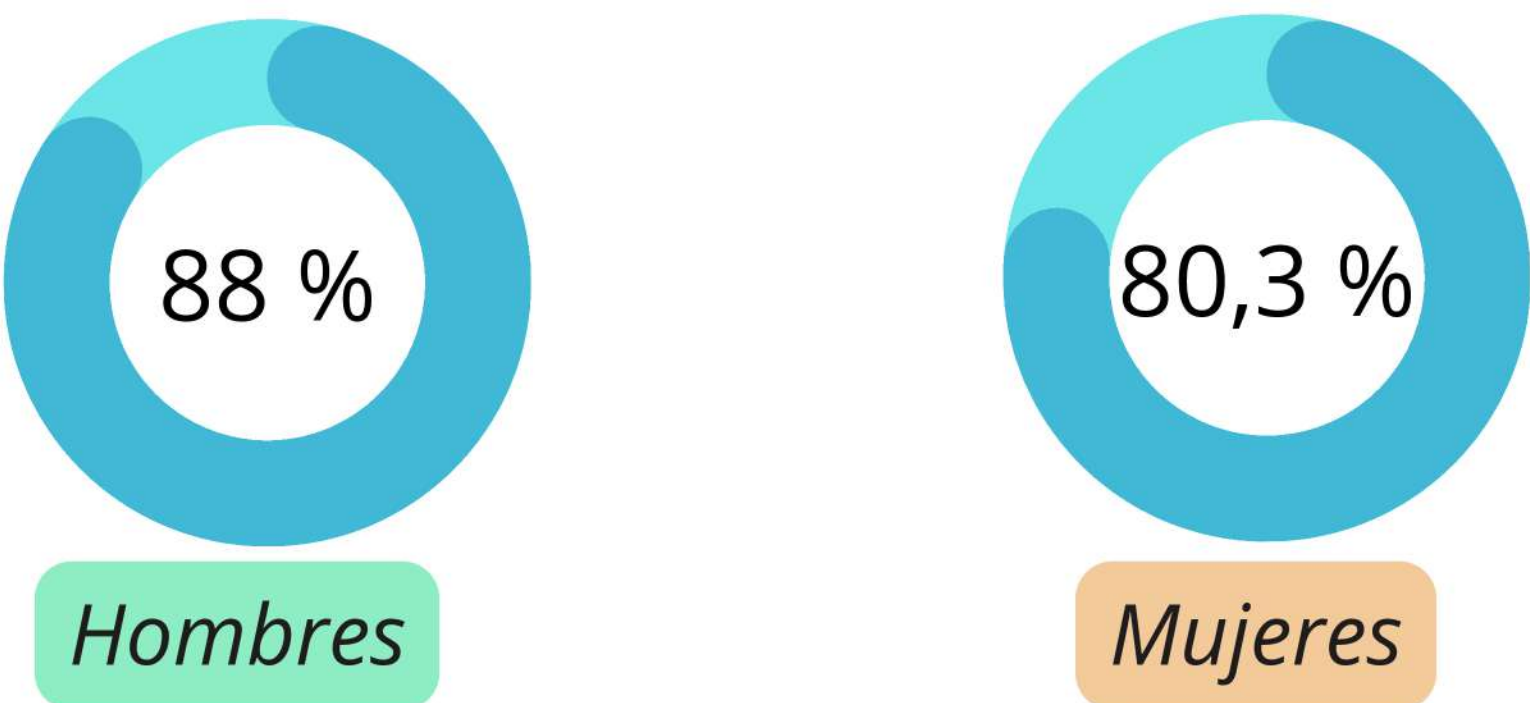


La división sexual del trabajo: datos y realidad en CLM

- Conclusiones clave:
- Las mujeres participan menos en el mercado laboral y enfrentan una mayor tasa de desempleo que los hombres.
 - La brecha de género es notable tanto en la actividad como en el paro.

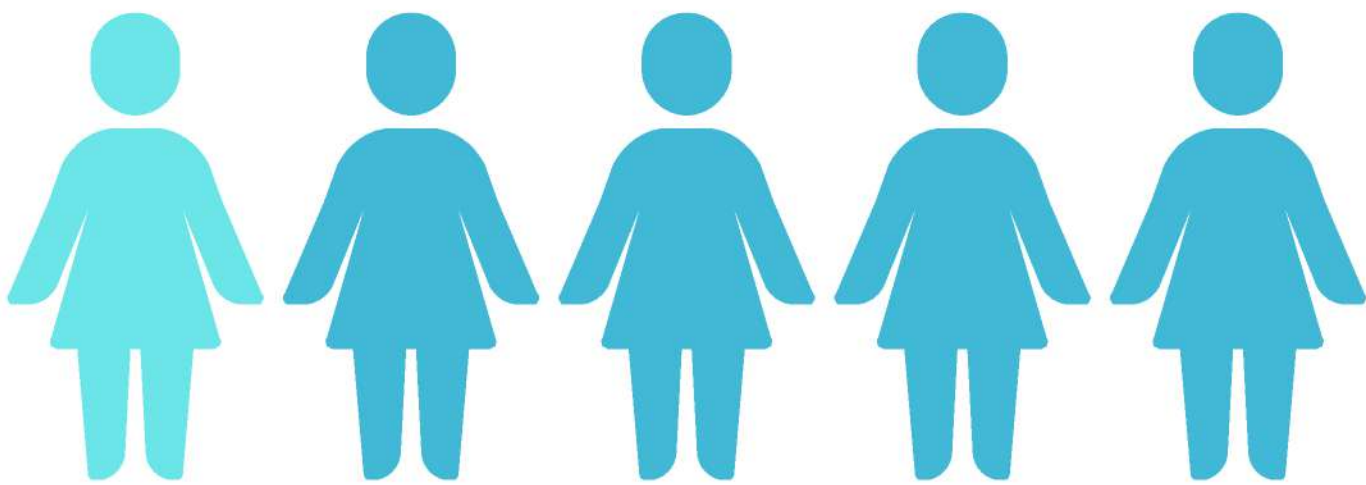
Tipo de jornada y contrato

Contratos indefinidos



Esto indica que los hombres acceden en mayor proporción a empleos estables, mientras que **las mujeres presentan una mayor precariedad.**

Mayor temporalidad femenina



1 de cada 5 mujeres (19,7%) tiene contrato temporal frente 1 de cada 10 hombres.

Esto muestra que la temporalidad afecta más a las mujeres, **lo que repercute en menor seguridad económica, peores derechos laborales y mayores dificultades para conciliar** la vida personal y laboral.

	MUJERES	HOMBRES	AMBOS
TASA DE ACTIVIDAD	51,63%	63,71%	57,67%
TASA DE EMPLEO	NO DISP.	NO DISP.	50,28%
TASA DE PARO	17,04%	10,23%	13,27%

Impacto en la desigualdad estructural

La mayor tasa de temporalidad femenina suele estar vinculada a:

- Mayor presencia en sectores feminizados con alta rotación (servicios, cuidados, comercio).
- Roles de cuidado que pueden condicionar la disponibilidad horaria.

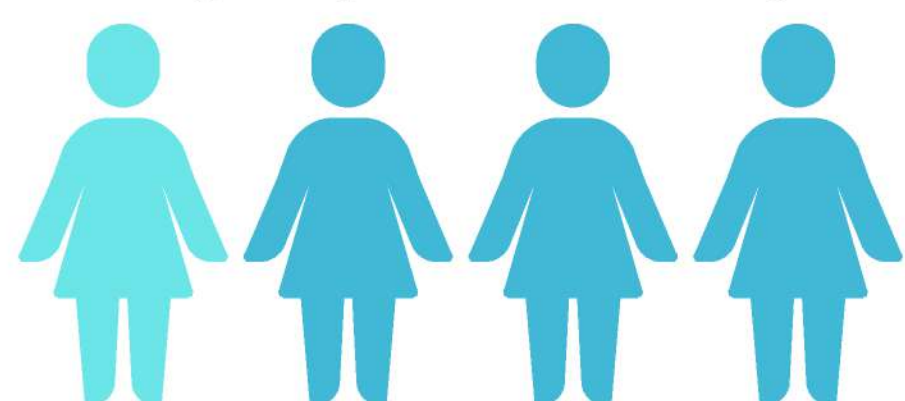


Discriminación indirecta: se tiende a ofrecer menos estabilidad a las mujeres, ante la expectativa de permisos por maternidad o cuidados familiares. (1T 2025) por sexo y tipo de jornada laboral.



Por tipo de jornada, sexo y CCAA

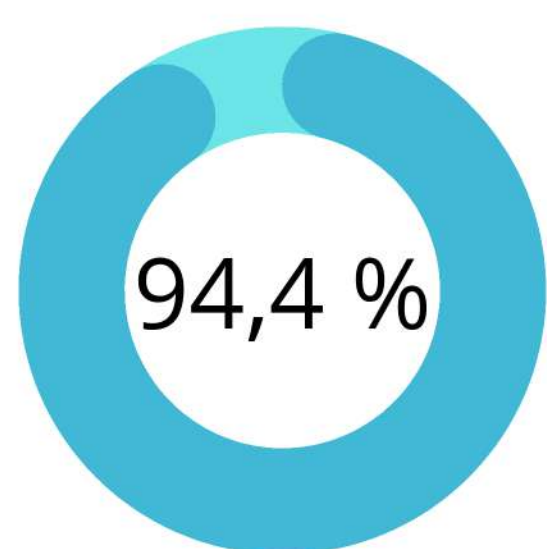
Mayor parcialidad femenina



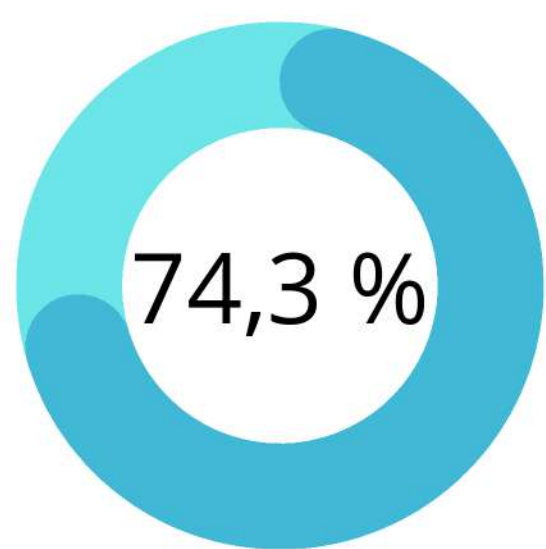
1 de cada 4 mujeres (25,7%) trabaja a tiempo parcial, mientras que solo 1 de cada 20 hombres lo hace.

Esto muestra que la parcialidad sigue teniendo rostro de mujer y refuerza la división sexual del trabajo: las mujeres asumen más reducciones de jornada para compatibilizar empleo y cuidados.

Menor acceso femenino a la jornada completa



Hombres



Mujeres

Ocupados por rama de actividad

Sectores masculinizados:

- Se concentran su empleo en **sectores industriales y de la construcción**, claramente masculinizados:
 - Industria manufacturera: 95,5 (hombres) frente a 41,0 (mujeres).
 - Construcción: 75,3 (hombres) frente a 5,5 (mujeres).
 - Agricultura: 45,1 (hombres) frente a 8,2 (mujeres).
 - Industrias extractivas/energía/agua: 10,4 (hombres) frente a 2,1 (mujeres).

Estos sectores suelen ofrecer contratos indefinidos y a jornada completa, con mejores salarios y condiciones, pero están vetados de facto a muchas mujeres.

	JORNADA A TIEMPO COMPLETO	JORNADA A TIEMPO PARCIAL
HOMBRES	94,4%	5,6%
MUJERES	74,3%	25,7%

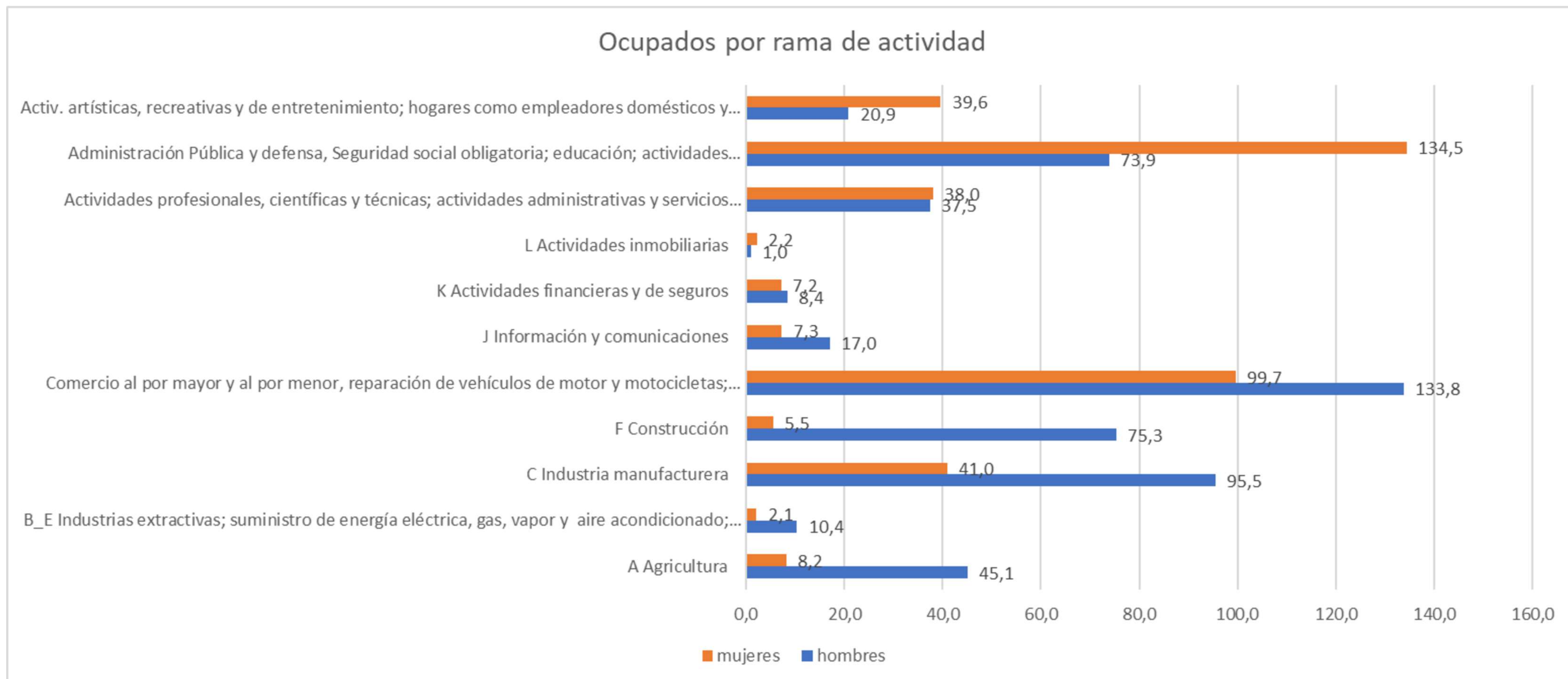
Sectores feminizados:

- Se concentran en Administración Pública, educación, sanidad y servicios sociales: 134,5 (mujeres) frente a 73,9 (hombres).
 - Estos sectores son clave para la sostenibilidad social, pero históricamente infravalorados y peor remunerados en comparación con la industria o la construcción.
- También destacan en actividades artísticas y otros servicios (39,6 frente a 20,9), otro ámbito con alta temporalidad y parcialidad.
- Comercio, transporte y hostelería están más equilibrados, pero siguen teniendo mayor proporción masculina (133,8 frente a 99,7).

Sectores mixtos:

- Actividades profesionales, científicas, técnicas y administrativas muestran equilibrio (37,5 hombres y 38,0 mujeres).
 - Sin embargo, dentro de estos grupos, persisten brechas verticales: los puestos técnicos y directivos suelen ser masculinos; las tareas de soporte y administración, más feminizadas.





El mercado de trabajo sigue profundamente segregado por sexo:

- Las mujeres trabajan mayoritariamente en sectores feminizados, con más parcialidad y temporalidad, como ya muestran los datos de tipo de contrato y jornada.
- Los hombres se concentran en sectores masculinizados, con mayor estabilidad, jornadas completas y mejor retribución.
- Esta combinación de segregación horizontal (por sector) y segregación vertical (por tipo de puesto y jornada) explica buena parte de la brecha salarial y de pensiones entre mujeres y hombres.



TIP TRIMESTRAL

Permiso retribuido de 5 días - Sentencia del TSJ CLM 413/2025

¿Cuándo se aplica?

- Accidente o enfermedad grave.
- Hospitalización.
- Cirugía sin hospitalización con reposo domiciliario.

¿Qué establece la sentencia?

- 5 días retribuidos completos, aunque el hecho causante dure menos.
- No se pueden reducir ni descontar salarios.
- No importa si hay alta médica antes de los 5 días.
- Solo se necesita justificar el hecho causante al inicio.

Interpretación del tribunal

- Interpretación literal del art. 37.3 b) ET.
- Se diferencia de otros permisos que dependen del “tiempo indispensable”.
- Firme en la duración: 5 días fijos.

Ejemplo práctico:

Día 1: Hospitalización del padre del trabajador/a.



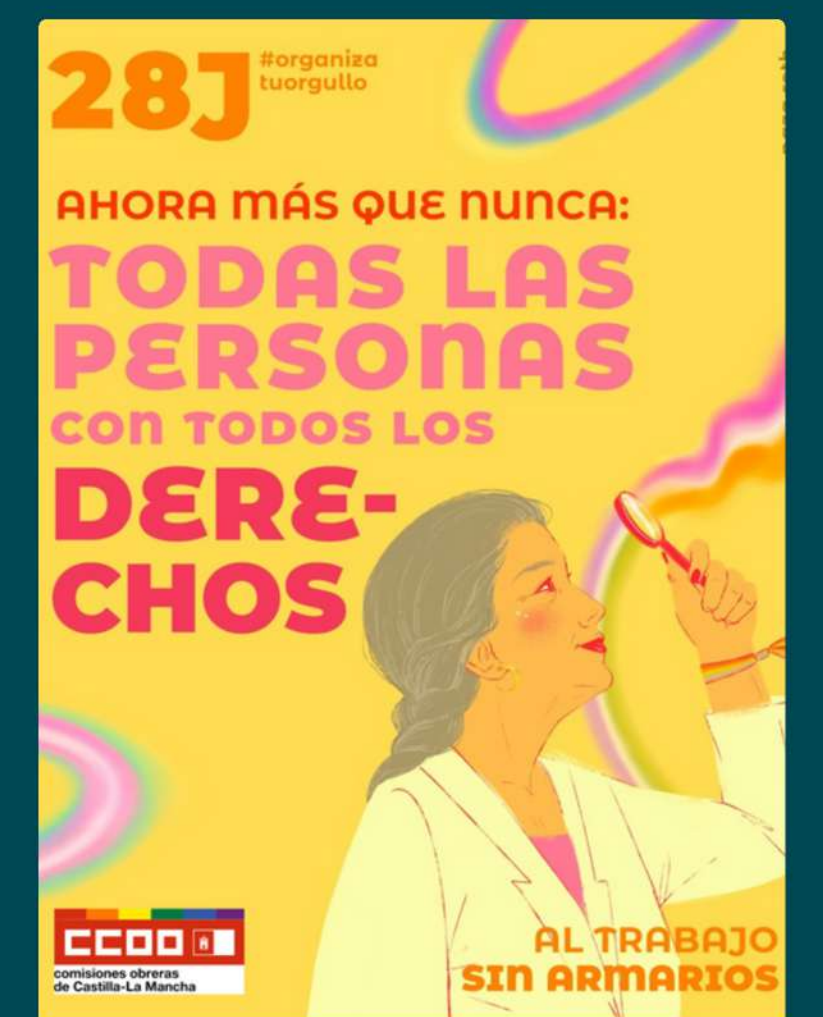
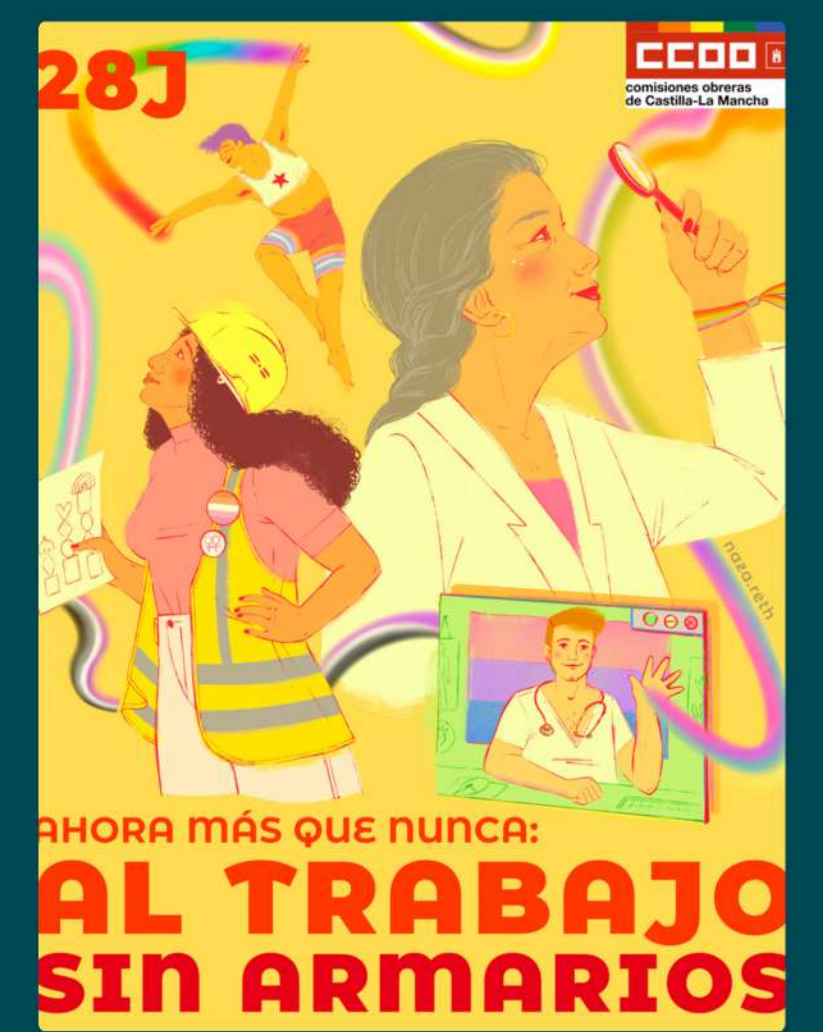
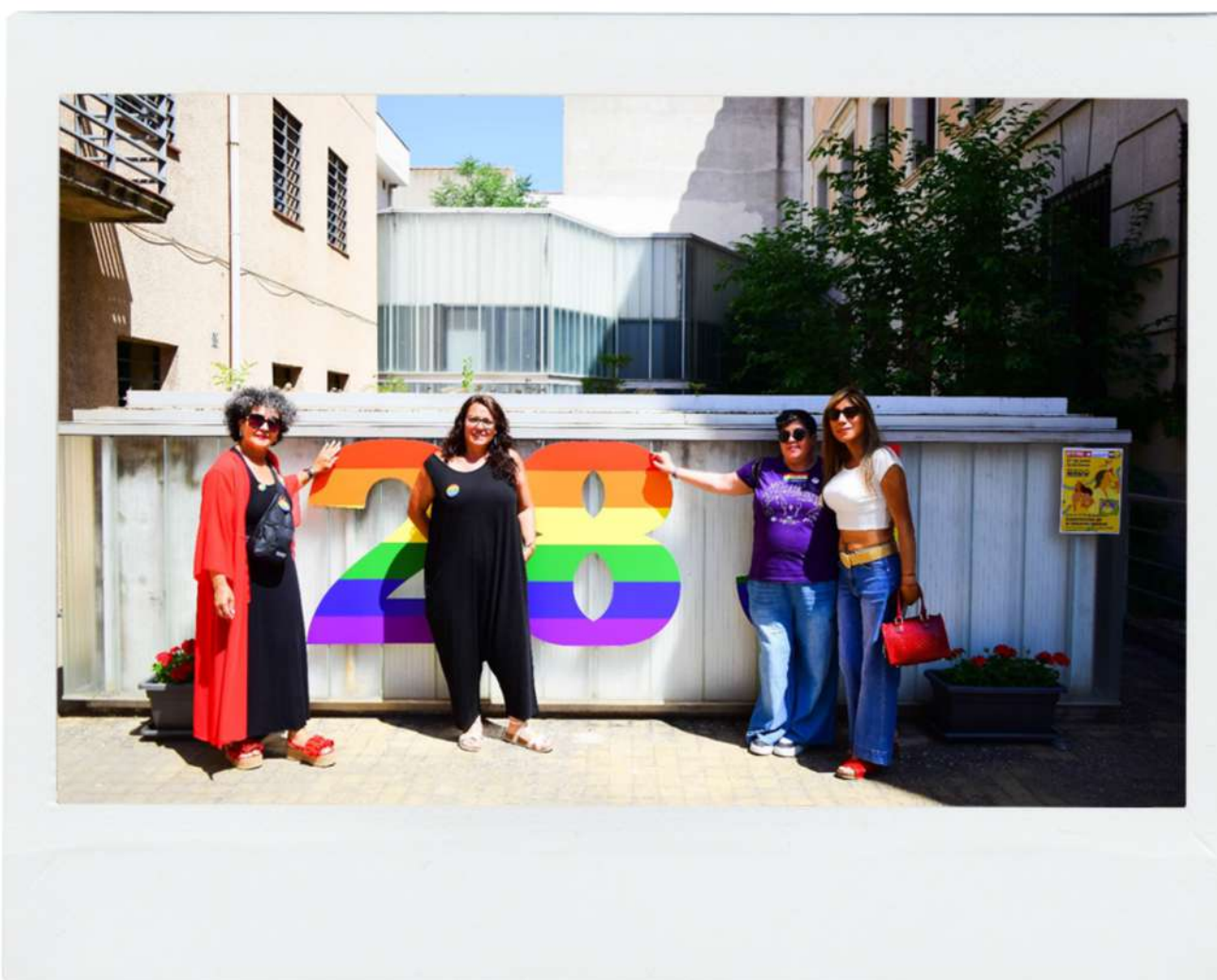
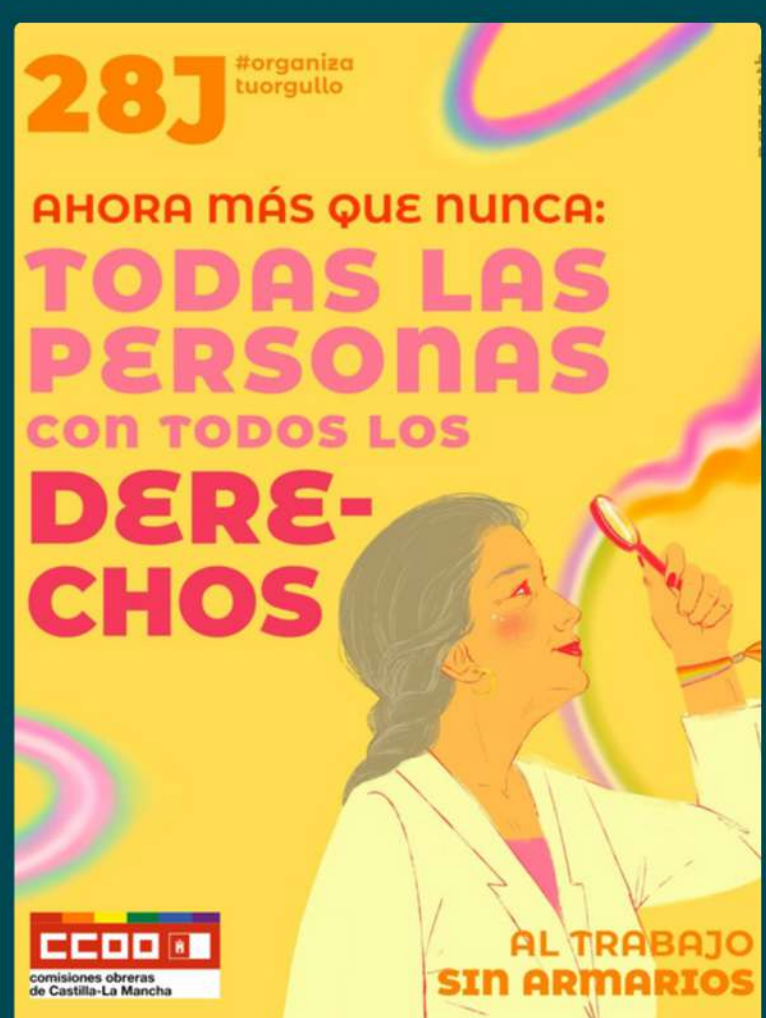
Día 3: El padre recibe el alta médica pero...



Días 3 al 5: el trabajador/a sigue disfrutando hasta el día 5. La empresa no puede reducir ni descontar nada.



MES DEL ORGULLO



DATOS:

- **El 55 %** de las personas LGTBI+ considera que su orientación sexual o identidad de género dificulta su promoción profesional; que una de cada diez personas LGTBI+ en España ha recibido un trato desigual en el trabajo.
- **El 68,2 %** de las personas trans empleadas considera haber sufrido discriminación en el ámbito laboral por su identidad de género
- **El 38 %** de las personas LGTBI+ y más son visibles completamente en su lugar de trabajo.

Fuente: *Cómo ser joven LGTBI+ y no morir en el INTENTO*
<https://www.ccoo.es/1e8ae1bca05e019b1f94a1a7c64b2d4c000001.pdf>

EN LA PRENSA

 **elDiario.es**

Castilla-La Mancha Opinión y blogs

Palabras clave:

Por una región vivible y con derechos para las personas LGTBI+

"A pesar de haber una ley regional que pone en marcha una serie de mecanismos como el Consejo LGTBI+, un órgano consultivo y de participación ciudadana en materia de derechos y libertades de las personas LGTBI, después de varios años, aún no ha sido convocado"

— Organizaciones LGTBIQ+ de Castilla-La Mancha denuncian que el nuevo Estatuto las olvida: "Somos un colectivo incómodo"



 LA COMARCA
DE PUERTOLLANO

PUERTOLLANO PROVINCIA ▾ COMARCA ▾ REGIÓN NACIONAL CULTURA OPINIÓN HEMEROTECA

REGIÓN

CCOO valora la puesta en marcha de la Unidad regional de Atención Sanitaria a personas trans e intersexuales en el hospital de Cuenca

Se corrige así la situación de "desatención sanitaria"

