcial</b>	10,09	-9,46	-9,31	-9,27			
BRECHA	Total	Menos de 1 año	De 1 a 3 años	De 4 a 10 años	De 11 a 20 años	De 21 a 29 años	30 y más años
<b>Total</b>	5,59%	8,33%	0,79%	1,72%	14,27%	5,03%	9,07%
<b>Jornada a tiempo completo</b>	-0,33%	6,38%	-5,96%	-4,22%	10,17%	1,06%	5,05%
<b>Jornada a tiempo parcial</b>	14,27%	10,90%	13,81%	9,06%			

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta cuatrienal de estructura salarial

Brecha salario/hora por antigüedad. Jornada completa

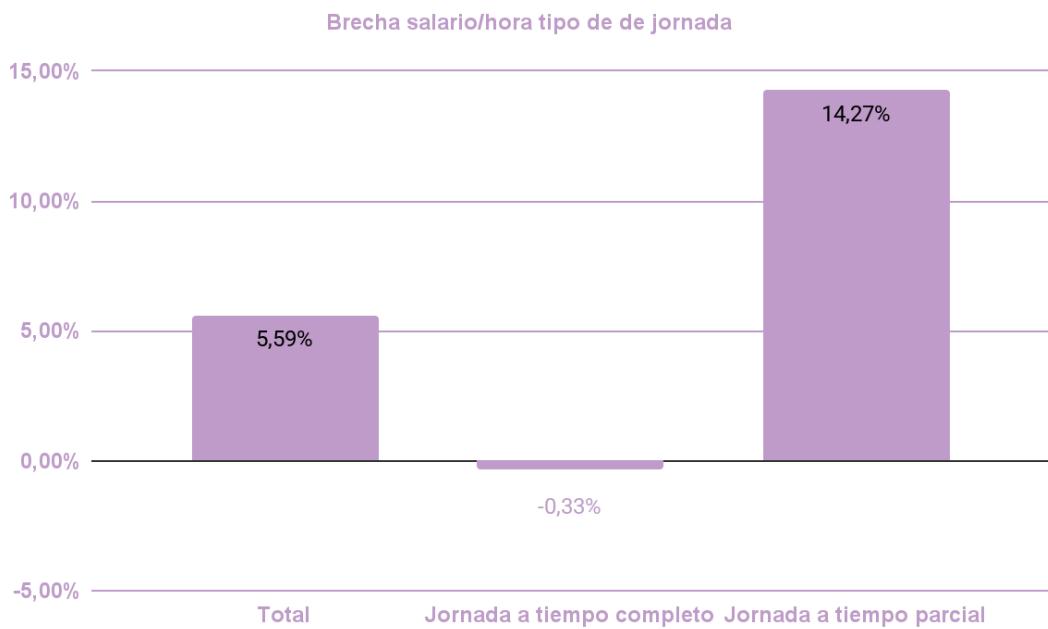


Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta cuatrienal de estructura salarial

Si bien en el gráfico anterior no analizamos las diferencias por tipo de jornada, algo que haremos más adelante, no deja de tener interés los datos que estamos viendo dado que **la interrupción de las carreras profesionales es uno de los problemas con los que se encuentran las mujeres en su relación laboral**.

Entre quienes tienen una antigüedad entre los 11 y los 20 años es donde la brecha salarial por hora se incrementa de forma más clara, tanto en el total como en la jornada a tiempo completo. Esto apunta a un efecto acumulativo de las desigualdades a lo largo de la trayectoria laboral, coincidente con etapas de mayor promoción profesional y asunción de responsabilidades, en las que las mujeres tienden a encontrar más obstáculos (techo de cristal, interrupciones de carrera, penalización por cuidados).

Diferenciando por tipo de jornada, como podemos ver en la tabla, en algunos casos no hay datos y en otros hay que tomarlos con cautela porque hay pocos registros. No obstante analizamos la brecha del salario/hora a tiempo completo y parcial dado que para estos parámetros tenemos valores significativos desde un punto de vista estadístico.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta cuatrienal de estructura salarial

Este gráfico es muy significativo, ya que **en el tiempo completo, en el salario hora apenas existen diferencias entre hombres y mujeres, sin embargo, en el tiempo parcial se dispara la brecha hasta el 14,27%**.

### Composición del salario bruto mensual

Concluimos este apartado fijándonos en la composición del salario bruto, en concreto analizamos el peso que tienen los complementos salariales.

Castilla-La Mancha	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha
<b>Complementos salariales</b>	508,23	447,6	559,48	25%
<b>Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana</b>	39,14	36,14	41,68	15%
<b>Pagos por horas extraordinarias</b>	10,25	5,86	13,97	138%
<b>Salario bruto</b>	1.799,65	1.619,66	1.951,79	21%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta cuatrienal de estructura salarial

La tabla anterior muestra algunos componentes del salario bruto mensual, en concreto nos interesa ver el peso que tienen los distintos complementos.

Como se puede observar la brecha en los complementos salariales alcanza el 25% y lo más importante, **los complementos explican el 34% de la brecha salarial a nivel regional**.

## La brecha en el empleo

### Tasa de Actividad y de Empleo

Nota: la tasa de actividad se define como el porcentaje de personas activas (ocupadas o en paro) respecto al total de la población de 16 años o más en edad de trabajar. Tasa de empleo: Es el cociente entre el número de personas ocupadas y la población total de 16 años o más.

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) que publica el INE **la tasa de actividad de las mujeres en el último trimestre de 2025 es del 52,59%**, frente al 66,08% de los hombres. Si comparamos estos registros con los datos a nivel estatal, las mujeres tienen una tasa más baja en la región y los hombres más alta, es decir, si ya de por sí la situación de las mujeres es precaria en el conjunto del país con una baja participación en la población activa, en el caso de CLM la situación es aún peor, algo que no necesariamente está ligado al sistema productivo regional dado que, como hemos apuntado, en el caso de los hombres ocurre todo lo contrario, la tasa de actividad es mayor que la de los hombres a nivel estatal.

Respecto al último trimestre de 2024, la tasa de actividad femenina ha aumentado en casi un punto (0.96), si bien los hombres registran un aumento en el mismo periodo de 2.37 puntos porcentuales.

Los datos de la tasa de empleo vuelven a reflejar este patrón: los hombres en Castilla-La Mancha registran una tasa de actividad en el último trimestre de 2025 del 59,84 %, superando la tasa nacional en 1,6 puntos, mientras que las mujeres castellano-manchegas se quedan en el 44,53 %, por debajo de la tasa nacional femenina, que se sitúa en el 48,19 %.

Debemos incidir en este punto: la tasa de empleo de las mujeres, en general, y especialmente en Castilla-La Mancha, es muy baja.

**En Castilla-La Mancha solo el 44,53% de las mujeres de la región en edad de trabajar están ocupadas.**

Por edades, la tasa de empleo de las mujeres de entre 20 y 24 años en la región se sitúa en el 43,97 %, frente al 44,89 % de los hombres (2025T4). La tendencia al alza de la tasa de empleo femenina venía siendo más pronunciada que la de los hombres. Sin embargo, este año los hombres han experimentado, a diferencia de las mujeres, un descenso de 4,4 puntos porcentuales.

A nivel nacional no se ha producido este tipo de descenso, sino que la tasa se ha mantenido en valores similares (45,59 % en hombres). En cambio, las mujeres castellano-manchegas de entre 20 y 24 años sí superan la tasa de empleo a nivel nacional, que se sitúa en el 41,28 %.

Este patrón no se repite en el caso de las mujeres de entre 25 y 54 años, cuya tasa de empleo se sitúa aproximadamente cinco puntos por debajo de la media nacional (70,65 % frente al 75,44 %). En cambio, en el caso de los hombres, la tasa regional supera a la nacional en 1,48 puntos (86,47 %).

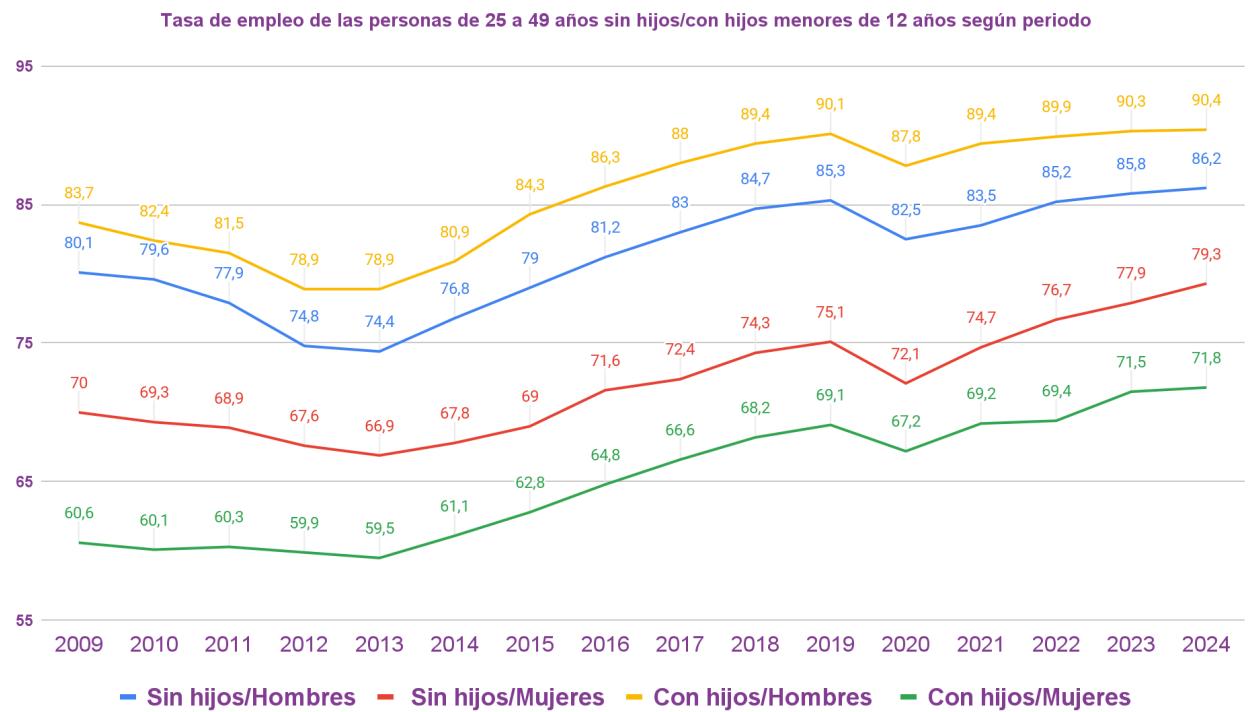
Respecto al año anterior, ambos性es han experimentado un aumento en la tasa de empleo, pero este grupo de edad sigue registrando la mayor brecha según los datos de la EPA. Esta franja de edad debe analizarse desde la perspectiva de la conciliación familiar y de la brecha existente en los cuidados.

**En todos los años, los hombres presentan tasas de empleo superiores a las mujeres, tanto con hijos como sin hijos y las diferencias se incrementan a medida que aumenta el número de descendientes.**

Si bien no existen datos desagregados por comunidades autónomas, nos parece muy relevante analizar la tasa de empleo de hombres y mujeres en función del número de hijos o hijas que tienen, los datos que analizamos a continuación se refieren al conjunto del país.

Así, se presentan a continuación los datos de las tasas de empleo de las personas de entre 25 y 49 años, con hijos e hijas menores de 12 años y sin ellos. El siguiente gráfico muestra estos datos, procedentes de la Encuesta de Población Activa, que únicamente están disponibles a nivel estatal, y cuyos últimos registros corresponden al año 2024.

Se puede observar cómo las mayores tasas de empleo pertenecen a los hombres, concretamente con hijos, mientras que **las mujeres sin hijos ostentan la menor tasa de empleo**. La evolución respecto a 2023 recoge el mayor incremento en la tasa para las mujeres sin hijos, mientras que las que tienen hijos se quedan estancadas en el 71,8%, separándose 7.5 puntos porcentuales. Entre los hombres, la distancia entre aquellos con hijos y sin hijos sigue recortando distancia, situándose en el 4.2 puntos porcentuales.



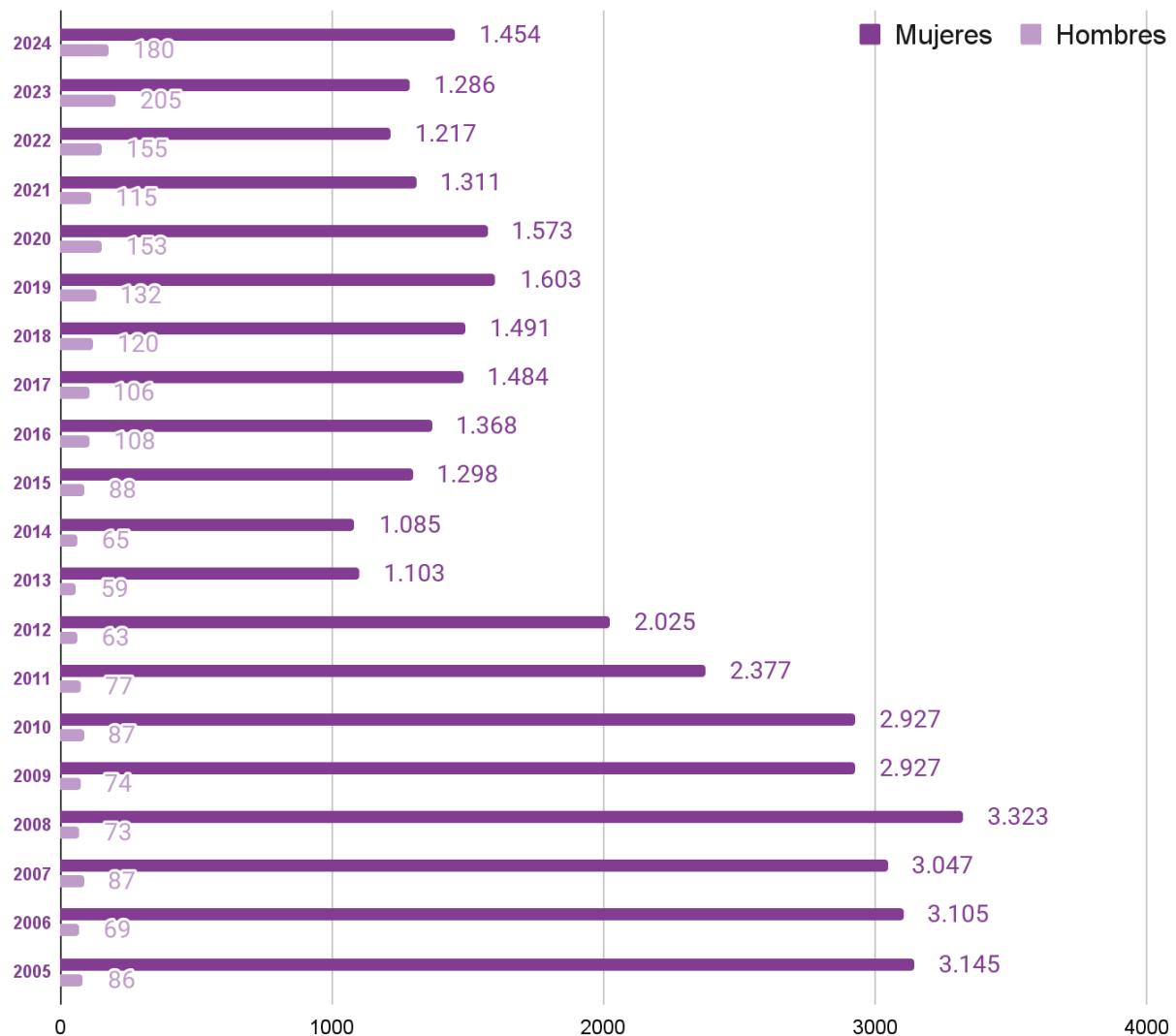
Fuente: EPA

## Excedencia por cuidado de hijos e hijas en Castilla-La Mancha

Junto al dato de empleo, siempre es importante mostrar cómo año tras año los datos sobre excedencias para el cuidado de hijos/as siguen incidiendo especialmente en la brecha de cuidados relacionada con el empleo. **2024 registra por segundo año consecutivo una subida en las excedencias a las que se han acogido madres**, que como muestra el gráfico, habían descendido a partir de 2021. En cambio, las reducidas cifras de padres acogidos a la excedencia para cuidado de hijos/as, ha descendido.

En 2024 hay 1.454 excedencias por cuidados de mujeres frente a 180 hombres.

### Excedencias por cuidado de hijas/hijos. Castilla-La Mancha



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto de las Mujeres

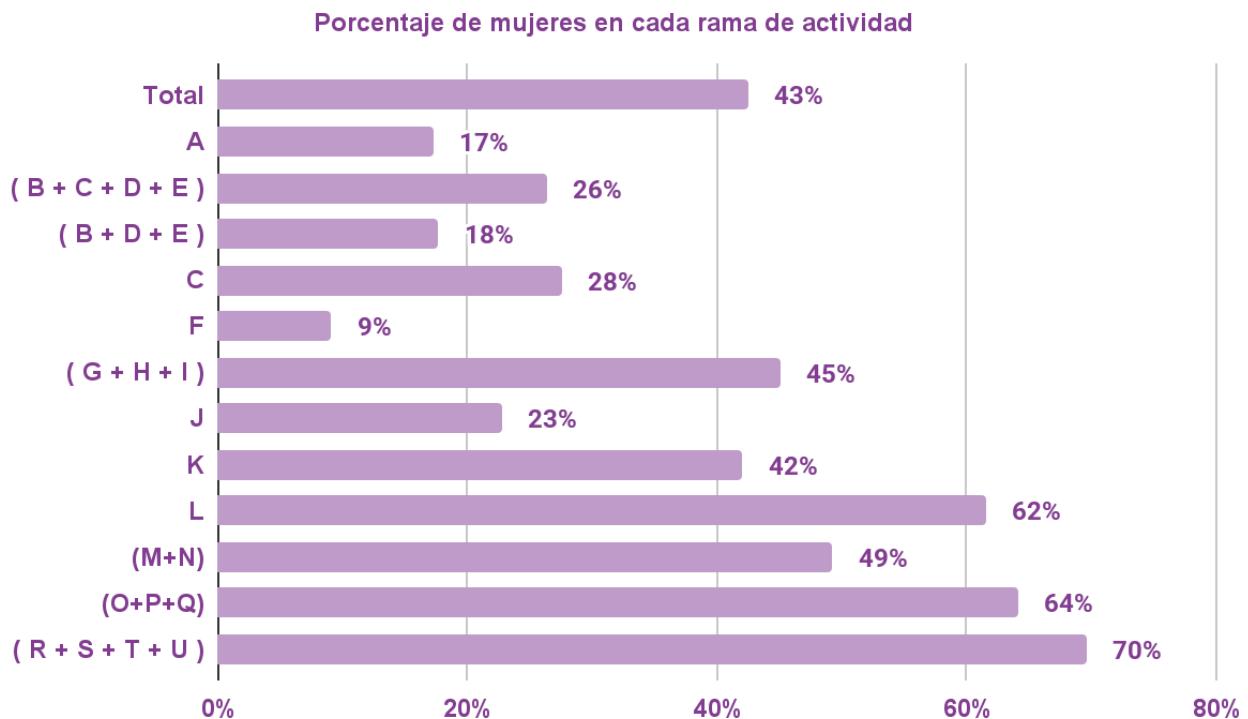
## Ocupación por ramas de actividad

Seguimos analizando los datos de la EPA, en este caso, nos fijamos en los datos de ocupación por rama de actividad del cuarto trimestre de 2025, desagregado por sexos:

Castilla - La Mancha 4º trimestre 2025	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>	950,1	545,8	404,3
<b>A Agricultura</b>	53,7	44,4	9,3
<b>Total Industria ( B + C + D + E )</b>	155,6	114,6	41,1
<b>B_E Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación ( B + D + E )</b>	19,2	15,7	3,4
<b>C Industria manufacturera</b>	136,4	98,8	37,6
<b>F Construcción</b>	88,5	80,4	8,1
<b>Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería ( G + H + I )</b>	248,9	136,8	112,2
<b>J Información y comunicaciones</b>	32,4	25	7,4
<b>K Actividades financieras y de seguros</b>	12,6	7,3	5,3
<b>L Actividades inmobiliarias</b>	1,3	0,5	0,8
<b>Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares ( M + N )</b>	82	41,5	40,4
<b>Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales ( O + P + Q )</b>	211,2	75,9	135,4
<b>Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios ( R + S + T + U )</b>	63,8	19,4	44,4

Fuente: EPA

**Las ramas con menor presencia de mujeres ocupadas en la región son la construcción, seguido de las industrias extractivas, la agricultura y la industria.** Donde mayor presencia de mujeres hay, es en las ramas de actividades artísticas, la de administración pública y defensa, actividades inmobiliarias y en actividades profesionales, científicas y técnicas.



Fuente: elaboración propia con datos de la EPA

En el gráfico anterior vemos el grado de feminización de cada rama de actividad; **en el caso de las actividades artísticas, las mujeres son el 70 % de las personas ocupadas en estas actividades.** Es importante ver estos grados de feminización sectorial porque, tal y como veremos más adelante, **los sectores feminizados tienen los salarios más bajos**, y hay que preguntarse si la causa de esos salarios más bajos está precisamente en el hecho de que estemos ante actividades económicas feminizadas y se arrastra la losa de pagar menos los trabajos de las mujeres, como si su relación con el empleo fuera subsidiaria a la del hombre como sostén económico familiar.

## Temporalidad y parcialidad

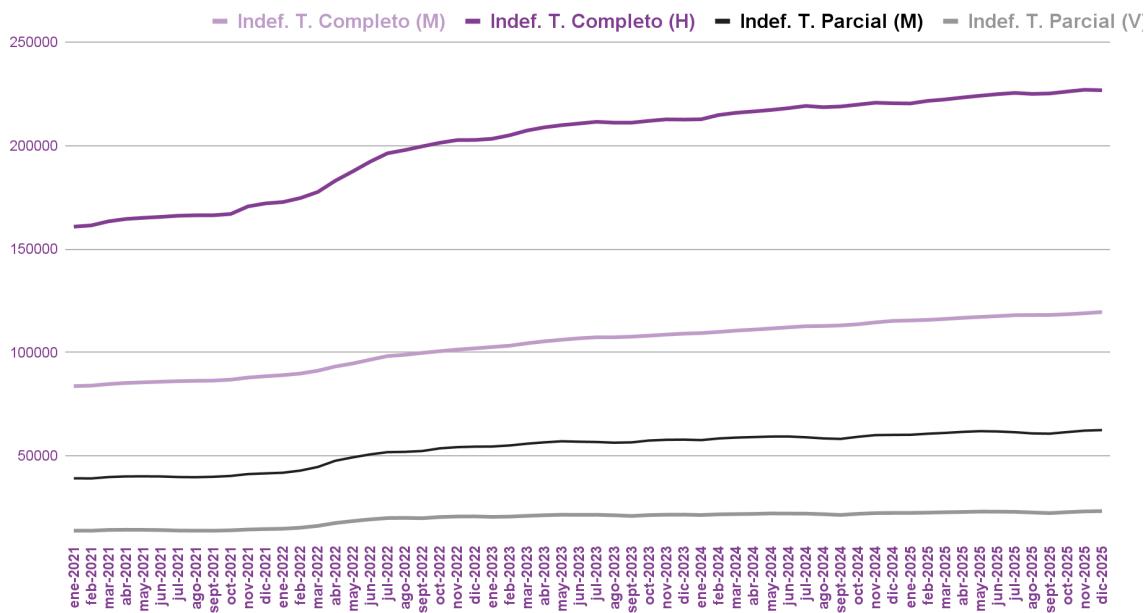
**La tasa de temporalidad a finales de 2025 en mujeres se situó en el 20,3%**, reduciéndose respecto a hace un año, que registró una tasa del 21,3%. En comparación con el dato nacional, las mujeres castellano-manchegas registran 2.7 puntos más de tasa de temporalidad. Frente a los hombres en la región, 7.2 puntos más, consistiendo en la misma brecha en la contratación temporal por sexos que hace un año.

**En términos absolutos, a finales de 2025 se registraron 72.500 mujeres en contratación temporal, frente a 58.100 hombres.**

Por tipo de jornada, los datos de parcialidad de la EPA 2025T4 reflejan que el porcentaje de mujeres sobre el total de población ocupada es del 25,6%, aumentando en cuatro décimas respecto a hace un año. Los hombres, en cambio, han visto reducida la tasa de parcialidad en cuatro décimas, estando en el 5,8%. De nuevo, la cifra regional de mujeres supera a la tasa nacional, esta vez en 4.1 puntos, pero los hombres registran menos parcialidad que el total nacional, que está en el 7%. Del total de personas ocupadas a tiempo parcial, 135.200, 103.400 son mujeres, conformando el 76,48% de la parcialidad en la región. Este dato el año anterior fue del 75,34%, la parcialidad como fenómeno femenino en el empleo se ha acentuado, y la brecha entre tasas se encuentra en los 19,8 puntos porcentuales, casi un punto más que a finales de 2024.

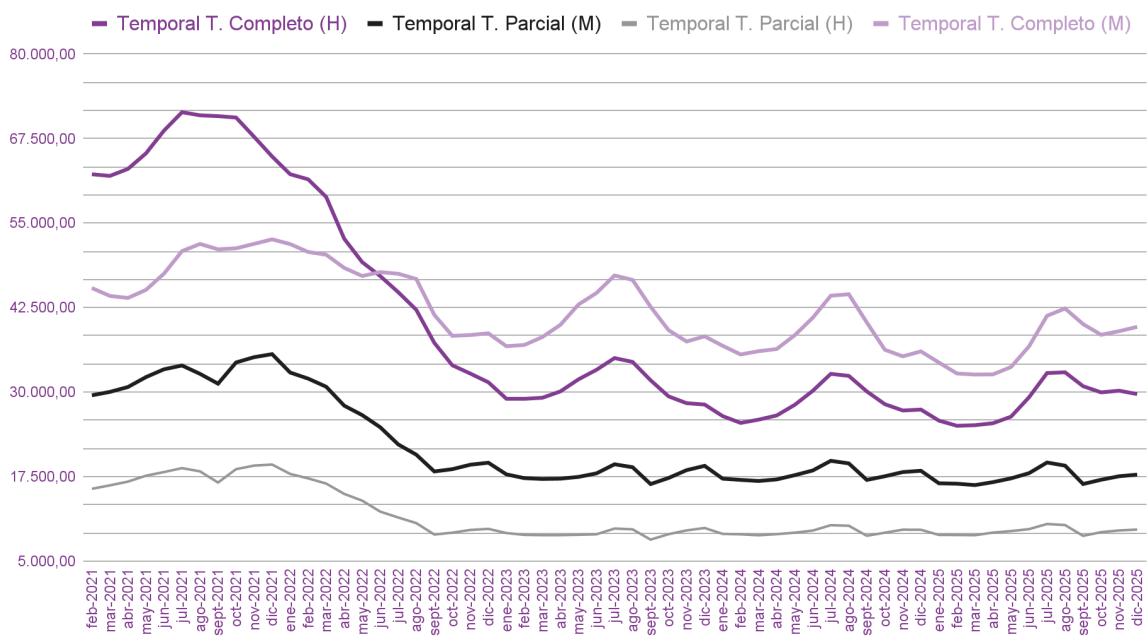
Los siguientes gráficos muestran la evolución de la afiliación a la Seguridad Social según el tipo de contratación y de jornada.

Gráfico. Afiliación al Régimen general en modalidad indefinida, según tipo de jornada, por sexos (2021-2025):



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Seguridad Social

Gráfico. Afiliación al Régimen general en modalidad temporal, según tipo de jornada, por sexos (2021-2025):



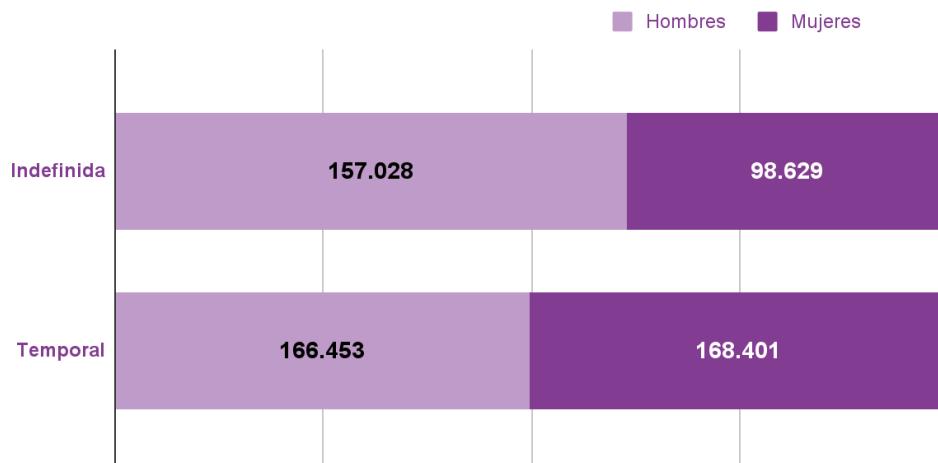
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Seguridad Social

## Contratación

En este apartado analizamos los datos que proporcionan las estadísticas del SEPE. La contratación acumulada de 2025 asciende a 640.196 contratos. La cifra total de contratos crece con 4.767 contratos más que en 2024, lo que supone un cambio de la tendencia descendente que se registraba desde que entró en vigor la reforma laboral.

Lo que no ha cambiado es el mayor peso de la contratación indefinida, que en 2025 ha supuesto el 39,93 % del total de contratos, aumentando ligeramente la proporción respecto a hace un año (1,23 puntos). Como observamos en el siguiente gráfico, las mujeres están más presentes en la modalidad temporal, conformando el 50,3 % del total de la contratación en esta modalidad. En cambio, en la contratación indefinida, las mujeres representan solo el 38,58 % de los contratos.

Gráfico. Contratación acumulada según tipo de contrato y sexo (2025).



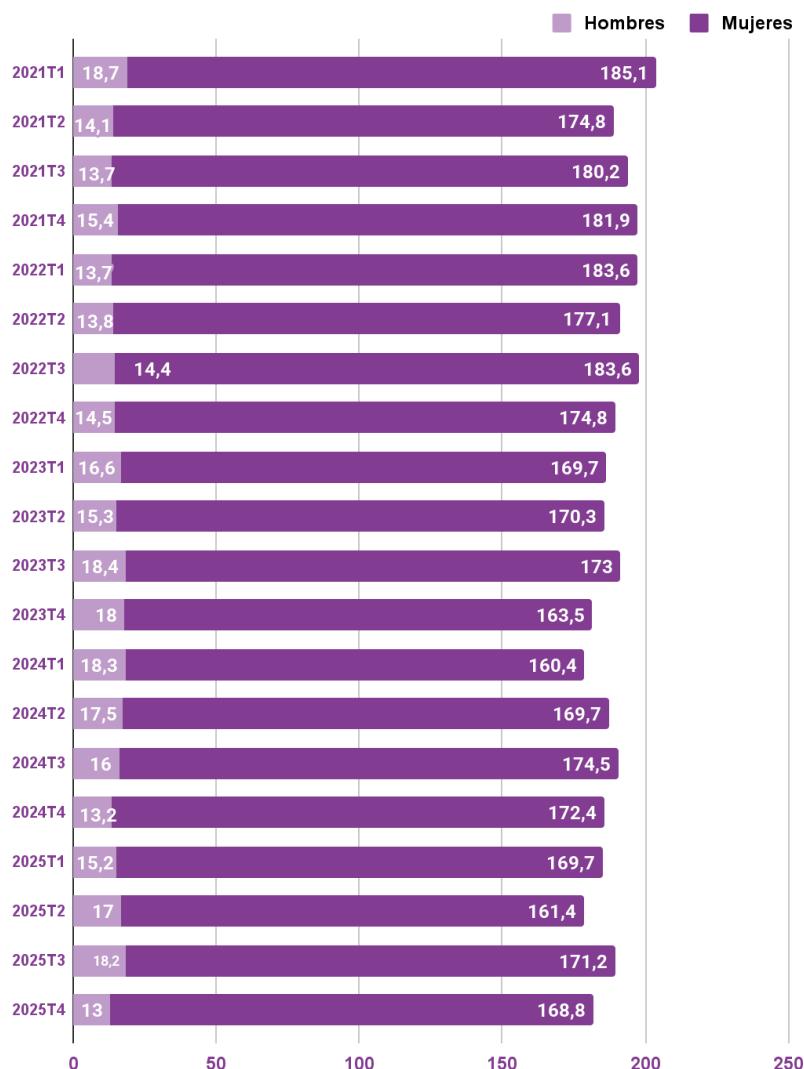
Fuente: elaboración propia a partir de datos del SISPE (2025)

## Inactividad

Volvemos a recurrir a la EPA para analizar la inactividad. En Castilla-La Mancha se han registrado 739.900 personas inactivas en el último trimestre de 2025. De ellas, **el 58,18% son mujeres**. Además, si observamos el siguiente gráfico, vemos que, del total de mujeres inactivas, el 39,21% de ellas lo es por “labores del hogar” epígrafe en el que la EPA engloba las tareas de cuidados en el hogar que impiden acceder al empleo, no ya trabajar, tampoco permiten estar en búsqueda activa de empleo. Las labores del hogar apenas suponen el 4,2% entre los hombres inactivos.

**En Castilla-La Mancha de las 739.900 personas inactivas el 58,18% son mujeres.**  
**Entre las mujeres inactivas, el 39,21% lo es por labores del hogar.**

Gráfico. Personas inactivas en Castilla-La Mancha por razón “Labores del hogar” (2021-2025):

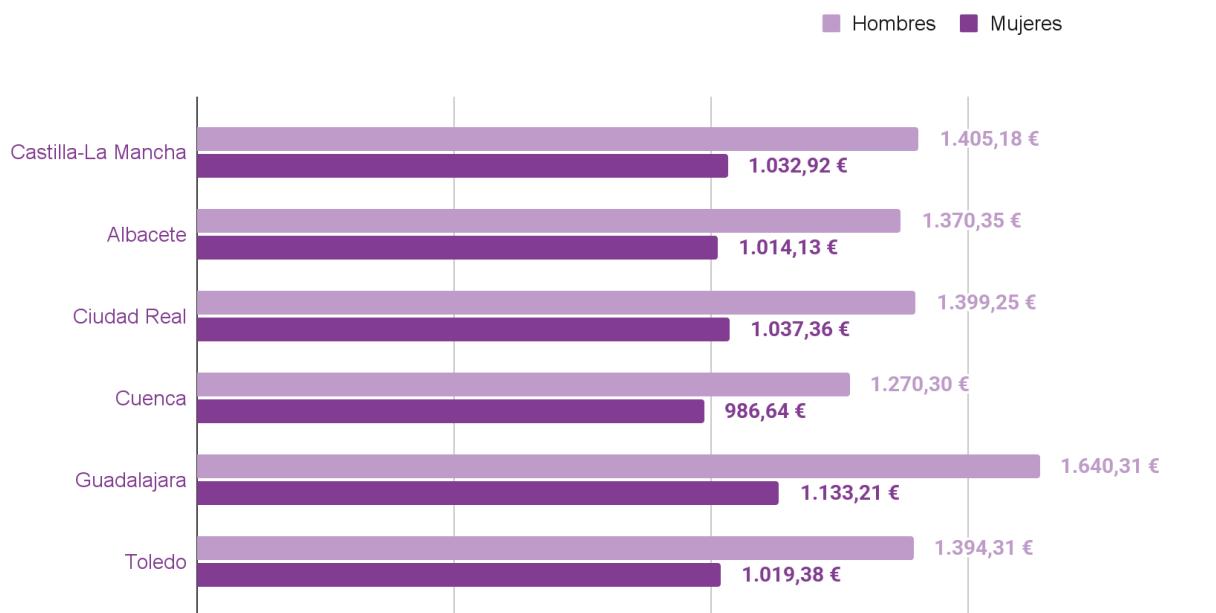


Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA (unidad: miles de personas)

## Pensiones

La precariedad laboral y los salarios más bajos que marcan la etapa laboral activa de las mujeres se traslada a la vida de las mujeres jubiladas. En este apartado analizamos la brecha en las pensiones con los datos que proporciona la Seguridad Social.

Gráfico. Pensiones medidas por provincia y sexos (2025).



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Observamos en el anterior gráfico la brecha existente en la cuantía mensual media de pensiones entre sexos, tanto a nivel regional como provincial. **A nivel regional, se puede observar una brecha de pensiones del 36,04%.**

**Las mujeres con pensiones mínimas son el 39,68% del total de pensiones, frente al 22,51% de hombres.**

# Formación y empleo

En este apartado analizamos los salarios atendiendo al nivel de formación alcanzado, una información que obtenemos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (EES 2022).

También nos fijamos en los salarios por sector de actividad, en este caso la información procede de la publicación de la Agencia Tributaria Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias. Esta estadística descansa en la relación de perceptores de rentas que presentan los empleadores y entidades pagadoras de pensiones o de prestaciones por desempleo.

Los datos más recientes son del año 2024 lo que convierte a esta estadística en la que nos puede dar una información más cercana en el tiempo.

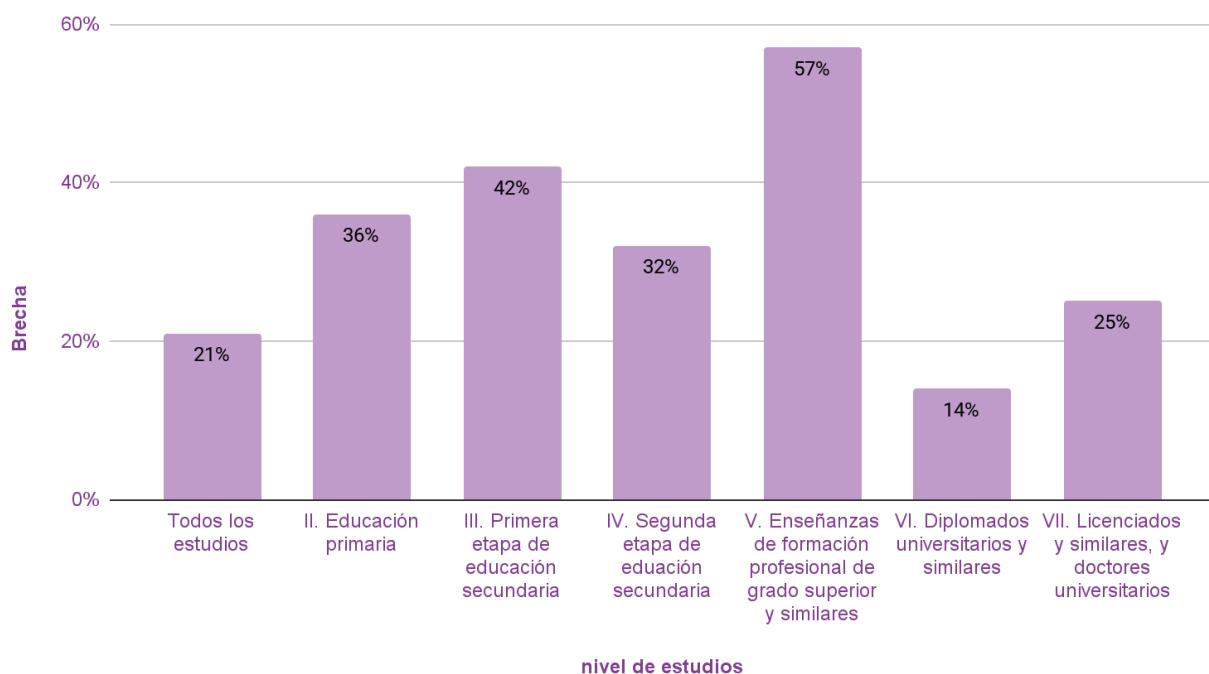
## Salarios y nivel de formación alcanzado

Volvemos a la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022, en esta ocasión para analizar el impacto del nivel de estudios alcanzado en la brecha salarial .

<b>Salario medio por nivel de estudios</b>	<b>Castilla - La Mancha</b>			
	<b>Ambos sexos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Brecha</b>
<b>Todos los estudios</b>	23.751,71	21.312,65	25.813,23	21%
<b>II. Educación primaria</b>	19.886,88	16.029,67	21.847,18	36%
<b>III. Primera etapa de educación secundaria</b>	19.288,21	15.416,54	21.907,00	42%
<b>IV. Segunda etapa de educación secundaria</b>	22.840,46	19.765,95	26.033,91	32%
<b>V. Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares</b>	25.481,97	19.648,68	30.795,65	57%
<b>VI. Diplomados universitarios y similares</b>	29.471,29	27.967,83	31.820,98	14%
<b>VII. Licenciados y similares, y doctores universitarios</b>	39.807,67	36.077,74	45.153,33	25%

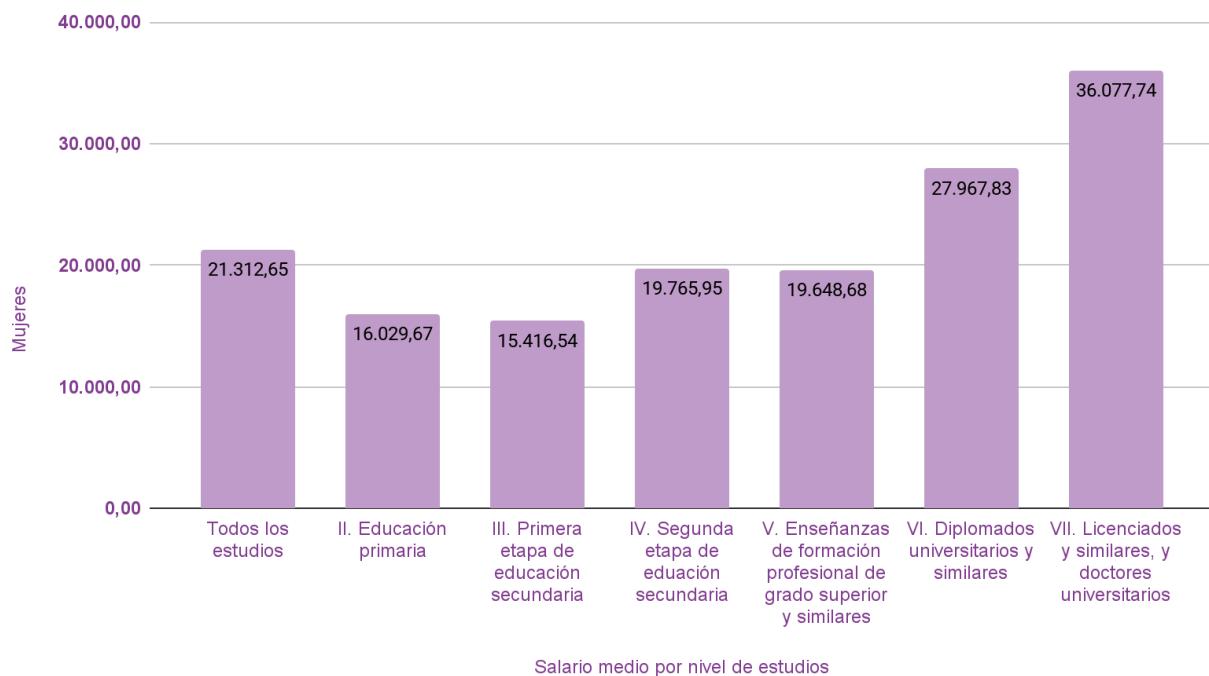
Fuente: Elaboración propia con datos de la EES 2022

Mujeres. Salario medio por nivel de estudios

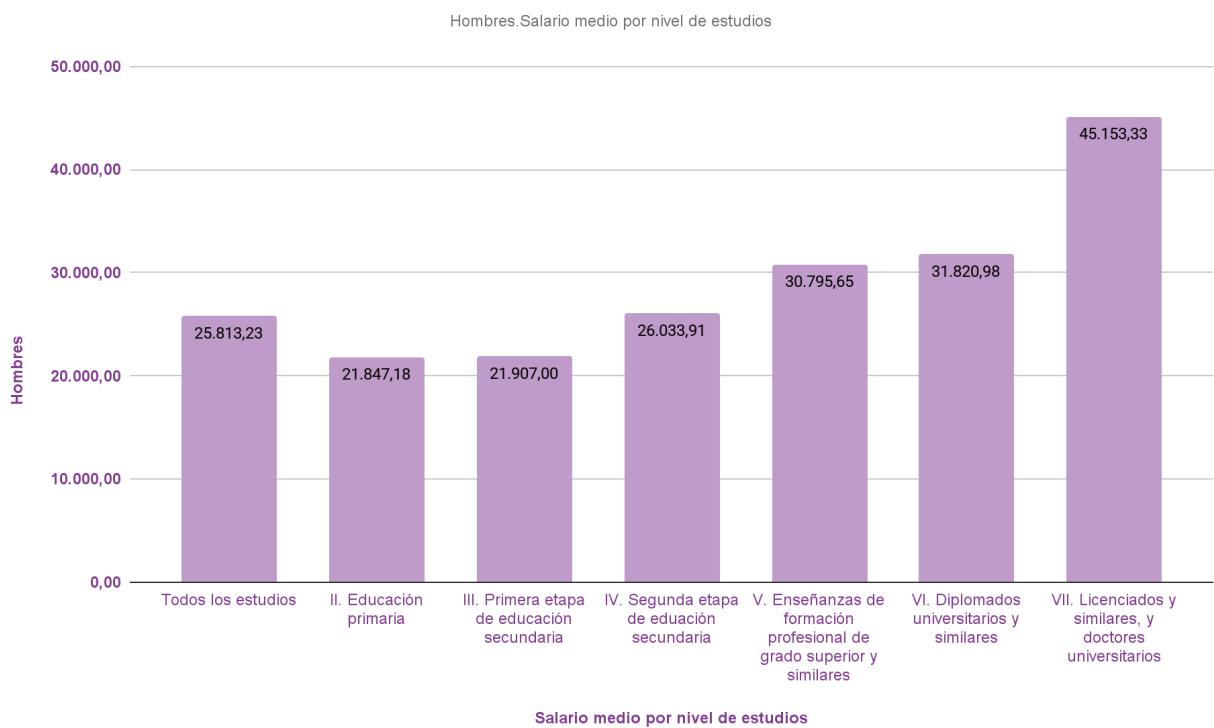


De los datos más significativos **es la brecha que encontramos en las Enseñanzas de Formación profesional que roza el 60%**. La menor brecha salarial se da en el nivel VI con un 14%.

Mujeres. Salario medio por nivel de estudios



Fuente: Elaboración propia con datos de la EES 2022



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta cuatrienal de estructura salarial

Los dos gráficos anteriores presentan los salarios de mujeres y hombres en función del nivel de estudios, además de que siempre son mayores para los hombres, otro elemento diferenciador lo encontramos en la evolución ascendente entre los hombres a medida que aumenta su nivel de estudios algo que no ocurre entre las mujeres que bajan del nivel II al II y del IV al V.

Por todo lo ya comentado anteriormente **resulta difícil afirmar que una mayor formación garantiza menor brecha o incluso mejor salario**. Si bien sería interesante profundizar más allá del nivel de formación y ahondar en las cualificaciones que otorgan esos niveles formativos, dado que **existen formaciones feminizadas que coinciden con actividades económicas feminizadas y que, como veremos en el punto siguiente, tienen menores salarios**. La cuestión es que es ¿los salarios son menores por el valor que aportan esas actividades? o ¿estar feminizadas y asociarse a cuestiones vinculadas a las tareas que los roles de género asignan a las mujeres hacen que esas actividades económicas tengan un menor valor monetario?

## Salarios por sector de actividad

Fuente: Elaboración propia con datos de la publicación de la Agencia Tributaria Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias

En este apartado estudiamos los datos que proporciona la Agencia Tributaria, nos interesa la información del número de personas asalariadas en cada sector y los salarios medios, todo ello desagregado por sexos.

Esta información es muy interesante ya que tiene su origen en la información que recibe Hacienda de las empresas pagadoras ( no tiene por tanto que ver con presentar o no la declaración por parte de las y los contribuyentes) lo que significa que aquí tenemos toda la información sobre lo que las empresas pagan a quienes trabajan para ellas, basado además en una fuente administrativa.

Por otro lado, el nivel de desagregación que aquí encontramos no lo vemos en otras fuentes, aquí sí podemos profundizar en cuestiones que hasta ahora no habíamos analizado, incluido un breve apartado de salarios de las mujeres extranjeras, aunque ya adelantamos que la brecha salarial crece si la mujer es extranjera.

### Castilla-La Mancha 2024

Salarios medios anuales	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>	22.188	24.216	19.709
<b>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	12.085	12.785	9.595
<b>Industria extractiva, energía y agua</b>	29.886	31.645	23.677
<b>Industria</b>	24.702	26.499	20.178
<b>Construcción y activ. inmobiliarias</b>	21.502	22.064	18.532
<b>Comercio, reparaciones y transporte</b>	20.972	23.388	17.488
<b>Información y comunicaciones</b>	31.645	34.172	26.210
<b>Entid. financieras y aseguradoras</b>	38.254	43.721	33.444
<b>Servicios a las empresas</b>	17.768	21.122	14.638
<b>Servicios sociales</b>	28.517	32.904	26.042
<b>Otros servicios personales y de ocio</b>	11.763	13.983	10.096

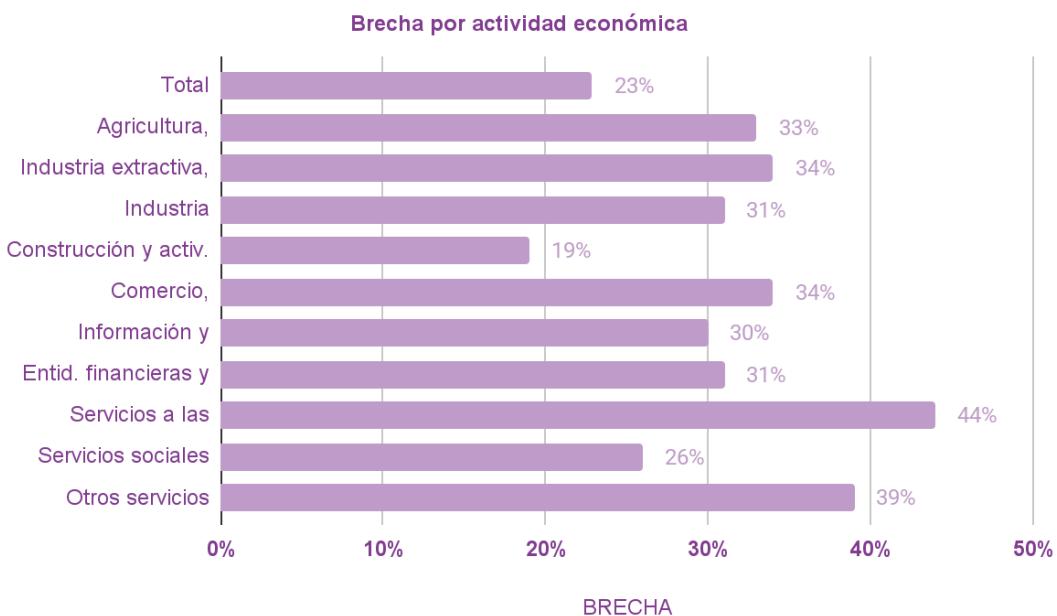
Fuente: Elaboración propia con datos de la Agencia Tributaria

El epígrafe de entidades financieras y aseguradoras tiene los mayores salarios medios tanto para hombres como para mujeres, pero esto no implica que la situación de las mujeres sea mejor, de hecho, la brecha en el sector supera el 30%.

	BRECHA	% mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>	23%	45%	100%	100%
<b>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	33%	22%	7%	2%
<b>Industria extractiva, energía y agua</b>	34%	22%	2%	1%
<b>Industria</b>	31%	28%	16%	8%
<b>Construcción y activ. inmobiliarias</b>	19%	16%	13%	3%
<b>Comercio, reparaciones y transporte</b>	34%	41%	22%	19%
<b>Información y comunicaciones</b>	30%	32%	3%	1%
<b>Entid. financieras y aseguradoras</b>	31%	53%	1%	2%
<b>Servicios a las empresas</b>	44%	52%	11%	15%
<b>Servicios sociales</b>	26%	64%	17%	36%
<b>Otros servicios personales y de ocio</b>	39%	57%	8%	13%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Agencia Tributaria

El cuadro anterior, además de darnos los datos de la brecha en cada actividad económica, también nos muestra la información del nivel de feminización de cada actividad y por último el peso que cada actividad económica tiene entre los hombres y entre las mujeres. Todo esto lo vemos de forma más visual en los siguientes gráficos:



Fuente: Elaboración propia con datos de la Agencia Tributaria



Fuente: Elaboración propia con datos de la Agencia Tributaria

Estos dos gráficos resumen muy bien la información previa y sintetizan de forma muy visual la presencia de las mujeres en el empleo y las brechas que encontramos en todas las actividades.

Recordamos que estamos hablando de los datos reales proporcionados por quienes pagan los salarios y que además para elaborar la estadística la Agencia Tributaria tiene en cuenta los distintos empleos que a lo largo del año han podido tener las personas analizadas, por tanto, más allá de las estimaciones que se puedan hacer por motivos estadísticos, estos datos nos enfrentan a la realidad que resumen el año de trabajo, por tanto, y según estos datos, **en 2024 el salario medio anual de las mujeres fue de 19.709 euros, y el de los hombres 24.216, así la brecha se sitúa en el 23%**.

Profundizando en las distintas actividades económicas, en el caso de las mujeres, con apenas 10.000 euros anuales, el salario medio más bajo corresponde a Otros servicios personales y de ocio, mientras que el más alto con 33.444€/año es el de Entid. financieras y aseguradoras.

El sector financiero también es el que tiene un salario medio más alto entre los hombres, aunque en este caso alcanzan los 43.721€/ año (muy por encima del de las mujeres a pesar de ser un sector feminizado) Y el salario medio más bajo entre los hombres es el de la agricultura con 12.785 €/año.

Pasando ya al análisis de **la brecha salarial, la cifra más alta se registra en servicios a las empresas con un 44%** y la más baja en construcción con un 19% aunque aquí trabajan pocas mujeres.

## Mujeres extranjeras

Fuente: Agencia Tributaria

Como ya adelantamos, seguimos con los datos de la Agencia Tributaria de 2024, en este caso para analizar los salarios de las mujeres extranjeras.

	Ambos sexos	Salario Medio Anual	Hombres	Salario Medio Anual	Mujeres	Salario Medio Anual	BRECHA	Brecha Mext/ H españoles
extranjeras	110.171	15.152	65.698	16.463	44.473	13.215	24,58%	91,81%
españolas	827.690	23.125	450.121	25.348	377.569	20.474	23,81%	

Fuente: Agencia Tributaria

Hemos querido hacer una nota sobre la realidad salarial de las mujeres extranjeras, como se observa en la tabla si la situación de partida para las mujeres en general es mala, en el caso de las inmigrantes esta realidad empeora, así vemos que **la brecha entre una mujer extranjera y un hombre español se sitúa en el 92%**.

Por último, no podemos dejar de señalar que Castilla-La Mancha es una región con salarios bajos en general, es decir, estamos hablando de las brechas existentes dentro de la región, pero estas crecerían de forma notoria si comparamos los salarios de las mujeres de CLM con los de los hombres de las comunidades autónomas más ricas.

# Cuidados y brecha

## Participación en las tareas domésticas por sexo

La Encuesta de Características Esenciales de la Población y las Viviendas (ECEPOV) de 2021 complementa al Censo de Población y Viviendas 2021 proporcionando información no disponible en los registros administrativos.

Definiciones:

Tareas domésticas: Actividades no remuneradas realizadas para el mantenimiento y bienestar del propio hogar y de sus miembros, incluyendo actividades rutinarias como preparar la comida, lavar y planchar la ropa, hacer la compra y también actividades extraordinarias de reparación, mantenimiento, cuidado de plantas y animales o gestiones administrativas

Fuente: Encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas (ECEPOV) Año 2021

Personas de 16 años o más según el grado de participación en las tareas domésticas por sexo	Ambos Sexos	Hombre	Mujer	% Hombre	% Mujer
<b>DATOS ABSOLUTOS</b>					
<b>Me encargo de la mayor parte de las tareas domésticas</b>	546.287	123.251	423.037	15%	50%
<b>Me encargo de una parte importante de las tareas, compartiéndolas con otra/s personas</b>	506.737	243.769	262.969	29%	31%
<b>Me encargo de una pequeña parte de las tareas domésticas</b>	430.811	323.435	107.375	38%	13%
<b>No participo habitualmente en las tareas domésticas</b>	211.815	159.139	52.675	19%	6%
<b>Total</b>	1.695.650	849.594	846.056	100%	100%
<b>PAREJA CON HIJOS QUE CONVIVEN EN EL HOGAR</b>					
<b>Me encargo de la mayor parte de las tareas domésticas</b>	192.883	13.035	179.848	3%	45%
<b>Me encargo de una parte importante de las tareas, compartiéndolas con otra/s personas</b>	257.568	127.107	130.461	29%	33%
<b>Me encargo de una pequeña parte de las tareas domésticas</b>	262.193	195.505	66.688	45%	17%
<b>No participo habitualmente en las tareas domésticas</b>	119.097	96.488	22.608	22%	6%
<b>Total</b>	831.740	432.135	399.606	100%	100%

El cuadro anterior pone de manifiesto que las mujeres asumen mayoritariamente las tareas de cuidados en el hogar: **solo un 15 % de los hombres se encargan de la mayor parte de las tareas domésticas, mientras que, en el caso de las mujeres, este porcentaje asciende al 50 %.**

**Cuando se trata de parejas con hijos, el 22 % de los hombres no participa en las tareas domésticas, mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje desciende al 6 %.**

La corresponsabilidad de los hombres en la atención de las necesidades de cuidados deja mucho que desear, y revertir esta situación es imprescindible si queremos hablar de igualdad y acabar con las brechas. Esta falta de corresponsabilidad desencadena un conjunto de desigualdades: en el acceso al empleo, en los salarios, en las pensiones, en la salud de las mujeres y en su participación en los espacios públicos o políticos.

## Conclusiones

La brecha salarial en Castilla-La Mancha no es una anomalía coyuntural ni una desviación estadística puntual. Es la expresión económica de una desigualdad estructural que atraviesa el mercado laboral, el sistema de cuidados y el modelo productivo de nuestra región. Los datos analizados en este informe confirman que, pese a los avances conseguidos en los últimos años gracias al incremento del SMI, la reforma laboral y la acción sindical, la desigualdad salarial entre mujeres y hombres persiste y se reproduce en todos los ámbitos: salarios, jornadas, sectores, promoción profesional y pensiones.

La brecha salarial no nace solo en la nómina. Se construye desde la desigual distribución de los cuidados, desde la parcialidad feminizada, desde la segregación sectorial y desde la infravaloración histórica de los trabajos desempeñados mayoritariamente por mujeres. Por eso, su reducción no puede abordarse con medidas aisladas ni simbólicas. Exige intervención estructural.

Uno de los principales factores explicativos de la brecha en Castilla-La Mancha sigue siendo la parcialidad. Las mujeres concentran la inmensa mayoría de los contratos a tiempo parcial, muchos de ellos involuntarios o vinculados a los cuidados. Mientras la parcialidad siga siendo una herramienta de ajuste empresarial sostenida sobre la disponibilidad femenina y aprovechando la carga de los cuidados que las mujeres sostienen, la brecha salarial no desaparecerá. Resulta imprescindible reformar el contrato a tiempo parcial, limitar el abuso de las horas complementarias y garantizar la ampliación prioritaria de jornada para quienes ya trabajan en la empresa.

La raíz del problema también sigue estando en el reparto desigual de los cuidados. Las mujeres continúan asumiendo mayoritariamente las excedencias por cuidado y la inactividad por labores del hogar. Sin una transformación profunda del sistema de cuidados mediante la ampliación de servicios públicos de 0-3 años, el fortalecimiento del sistema de dependencia, la profesionalización del sector y políticas de corresponsabilidad dirigidas también a los hombres y a las empresas no será posible hablar de igualdad real en el empleo.

Asimismo, la segregación sectorial sigue penalizando los salarios femeninos. Las mujeres se concentran en sectores feminizados y peor remunerados, mientras siguen infrarrepresentadas en sectores estratégicos, industriales o tecnológicos. Por eso es necesario seguir incorporando cláusulas de igualdad en la contratación, fomentar la presencia femenina en sectores emergentes y combatir la segregación horizontal y vertical en las empresas.

El análisis por nivel formativo demuestra además que una mayor formación no garantiza automáticamente la igualdad salarial. Persisten brechas elevadas incluso entre mujeres con estudios superiores o formación profesional de grado superior. Esto evidencia que existe un problema de valoración social y económica del trabajo femenino. Por eso es imprescindible reforzar las auditorías salariales, los sistemas de clasificación profesional con perspectiva de género y el cumplimiento efectivo de la normativa de igualdad retributiva.

La brecha salarial se proyecta en el tiempo y se convierte en brecha de pensiones. Las mujeres jubiladas en Castilla-La Mancha siguen percibiendo pensiones significativamente inferiores a las de los hombres, resultado de trayectorias laborales más precarias, interrumpidas por los cuidados y con los salarios más bajos. La lucha contra la brecha salarial es también una lucha contra la pobreza femenina en la etapa final de la vida laboral y tras la jubilación.

Especialmente preocupante es la situación de las mujeres extranjeras, que sufren una doble penalización: por género y por origen. Cualquier política de igualdad debe incorporar una perspectiva interseccional que atienda esta realidad específica.

La experiencia demuestra que cuando existen medidas concretas —subidas del SMI, negociación colectiva con perspectiva de género, planes de igualdad efectivos y acción sindical— la brecha se reduce. Sin embargo, los últimos datos apuntan a una ralentización en su descenso. No podemos permitir que la igualdad se estanque.

Castilla-La Mancha necesita un compromiso político firme y sostenido. Es necesario reforzar la inspección de trabajo, ampliar el cumplimiento de los planes de igualdad, mejorar la negociación colectiva con perspectiva de género, condicionar ayudas públicas al cumplimiento efectivo de la igualdad retributiva y garantizar presupuestos suficientes y eficaces para políticas de cuidados.

La brecha salarial no es solo una cuestión económica. Es una cuestión democrática y de modelo de sociedad. Por ello, desde CCOO Castilla-La Mancha afirmamos con rotundidad que: no habrá igualdad real mientras las mujeres sigan cobrando menos, trabajando más horas invisibles y acumulando peores pensiones.

En definitiva, cerrar la brecha salarial exige más corresponsabilidad, más servicios públicos, más compromiso de las empresas para abordarlo en la negociación colectiva, más control institucional y más feminismo sindical. Y ahí estaremos. Porque no queremos ni tiempos parciales ni vidas a medias.

# Propuestas

## Pacto por la Corresponsabilidad y los Cuidados

- Estrategia regional por los Cuidados: revalorizar social y económicamente los cuidados para situarlos en el centro de las políticas públicas.
- Fomento de la corresponsabilidad: Implementar acciones que incentiven que los hombres y las empresas asuman su parte en la distribución y organización de los cuidados.

## Fortalecimiento de las Administraciones Públicas

- Ampliación de servicios públicos: Garantizar atención gratuita y de calidad en educación infantil (0-3 y 0-6 años) y en el sistema de atención a la dependencia.
- Vigilancia e Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social: Dotar de más recursos a la Inspección para que sus actuaciones contribuyan de forma más efectiva a reducir la brecha salarial, asegurando los medios necesarios para intensificar las intervenciones y el control del cumplimiento del principio de igualdad. Al mismo tiempo, reforzar la supervisión de la contratación temporal y a tiempo parcial para evitar prácticas abusivas o irregulares.

## Educación

- Impulso al talento femenino en STEM: aumentar la presencia de niñas y mujeres en estudios y profesiones científicas, tecnológicas e industriales, garantizando igualdad de oportunidades
- Fomentar la presencia de mujeres en los libros de texto y en los materiales educativos, garantizando un equilibrio entre referentes femeninos y masculinos, para favorecer el desarrollo de niñas y niños libres de estereotipos de género.

## Condiciones del empleo e igualdad en las empresas

- Tiempo parcial:
  - Causalizar el contrato a tiempo parcial: exigir que este contrato responda a una causa justificada y no sea un contrato "a la llamada".
  - Combatir la feminización de las jornadas parciales y de las contrataciones a tiempo parcial a través de la mejora de las condiciones laborales.
- Reducir la temporalidad injustificada: incrementar la cotización por desempleo en los contratos temporales y reducirla en los indefinidos.

- Retribución de horas complementarias: reformar la ley para que estas horas se paguen como horas extraordinarias, evitando la discriminación indirecta que sufren mayoritariamente las mujeres.
- Políticas activas de empleo: diseñar itinerarios personalizados de formación y recualificación para mujeres desempleadas, con especial atención al desarrollo rural y empleos verdes.
- Previsibilidad y estabilidad horaria: cumplir con la Directiva de la UE transpuesta por España sobre condiciones transparentes para que las trabajadoras conozcan sus horarios con antelación y puedan planificar su vida.
- Prioridad de vacantes: Que las empresas oferten los puestos a jornada completa primero a quienes ya están contratadas a tiempo parcial.
- Planes de Igualdad:
  - Seguimiento y cumplimiento real de los planes de igualdad ya aprobados. Refuerzo de la inspección de trabajo para que pueda cumplir con el seguimiento de los mismos.
  - Fomentar la negociación de Planes de Igualdad en todas las empresas de Castilla-La Mancha, sea cual sea el número de personas en plantilla.
- Valoración objetiva de puestos: Revisar los complementos salariales con perspectiva de género para que no se premien solo atributos masculinizados (esfuerzo físico, nocturnidad) e ignoren los feminizados (precisión, atención).
- Transparencia salarial: Garantizar el cumplimiento de los registros retributivos y auditorías para identificar y corregir el origen de las brechas.
- Impulsar medidas de acción positiva para combatir la segregación vertical y horizontal, garantizando avances reales en la promoción profesional de las mujeres, especialmente en aquellos sectores donde están infrarrepresentadas, con el objetivo de romper el “techo de cristal” y el “suelo pegajoso”.
- Garantizar que los procesos de selección sean claros y objetivos, sin tener en cuenta el sexo de las personas candidatas, para evitar cualquier perjuicio hacia las mujeres por el hecho de serlo. Además, es importante vigilar y prevenir los posibles riesgos de discriminación algorítmica en el acceso al empleo, corrigiendo aquellos casos en los que puedan producirse resultados discriminatorios.

# Resumen de datos

## Brecha en el empleo:

- 52,59% tasa de actividad en mujeres (2025T4 CLM) - 66,08% hombres.
- La tasa de actividad de las mujeres está 1,7 puntos por debajo del total nacional.
- 44,53% de las mujeres de la región en edad de trabajar están ocupadas (tasa de empleo) - 59,84% la de hombres
- Los hombres presentan tasas de empleo superiores en todas las franjas de edad, tanto con hijos como sin hijos. En cambio, la tasa de mujeres se queda estancada cuando tienen descendencia.
- 2024 registra por segundo año consecutivo una subida en las excedencias a las que se han acogido madres y un descenso en padres: 1.454 mujeres frente a 180 hombres
- 20,3% de tasa de temporalidad en mujeres ocupadas- 72.500 mujeres en contratación temporal frente a 58.100 hombres (2025T4).
- 25,6% tasa de parcialidad en mujeres ocupadas - 5,8% en hombres. La tasa de mujeres regional supera el total nacional. 103.400 mujeres frente a 31.800 hombres. La brecha en las tasas ha aumentado en casi un punto respecto a 2024.
- 58,18% tasa de inactividad en mujeres. De ellas, el 39,21% es por "labores de hogar" - esta cifra entre hombres inactivos es del 4,2%
- 36,04% es la brecha en las pensiones en CLM.

## Brecha salarial:

**NOTA METODOLÓGICA IMPORTANTE:** En este Informe, el resultado de la brecha salarial de género se obtiene a partir de la diferencia salarial de los salarios medios entre hombres y mujeres, dividido por el salario de las mujeres.

- Las mujeres ingresan de media 22.608,19 euros anuales, mientras que los hombres llegaron a 26.766,25 euros, datos que sitúan la brecha salarial en el 2023 al 18%.
- El salario medio de las mujeres tendría que aumentar un 18% para igualar el salario medio anual de los hombres
- Las mujeres de Castilla- La Mancha ocupan el tercer puesto por la cola con uno de los niveles salariales más bajos del país.
- En términos absolutos la brecha salarial en 2023 es de 4.158,06€ para el salario medio y de 3.849,97 euros para el mediano.

- Las mujeres en 2023 están alcanzando los niveles salariales de los hombres de 2010, en plena crisis económica.
- La precariedad laboral que experimentan las mujeres es determinante en la brecha salarial.
- La brecha se sitúa en el 20,12% para la jornada a tiempo parcial mientras que el caso de jornada a tiempo completo se mantiene ligeramente por debajo del 3%.
- Actuar sobre la jornada parcial no deseada tendrá un efecto reductor de la brecha.
- En la jornada parcial la brecha sube a medida que se incrementa el tramo salarial.
- La interrupción de las carreras profesionales es uno de los problemas con los que se encuentran las mujeres en su relación laboral.
- En el tiempo completo en el salario hora apenas existen diferencias entre hombres y mujeres, pero en el tiempo parcial es donde se dispara la brecha hasta el 14,27%.
- Los complementos salariales explican el 34% de la brecha salarial a nivel regional.
- Atendiendo al nivel formativo la brecha que encontramos en las Enseñanzas de Formación profesional que roza el 60%. resulta difícil afirmar que una mayor formación garantiza menor brecha o incluso mejor salario
- En 2024 el salario medio anual de las mujeres fue de 19.709 euros, y el de los hombres 24.216, así la brecha se sitúa en el 23%. (ESTO CALCULADO CON LA INFO DE LA AGENCIA TRIBUTARIA).
- En CLM la brecha entre una mujer extranjera y un hombre español se sitúa en el 92%.
- Solo un 15% de los hombres son los que se encargan de la mayor parte de las tareas domésticas mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje sube al 50%.
- Cuando es una pareja con hijos, el 22% de los hombres no participan de las tareas domésticas mientras que en el caso de las mujeres el porcentaje baja al 6%.

---

**#LaIgualdadCuenta**

