



INFORME 8 MARZO | 2025

**LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES
EN EL ÁMBITO LABORAL**

UGT



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. ACTIVIDAD
3. OCUPACIÓN Y EMPLEO
4. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL
5. EMPLEO A TIEMPO PARCIAL Y A TIEMPO COMPLETO
6. PARO
7. DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LAS
MODALIDADES DE CONTRATOS DE PERSONAS ASALARIADAS
8. CUIDADOS FAMILIARES Y CORRESPONSABILIDAD
9. LA VIOLENCIA MACHISTA DENTRO DEL ÁMBITO LABORAL
10. DESDE UGT CASTILLA Y LEÓN REIVINDICAMOS

1

INTRODUCCIÓN

Como cada año, desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, realizamos un balance de la situación de las mujeres en el ámbito laboral, en el que se recogen los principales datos sobre empleo que nos permiten valorar la evolución de la brecha de género en el mundo del trabajo y la necesidad de adoptar nuevas medidas para seguir avanzando en la eliminación de la desigualdad entre mujeres y hombres y la discriminación por razón de sexo en el marco de las relaciones laborales.

Desde UGT Castilla y León ponemos de manifiesto una vez más nuestro compromiso, trabajo y esfuerzo para lograr que la igualdad entre mujeres y hombres se convierta en una realidad y alcanzar una sociedad más justa, inclusiva y solidaria. El logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un objetivo prioritario y un principio irrenunciable para nuestra organización y para la democracia. La igualdad, además de ser un derecho fundamental y una cuestión de justicia, constituye una necesidad social y de nuestra economía. Es imprescindible para que las empresas en España sean competitivas. Un modelo de competitividad basado en la calidad de los productos y los servicios no es posible sin igualdad real entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.

Reconocemos y valoramos positivamente las reformas legales llevadas a cabo en los últimos años, fruto del Diálogo Social. El impacto en la igualdad de género en el ámbito laboral, han sido muy importantes; hay más mujeres ocupadas y afiliadas a la Seguridad Social que nunca 10,1 millones, de ellas 466.500 son mujeres castellanas y leonesas, y parte de la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha debido a las subidas del SMI que han tenido una repercusión positiva mayor en las mujeres.

Pese a todo ello, los datos actuales de brecha de género entre mujeres y hombres en el ámbito laboral siguen siendo muy preocupantes, confirmándose que, si bien la crisis económica se ha superado y hemos asistido a una mejora del empleo y de las

condiciones laborales, las brechas de género en el mundo del trabajo persisten y siguen sin experimentar avances significativos en su eliminación.

Teniendo en cuenta los datos anuales del INE/EPA 2024, para Castilla y León, la brecha de género sigue siendo muy importante en tasas de actividad, de empleo, de ocupación a tiempo completo y a tiempo parcial, de empleo indefinido y temporal y de desempleo. También los datos sobre retribuciones, asunción de las responsabilidades familiares de mujeres y hombres, o la violencia machista que sufren mayoritariamente las mujeres en el ámbito laboral, siguen poniendo de manifiesto la desigualdad que sufren las mujeres respecto a los hombres en el ámbito laboral de esta Comunidad Autónoma.

- La brecha de género en la tasa de actividad se sitúa en 2024 casi en 10 puntos porcentuales (9,42%). Mientras la tasa de actividad de las mujeres alcanza el 49,65%, en los hombres supone el 59,07%.
- En la tasa de empleo, la brecha entre mujeres y hombres es de 10,37 puntos porcentuales de diferencia, siendo la tasa de empleo del 44,72% para las mujeres frente 55,09% de los hombres.
- En la ocupación, las mujeres siguen manteniendo grandes diferencias con los hombres. Del total de ocupación a jornada completa, con datos mejorados por efecto de la reforma laboral, fruto del Diálogo Social, 529.400 son hombres, frente a 365.900 mujeres, mientras que en la ocupación a tiempo parcial (con condiciones laborales más precarias), las mujeres son mayoría. Del total de ocupación a tiempo parcial, 112.700 son mujeres frente a 33.500 hombres. Es decir, en torno a 8 de cada 10 empleos a tiempo parcial los desempeñan mujeres.
- En el tipo de duración de la contratación también existen importantes diferencias. En el último año la contratación indefinida ha ganado en el último año 21.400 personas más, tres cuartas partes de ellas son mujeres. Pero siguen siendo mayoría los hombres: 387.100 hombres, frente a 332.500 mujeres. En la contratación temporal, a pesar de la reducción de la tasa de la temporalidad a la mitad, consecuencia también de la reforma laboral, son mayoría las mujeres: 84.700 mujeres frente a 55.100 hombres.
- En el desempleo las más afectadas siguen siendo las mujeres. En 2024, 52.800 mujeres se encontraban en paro, frente a 40.700 hombres. La tasa de paro femenina baja por primera vez de los dos dígitos, 9,93%, mientras que la tasa de paro masculina es de 6,47%.
- En las tareas de cuidados las mujeres siguen siendo mayoría en la asunción no retribuida de las mismas.

- La violencia machista se extiende a todas las esferas, incluida la laboral. Las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo siguen siendo mayoritariamente mujeres.

Y en materia de retribuciones, la brecha de género última que conocemos, con datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2022, es del 18%, según la metodología del INE.

Eliminar estas brechas, así como los desequilibrios en la asunción de cuidados familiares y labores domésticas, con un efecto claramente negativo para las mujeres en detrimento de su desarrollo profesional, personal y económico, así como la violencia que sufren mayoritariamente las mujeres en todos los ámbitos, incluido el laboral, son objetivos ineludibles a conseguir, por los que luchamos y lucharemos sin descanso hasta conseguirlos.

Por ello, desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadoras de Castilla y León reivindicamos que se sigan adoptando tanto medidas legislativas, como políticas públicas, planes y programas que corrijan las brechas de género en el empleo y la igualdad efectiva de hombres y mujeres sea una realidad.

Así mismo reivindicamos el fortalecimiento del papel de la negociación colectiva para alcanzar la igualdad real en las empresas, a través de los convenios y planes de igualdad, así como del Diálogo Social, para alcanzar el consenso de medidas que nos permitan lograr nuestro objetivo en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

2

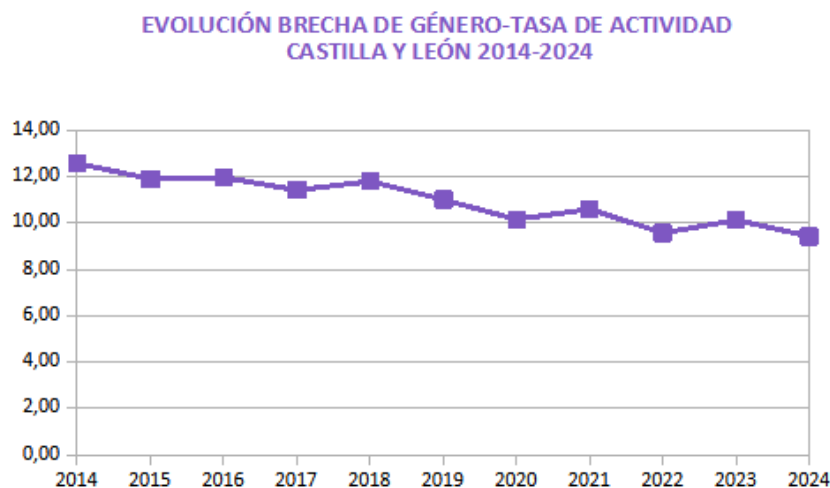
ACTIVIDAD

La brecha de género en la tasa de actividad femenina disminuye en 2024 hasta los 9,42 puntos porcentuales. La tasa de actividad de las mujeres asciende ligeramente en 2024: se sitúa en el 49,65%, frente al 59,07% de los hombres. A pesar de la recuperación económica, la tasa de actividad femenina, después de 10 años, no ha mejorado, se mantiene en porcentajes por debajo del 50%, sin mostrar un ascenso significativo que equilibre su tasa de actividad con la de los hombres.

La tasa de actividad de las mujeres asciende ligeramente en 2024 respecto a 2023, mientras que la de hombres se mantiene en un valor porcentual idéntico al del año anterior. Ese pequeño ascenso de la tasa de las mujeres en Castilla y León sumado al porcentaje inamovible de los hombres, permite que, en esta Comunidad Autónoma, la brecha en la tasa de actividad se corrija ligeramente permitiendo que baje de los dos dígitos (9,42%), situación que solo se produjo en 2022, en toda la última década. Aun así el diferencial es muy importante: la tasa de actividad femenina se sitúa en 2024 en 49,65%, y tasa de actividad de los hombres en el 59,07%.

La brecha de género en la tasa de actividad de mujeres y hombres en Castilla y León se corrige en 0,7 puntos porcentuales respecto a 2023.

Es necesario que en España se adopten medidas para favorecer el crecimiento de la tasa de actividad de las mujeres y la eliminación de la brecha de género con los hombres, también en esta Comunidad Autónoma, empezando por atajar la pérdida de población joven, activa, especialmente mujeres, recrudescida en Castilla y León en los últimos años, provocando tasas de actividad mucho más bajas que en el conjunto de España (53,91%). Una de las causas principales la podemos encontrar en la falta de oportunidades laborales que correspondan con el nivel académico y de instrucción que conforma el perfil que presentan un porcentaje nada despreciable de las mujeres jóvenes castellanas y leonesas, sigue impidiendo retenerlas, y las que llevan 25 años emigrando no encuentran atractivo alguno en el retorno.



Fuente: Elaboración propia a partir datos de EPA/INE 2024/2023

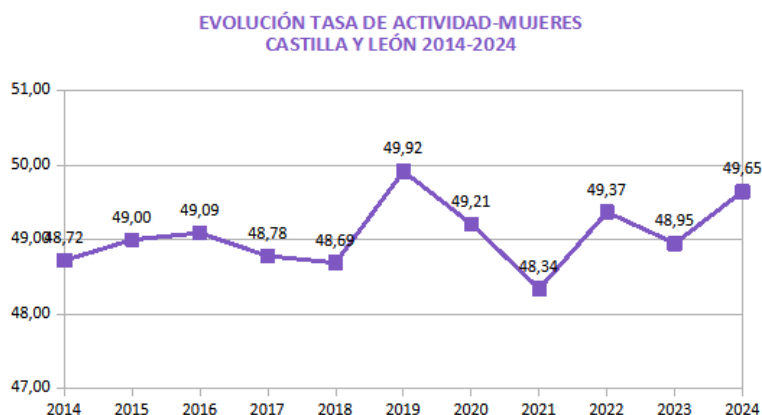
Tasa de actividad por sexo 2023/2024

	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia Brecha
Tasa actividad 2023	54,47%	59,07%	48,95%	10,12%
Tasa actividad 2024	54,25%	59,07%	49,65%	9,42%

Fuente: Elaboración propia a partir datos de EPA/INE 2024/2023

En cuanto a la **evolución de la tasa de actividad de las mujeres** en los últimos 10 años, se observa una tendencia a la baja desde el año 2016 al 2018, pero es entre 2019 y 2021 cuando se produce un descenso más acusado con una tasa de actividad femenina que baja hasta 1,57 puntos porcentuales hasta situarse en el 48,34% fruto de la paralización de la economía como consecuencia de la crisis sanitaria producida por la COVID-19. A partir de 2021 comienza a incrementarse ligeramente, con algun altibajo poco significativo hasta llegar a 2024 con una subida de la tasa hasta el 49,65% en el último año, un porcentaje que no llega a recuperar el porcentaje de 2019, el más alta de la década.

Durante este periodo de 10 años, a pesar de la recuperación de la economía desde la crisis financiera y la posterior a la COVID-19, y de los avances legislativos en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de otras medidas sociales adoptadas por el Gobierno, la tasa de actividad de las mujeres no ha logrado registrar cambios significativos positivos. En Castilla y León sigue por debajo del 50% y alejada de la tasa de actividad masculina.



Fuente: Elaboración propia a partir datos de EPA/INE 2014/2024

La tasa de actividad de mujeres y hombres por Provincias

La tasa de actividad de las mujeres en 2024 desciende en 10 de las 19 Comunidades Autónomas respecto a la tasa del año 2023 y sigue siendo inferior a la de los hombres en todas las Comunidades Autónomas.

La tasa de actividad de mujeres en 2024 desciende respecto a 2023 en 4 provincias y aumenta en las 5 restantes.

La tasa de actividad de las mujeres más alta, superando la media de la tasa de actividad femenina de la Comunidad Autónoma en 2024 (49,65%), la encontramos en Valladolid (54,82%), seguida de Segovia (53,77), Zamora (51,52%), Burgos (50,17%), Palencia (49,76%), todas ellas registran tasa de actividad de las mujeres por encima de la media de Castilla y León.

Las provincias con tasas más bajas de actividad femenina y por debajo de esa media se sitúan Salamanca (49,11%), Soria (48,62%), Ávila (45,39%), y por último, con más de 6 puntos porcentuales alejada de esa media se encuentra León (43,25%)

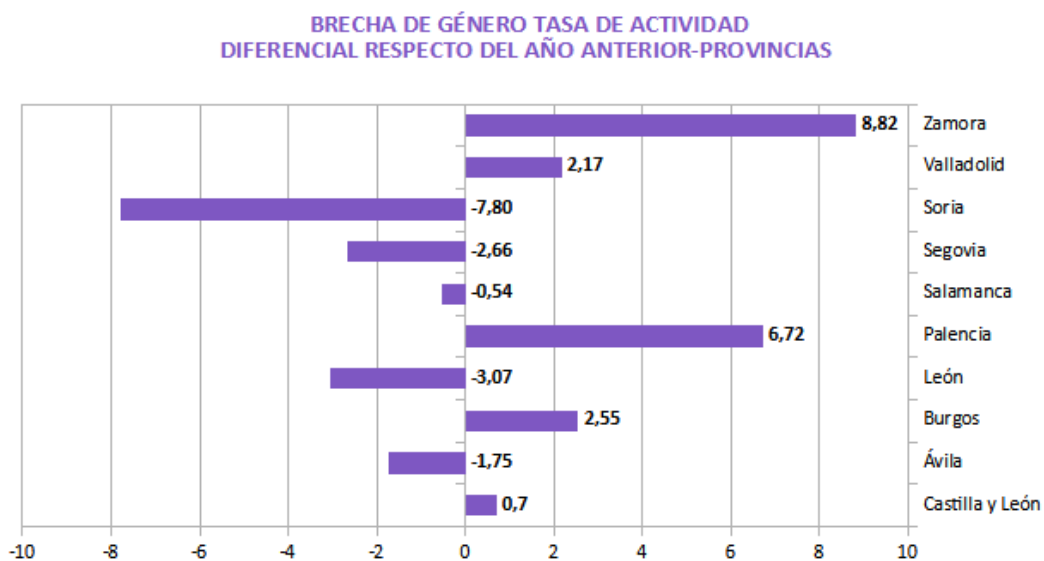
Tasas de población activa por sexo y Provincias 2023 / 20224

Provincias	Tasa de actividad de hombres (%)		Tasa de actividad de mujeres (%)		Brecha M/H (%)		Diferencias brecha
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023/2024
Castilla y León	59,07	59,07	48,95	49,65	10,12	9,42	0,70
Ávila	58,31	59,73	45,72	45,39	12,59	14,34	-1,75
Burgos	64,12	61,28	50,46	50,17	13,66	11,11	2,55
León	52,52	53,50	45,34	43,25	7,18	10,25	-3,07
Palencia	62,31	56,66	48,69	49,76	13,62	6,9	6,72
Salamanca	57,21	58,03	48,83	49,11	8,38	8,92	-0,54
Segovia	62,26	64,07	54,62	53,77	7,64	10,3	-2,66
Soria	64,28	65,79	54,91	48,62	9,37	17,17	-7,80
Valladolid	59,74	61,81	50,58	54,82	9,16	6,99	2,17
Zamora	59,12	55,98	45,84	51,52	13,28	4,46	8,82

Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA/INE 2023/2024

La brecha de género en la tasa de actividad disminuye en 4 provincias en 2024 respecto de 2023; Valladolid, Burgos y muy significativamente en Palencia y Zamora

Por el contrario, crece en el resto: Salamanca, Ávila, Segovia, León y con especial intensidad en Soria.



Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA/INE 2023/2024

3

OCUPACIÓN Y EMPLEO

En 2024, la población ocupada de las mujeres de Castilla y León sigue siendo inferior a la masculina. Hay 84.300 mujeres ocupadas menos que hombres.

En términos absolutos, en 2024, la diferencia entre hombres y mujeres en la ocupación es de 84.300 mujeres menos que hombres. En 2023, esta diferencia era superior, con 96.900 mujeres menos.

Pese a que la diferencia ha disminuido en 2024, la brecha entre mujeres y hombres en la ocupación sigue siendo muy alta.

Población ocupada 2024/2023 por sexo

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M
2024	1.041.500	562.900	478.400	84.500
2023	1.013.200	555.100	458.200	96.900

Fuentes elaboración propia a partir de datos EPA /INE 2023/2024

La brecha en la tasa de empleo de Castilla y León en 2024, desciende ligeramente en 0,8 puntos respecto a 2023 y se sitúa en 10,37 puntos porcentuales.

La brecha de género desciende en Castilla y León desde 2014 (12,48 puntos), 2,11 puntos porcentuales (a pesar de que esta brecha se ha corregido en 10 años, no ha conseguido reducirse significativamente).

En el año 2024, la tasa de empleo aumenta tanto para hombres como para mujeres respecto a los años anteriores. En 2024, la tasa de empleo en hombres asciende 0,27 puntos respecto al año 2023, situándose en un 57,40%, mientras que la tasa de empleo de mujeres experimenta un incremento de 0,53 puntos porcentuales, situándose en un 47,07%. Pese al aumento de la tasa de empleo en hombres y mujeres, la brecha de género disminuye tan solo en 0,8 puntos porcentuales respecto al año anterior.

Si observamos la tendencia de reducción en la brecha de género en la tasa de empleo desde 2018, vemos que dicha tendencia ha sido continua, aunque lenta. En el 2019, la brecha estaba situada en 11,55%, mientras que en 2024 es de 10,37%; es decir, que en 6 años la reducción de la brecha ha sido de 1,8 puntos porcentuales. Sin embargo, como veremos más adelante, la brecha después de 10 años se resiste a converger con la tasa masculina, con una corrección de 2,11% en una década.

Tasas de empleo por sexo 2019/2024

Castilla y León	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha
2024	49,79	55,09	44,72	10,37
2023	48,74	54,43	43,26	11,17
2022	49,24	54,28	44,41	9,87
2021	47,95	53,61	42,48	11,13
2019	49,13	55,00	43,45	11,55
2018	48,38	54,56	42,39	12,17

Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA /INE 2018-2024

Hasta ahora y teniendo en cuenta la serie histórica, en Castilla y León, entre los años año 2020 y 2022 se producen los descensos en la brecha más significativos de la década, coincidiendo con la etapa de la crisis provocada por la COVID-19. Con la destrucción de empleo en ese periodo en el que el descenso de la tasa de empleo en los hombres fue más acusado que en el de las mujeres, la brecha se vió afectada positivamente reduciendo el diferencial entre sexos. Pero con posterioridad, una vez se entra en periodo de recuperación post-pandémica, la recuperación es mayor y más rápida en hombres que en mujeres.

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

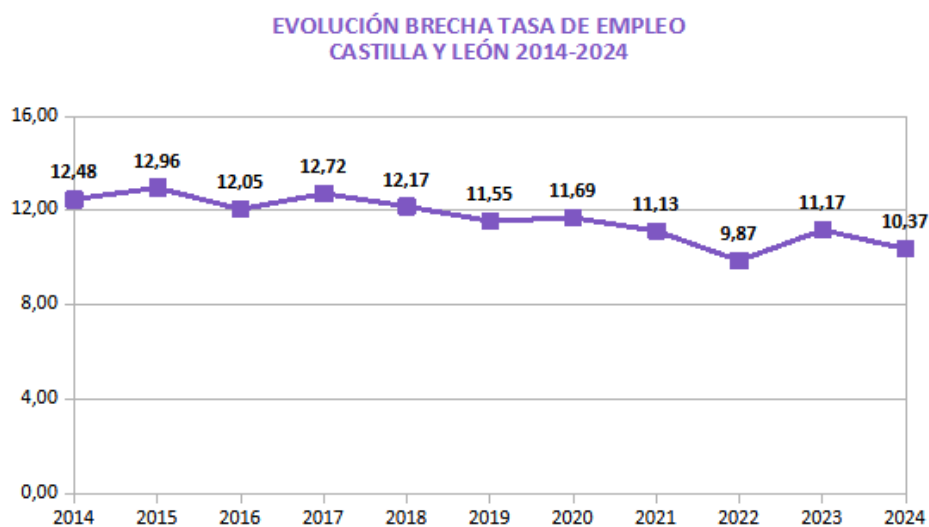
La siguiente tabla muestran la evolución general en la serie histórica desde 2014, en la que la tasa de empleo de las mujeres se recupera más lentamente que la de los hombres, y en la que la brecha de género se ha mantenido por encima del 12% hasta el 2019, que baja al 11,55%, el primer año en el que por primera vez en mucho tiempo se reduce, aunque muy ligeramente, coincidiendo con un crecimiento más moderado, e incluso una reducción en 2020 y 2021, de la tasa de empleo masculino.

Evolución brecha de género en la tasa de empleo 2014-2024

Castilla y León	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha
2014	43,77	50,10	37,62	12,48
2015	45,21	51,79	38,83	12,96
2016	46,84	52,95	40,90	12,05
2017	46,94	53,4	40,68	12,72
2018	48,38	54,56	42,39	12,17
2019	49,13	55,00	43,45	11,55
2020	47,91	53,85	42,16	11,69
2021	47,95	53,61	42,48	11,13
2022	49,24	54,28	44,41	9,87
2023	48,74	54,43	43,26	11,17
2024	49,79	55,09	44,72	10,37

Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA /INE 2014-2024

El siguiente gráfico visualiza la evolución de la brecha de género en las tasas de empleo de hombres y mujeres desde 2014 hasta 2024, en Castilla y León



Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA /INE 2014-2024

Tasa de empleo por Provincias

En relación a **las tasas de empleo por Provincias**, cinco de ellas presentan una tasa de empleo de mujeres superior a la tasa media de empleo femenino de Castilla y León (44,72%); siendo Valladolid con 49,39%, Segovia con 49,16%, Burgos con 46,23%, Palencia con 46,00% y Soria con 45,70%, las que presentan una tasa de empleo femenino más altas. Las Provincias que registran la tasa de empleo de mujeres más baja, encontrándose por debajo de la media femenina de la Comunidad Autónoma, son Zamora con 44,40%, Salamanca con 42,86%, Ávila con 39,94%, y por último León con un 39,20%.

TASAS DE EMPLEO Por sexo y Provincias 2024/2023 (%)

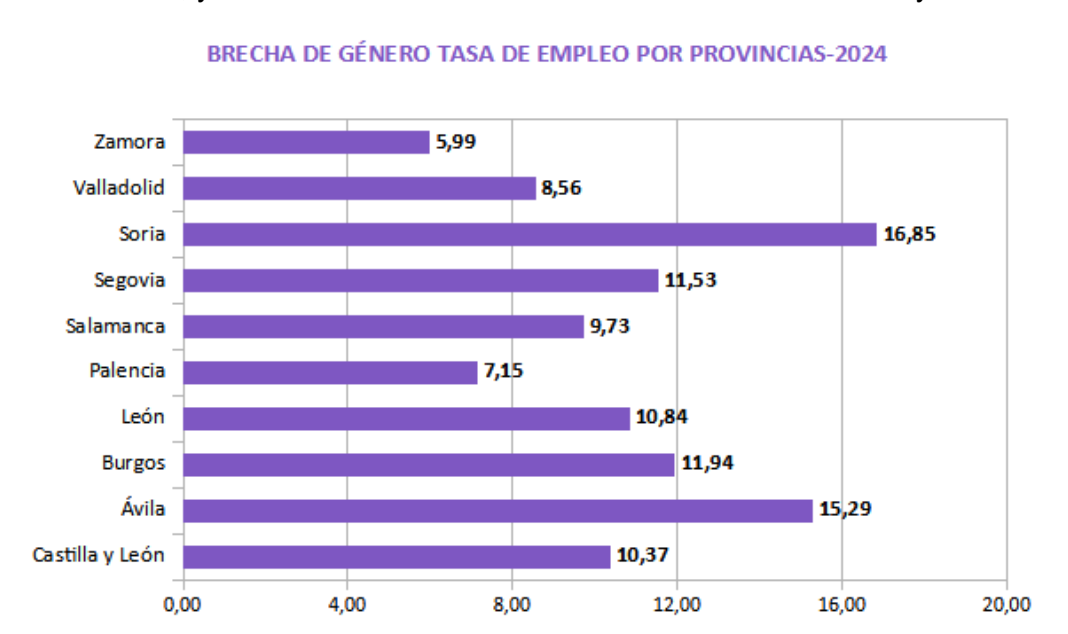
	Tasa de Empleo de hombres (%)		Tasa de actividad de mujeres (%)		Brecha M/H (%)		Diferencias brecha
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	
Castilla y León	54,43	55,09	43,26	44,72	11,17	10,37	0,80
Ávila	52,56	55,23	39,74	39,94	12,82	15,29	-2,47
Burgos	59,00	58,17	46,21	46,23	12,79	11,94	0,85
León	48,82	50,04	39,26	39,20	9,56	10,84	-1,28
Palencia	59,35	53,15	43,64	46,00	15,71	7,15	8,56
Salamanca	51,62	52,59	42,97	42,86	8,65	9,73	-1,08
Segovia	59,05	60,69	48,24	49,16	10,81	11,53	-0,72
Soria	62,58	62,55	50,41	45,70	12,17	16,85	-4,68
Valladolid	55,43	57,93	44,93	49,37	10,50	8,56	1,94
Zamora	50,44	50,39	38,18	44,40	12,26	5,99	6,27

Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA /INE 2024-2023

*

En cuanto a la brecha de género, las Provincias que cuentan con las brechas más acusadas en las tasas de empleo en 2024, y por encima de la media de Castilla y León (10,37%), son Soria con 16,85 puntos de diferencia, Ávila con 15,29 puntos de diferencia, Burgos con 11,94 puntos, Segovia con 11,53 puntos, y León con 10,84 puntos de diferencia. Las Provincias con una menor brecha y que se encuentran por debajo de la brecha media de la Comunidad, son Zamora con 5,99 puntos de diferencia, Palencia con 7,15 puntos, Valladolid con 8,56 puntos, y Salamanca con 9,73.

El siguiente gráfico muestra las brechas de género en las tasas de empleo en las nueve Provincias, y las extraordinarias diferencias territoriales de Castilla y León.



Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA 2024-Población ocupada

4

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Persiste la segregación ocupacional de las mujeres castellanas y leonesas. Ellas se concentran mayoritariamente en el sector servicios.

Las mujeres se siguen concentrando mayoritariamente en el sector servicios.

Del total de la ocupación de las mujeres en los cuatro sectores económicos, (agricultura, industria, construcción y servicios), 417.400 mujeres, es decir el 87,21%, se encuentra en el sector servicios, frente al 56,38% del empleo de hombres con respecto del total de la ocupación de hombres en los cuatro sectores.

En el sector de la construcción, del total del empleo femenino, las mujeres ocupan tan solo el 0,91%, frente al 11,76% de los hombres respecto de la ocupación total masculina.

En la industria, las mujeres representan el 8,98% del empleo total femenino, mientras que los hombres representan el 24,05% del total de la ocupación masculina en los cuatro sectores.

En agricultura, las mujeres son el 2,88% del total de la ocupación femenina en los cuatro sectores, frente al 7,80% de los hombres respecto de la ocupación total masculina.

Las mujeres son, por tanto, mayoría en el sector servicios, mientras que se encuentran infrarrepresentadas en los otros tres sectores. Estas cifras ponen de manifiesto la gran segregación sexista ocupacional horizontal del mercado laboral y las diferencias existente entre la participación de las mujeres y los hombres, en relación a los sectores de actividad.

**Distribución porcentual de las personas
ocupadas por sector económico y sexo
Castilla y León 2024**

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Ambos sexos	100	5,53	17,14	6,78	70,55
Hombres	100	7,80	24,05	11,76	56,39
Mujeres	100	2,88	8,98	0,92	87,21

Fuente: elaboración propia a partir datos EPA INE 2024

**Población ocupada y distribución porcentual
Por sector económico y sexo
Castilla y León 2024**

Castilla y León	2024			Distribución	
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	1.041.500	562.900	478.600	54,05	45,95
Agricultura	57.600	43.900	13.800	76,22	23,96
Industria	178.500	135.400	43.000	75,85	24,09
Construcción	70.600	66.200	4.400	93,77	6,23
Servicios	734.800	317.400	417.400	43,20	56,80

Fuente: elaboración propia a partir datos EPA INE 2024

La siguiente tabla, muestra la **distribución por sexo y por rama de actividad de Castilla y León**, de acuerdo a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), que permite visibilizar en qué ramas de actividad se concentra el empleo de las mujeres. A nivel de Comunidad Autónoma no es posible, como a nivel Nacional, analizar pormenorizadamente cada una de las Ramas de Actividad, por sexo, puesto que el INE, para esta encuesta a nivel Autonómico, integra en alguna de las clasificaciones de alguna de las Ramas (tal como podemos ver en la Tabla siguiente), varias actividades por que se pierde información detallada y específica para cada Actividad puesto que varias se encuentran sumadas en la misma Rama. Esta situación distorsiona los datos al no poder atribuir a ninguna de ellas el peso que aportan al conjunto de la Rama donde está integrada. Esto sucede, por ejemplo, en una de las Ramas y actividades más importantes desde la perspectiva de género: las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y actividades de los hogares

como productores de bienes y servicios para uso propio, esta integrada o sumada en las Actividades. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; actividades. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios (R + S + T + U). En el conjunto Nacional esta rama de actividad aglutina a muchas mujeres, en este caso son mayoría aplastante puesto que representan casi el 90%, (88,70%), de las personas ocupadas en dicha rama de actividad.

Aun así podemos concluir, siguiendo los datos de la Tabla para Castilla y León que, según la clasificación INE/EP, por Ramas de Actividad, disponible a nivel de Comunidad Autónoma, las actividades desarrolladas en la Rama de Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales (O + P + Q) y las de la Rama de las Actividades. 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) son las que registran mayores concentración de mujeres que de hombres, 68,05% y el 64,94% respectivamente del total de las personas ocupadas en ellas.

Les siguen dos Ramas donde la presencia de mujeres es mayoritaria, con porcentajes de participación superiores al cincuenta por ciento, como son la actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares (M + N) en las que el 59,13% son mujeres, y las actividades inmobiliarias con un 57,14% de la población ocupada.

En las actividades financieras y de seguros, las mujeres representan casi la mitad de la población ocupada con el 49,44% en esa actividad. Al igual que en las actividades de comercio al por mayor y al por menor con un 44,09%.

Población ocupados por sexo y rama de actividad Castilla y León 2024

Castilla y León	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M	% Mujeres sobre el total de P. Ocupada en cara ramas
Total	1.041.500	562.900	478.600	84.300	45,95
A Agricultura	57.600	43.900	13.800	30.100	23,96
Total Industria (B + C + D + E)	178.500	135.400	43.000	92.400	24,09
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)	16.000	12.700	3.300	9.400	20,63
C Industria manufacturera	162.500	122.700	39.800	82.900	24,49
F Construcción	70.600	66.200	4.400	61.800	6,23
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (G + H + I)	255.700	140.500	115.300	25.200	45,09
J Información y comunicaciones	23.900	17.800	6.200	11.600	25,94
K Actividades financieras y de seguros	17.800	9.100	8.800	300	49,44
L Actividades inmobiliarias	3.500	1.600	2.000	-400	57,14
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares (M + N)	89.800	36.600	53.100	-16.500	59,13
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales (O + P + Q)	280.400	89.600	190.800	-101.200	68,05
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)	63.600	22.300	41.300	-19.000	64,94

Fuente: elaboración propia a partir datos EPA INE 2024

En el extremo opuesto, los menores porcentajes de mujeres ocupadas se encuentran en la construcción con un 6,23% y en la Rama donde se encuentra integrada la actividad de las industrias extractivas, donde tan solo alcanzan el 20,09%.

Las mujeres están también infrarrepresentadas en agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, o la industria manufacturera, con una subrepresentación del 23,96% y el 24,49% respectivamente.

Todos estos datos ponen de manifiesto que persiste la segregación ocupacional de las mujeres que se concentran mayoritariamente en el sector servicios y en determinadas

ramas económicas, como educación, actividades sanitarias y de servicios sociales y en los hogares como empleadores de personal doméstico y en actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio.

Desde UGT reclamamos la adopción de medidas específicas en las políticas de empleo que favorezcan un empleo de calidad para las mujeres en las ramas económicas de actividad donde se encuentran subrepresentadas, así como la puesta en marcha de políticas y planes de empleo dirigidos a combatir la segregación que caracteriza el mercado de trabajo.

5

EMPLEO A TIEMPO PARCIAL Y A TIEMPO COMPLETO

Del total del empleo a tiempo parcial, (141.100 personas), el 77,32% es desempeñado por mujeres: un factor muy importante de la precariedad y la desigualdad de género en el empleo, mientras que los hombres representan tan solo el 22,67%.

Del total del empleo a tiempo completo, (884.000 personas), el 59,12% lo desempeñan hombres, frente a un 40,87% de mujeres.

Por otra parte, si tenemos en cuenta el total del empleo masculino (554.600), el 94,23% de ellos lo desempeñan a tiempo completo, y tan solo el 5,80% a tiempo parcial. Mientras, del total del empleo femenino (470.400 mujeres), el 76,80% de mujeres lo hacen a tiempo completo y el 23,20% a tiempo parcial.

Población ocupada por sexo y tipo de jornada Castilla y León 2024

Castilla y León	Valor absoluto			Porcentaje		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total	1.025.000	554.600	470.400	100,0	100,0	100,0
Jornada a tiempo completo	884.000	522.600	361.300	86,2	94,20	76,80
Jornada a tiempo parcial	141.100	32.000	109.100	13,8	5,80	23,20

Fuente: Elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2024

JORNADA A TIEMPO PARCIAL

La brecha de género en 2024 se sitúa en 46,50 puntos porcentuales y desciende muy ligeramente respecto a 2023 en 0,18 puntos, claramente de forma muy insuficiente.

En 2024, el 77,32% del trabajo a tiempo parcial lo desempeñaron mujeres, porcentaje ligeramente inferior al registrado en 2023 que fue del 77,71%. En términos absolutos, en 2024, 109.100 mujeres trabajaron a tiempo parcial frente a 32.000 hombres, siendo **77.100** mujeres más que de hombres las que ocuparon este tipo de empleo.

En cuanto a la brecha de género en el empleo a tiempo parcial, en 2024 desciende muy ligeramente (0,78 puntos) y se sitúa en 54,64 puntos porcentuales, mientras que en 2023 fue de 55,42 puntos.

Ocupación por tipo de jornada

Castilla y León 2024/2023

Castilla y León	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia	% Mujeres sobre total	Brecha
2024						
Jornada a tiempo completo	883.900	522.600	361.300	161300	40,88	18,25
Jornada a tiempo parcial	141.100	32.000	109.100	77100	77,32	54,64
2023						
Jornada a tiempo completo	876.800	524.000	352.800	171200	40,24	19,53
Jornada a tiempo parcial	134.600	30.000	104.600	74600	77,71	55,42

Fuente: Elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2023/2024

Los datos siguen poniendo de manifiesto la notable desigualdad que existe entre hombres y mujeres en el empleo y especialmente en el empleo a tiempo parcial.

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

Respecto al motivo de razones de cuidado como el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores u otras obligaciones familiares o personales, se observa una gran diferencia entre mujeres y hombres, datos que reflejan como los roles de cuidados se siguen reproduciendo y son asumidos por más mujeres que hombres. El porcentaje de mujeres respecto a hombres por esta causa es de un 92,07%, frente a tan solo un 7,3% de hombres.

El trabajo a tiempo parcial en su inmensa mayoría está desempeñado por mujeres, supone menores ingresos retributivos, una menor protección social y mayores dificultades de acceso para las prestaciones contributivas del Sistema de Seguridad Social. Todo ello, unido a la alta temporalidad en la contratación, hace del trabajo a tiempo parcial una modalidad de trabajo precario que recae de forma desigual, desproporcionada e injusta sobre las mujeres.

Jornada a tiempo completo

En 2024 del total del empleo a tiempo completo de ambos sexos de Castilla y León, las mujeres representan solo el 40,88%, frente al 59,12% de hombres.

La brecha es de 18,25 puntos porcentuales y desciende solo 1,27 puntos respecto a 2023.

Del total del empleo de las mujeres (tanto a tiempo completo como a tiempo parcial), solo el 76,80% es empleo a tiempo completo, mientras que para los hombres el trabajo a tiempo completo representa el 94,20% del empleo total masculino.

Si tenemos en cuenta **el total del empleo de ambos sexos a tiempo completo** en 2024, el porcentaje de mujeres con este tipo de jornada fue del 40,88%, frente al 59,12% de hombres, suponiendo una **diferencia de 18,25 puntos**. Esta **brecha** presenta un descenso en 2024 de 1,27 puntos respecto de 2023

Teniendo en cuenta el **total del empleo femenino** (tanto a tiempo completo como a tiempo parcial) **el empleo a tiempo completo para las mujeres supone tan solo el 76,80%**, mientras que sobre el **total del empleo masculino** (a tiempo completo y a tiempo parcial), el empleo a **tiempo completo para los hombres representa el 94,20%**.

Así, en relación con el empleo total de las mujeres, el 23,20% lo es a tiempo parcial, mientras que, del total del empleo de los hombres, tan solo el 5,80% es empleo a tiempo parcial.

6

PARO

El paro de las mujeres sigue superando al de los hombres. La brecha de género en la tasa de paro en 2024 desciende en 0,69 puntos respecto a 2023, aunque sigue situándose en 2,52 puntos porcentuales de diferencia.

Durante 2024, hubo de media 59.800 mujeres más en paro que hombres. La tasa de desempleo femenino alcanzó en 2024 el 9,93%, descendiendo en 1,69 puntos respecto al año anterior (11,62%), frente a un 6,74% de tasa de paro en hombres, que también presenta un descenso de 1,11% respecto del año anterior 2023.

Población en paro por sexo 2014/2024

Castilla y León	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia M/H
2014	241.100	122.700	118.400	-4.300
2015	209.800	100.900	108.900	8.000
2016	181.400	88.800	92.500	3.700
2017	159.200	74.000	85.200	11.200
2018	135.300	63.300	72.000	8.700
2019	130.400	61.200	69.200	8.000
2020	132.300	63.100	69.200	6.100
2021	128.200	58.200	70.000	11.800
2022	111.300	51.500	59.900	8.400
2023	108.400	48.500	59.900	11.400
2024	106.400	46.600	59.800	13.200

Fuente: elaboración UGT-Castilla y León a partir de EPA INE datos 2014/2024

La brecha de género en la tasa de paro femenino desciende en 0,58 puntos respecto a 2023, pasando de 3,77 puntos en 2023, a 3,19% puntos porcentuales en 2024.

Pese a la buena evolución del empleo femenino y el descenso en la brecha de la tasa de paro, lo cierto es que la brecha aún persiste y sigue siendo muy importante.

Tasa de paro por sexo 2019/2024

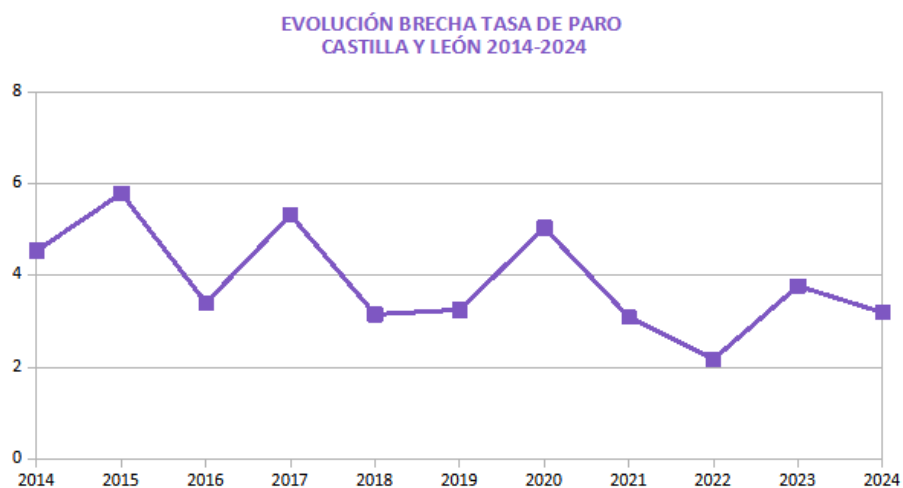
Castilla y León	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia M/H
2014	20,28	18,24	22,78	4,54
2015	17,58	14,96	20,75	5,79
2016	14,81	13,27	16,67	3,40
2017	13,71	11,29	16,61	5,32
2018	11,21	9,78	12,93	3,15
2019	11,20	9,71	12,96	3,25
2020	11,61	9,29	14,33	5,04
2021	10,46	9,04	12,13	3,09
2022	8,90	7,89	10,06	2,17
2023	9,59	7,85	11,62	3,77
2024	8,23	6,74	9,93	3,19

Fuente: elaboración UGT Castilla y León a partir de EPA INE datos 2014/2024

En 2014, la tasa de paro de hombres era de un 18,24%, pasando en 2024 a un 6,74%, lo que supone un descenso en ese periodo de 11,5 puntos, mientras que la tasa de paro de las mujeres en 2014 fue un 22,78%, descendiendo en 2024 a un 9,93%, por lo que el descenso de la tasa de paro femenina durante ese mismo periodo fue de 12,85 puntos.

En cuanto a la **evolución de la brecha de género en la tasa de desempleo**, muestra claramente una tendencia a la baja, a pesar de los altibajos que muestran la sensibilidad del comportamiento del paro femenino en épocas de crisis y recuperación, ciclo especialmente visible entre 2019 y 2022. Una década convulsa donde la crisis financiera, la pandemia y las turbulencia económicas motivadas por la situación de guerra en Ucrania, han impactado de forma muy intensa, en términos comparativos en función del sexo, en la participación de las mujeres en el mercado laboral de Castilla y León, no solo en el comportamiento del paro sino, tal y como venimos analizando, en el resto de indicadores laborales:

El siguiente gráfico muestra la evolución de la brecha en tasas de paro durante estos 10 años.



Fuente: elaboración UGT Castilla y León a partir de EPA INE datos 2014-2024

El paro por Provincias

Si analizamos las tasas de paro de mujeres en las nueve provincias, **las tasas más altas en 2024** y por encima de la media de Castilla y León (9,93%), se encuentran en Zamora con 13,83%, Salamanca con 12,72%, Ávila con 12,01%, y Valladolid con 9,95%,

Las **tasas de paro de mujeres más bajas en 2024 y por debajo de la media de la Comunidad**, se encuentran en Soria con 6,00%, Palencia con 7,55%, Burgos con 7,85%, Segovia con 8,58%, y León con 9,36%.

En todas las Provincias la tasa de paro de mujeres es mayor que la de paro en hombres.

Respecto a 2023, la **tasa de paro femenino en 2024 desciende** en todas las Provincias con excepción de Salamanca, única provincia en la que aumenta.

Tasas de paro por sexo y Provincias 2023/2024

	Tasa de Paro Mujeres		Tasa de Paro Hombres		Brecha	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Castilla y León	9,93	11,62	6,74	7,85	3,19	3,77
Ávila	12,01	13,06	7,53	9,87	4,48	3,19
Burgos	7,85	8,43	5,07	7,99	2,78	0,44
León	9,36	13,42	6,48	7,05	2,88	6,37
Palencia	7,55	10,36	6,19	4,75	1,36	5,61
Salamanca	12,72	11,99	9,36	9,77	3,36	2,22
Segovia	8,58	11,67	5,28	5,16	3,3	6,51
Soria	6	8,19	4,93	2,65	1,07	5,54
Valladolid	9,95	11,17	6,28	7,22	3,67	3,95
Zamora	13,83	16,69	9,98	14,68	3,85	2,01

Fuente: elaboración UGT Castilla y León a partir de EPA INE datos 2023-2024

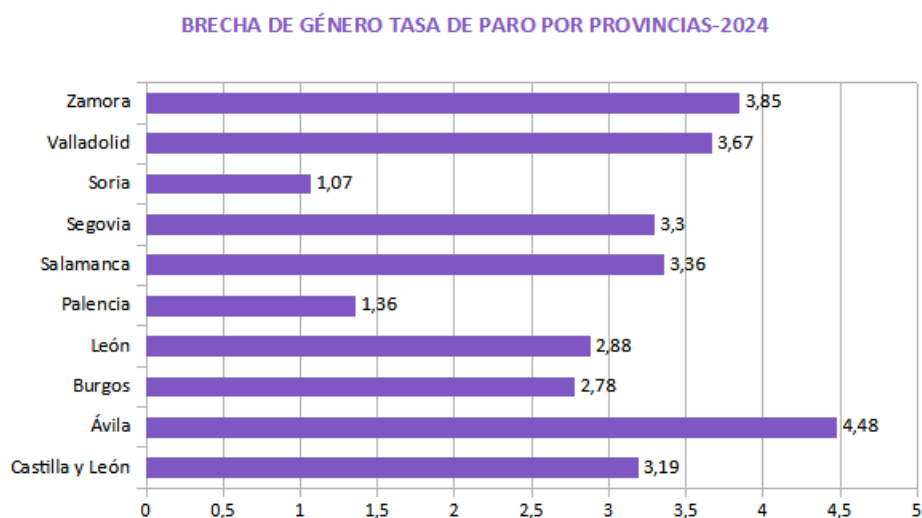
En cuanto a la brecha de género en 2024, oscila entre el 1,07 puntos de Soria y los 4,48 puntos de Ávila.

La **brecha de género** en la tasa de paro femenina **desciende respecto a 2023 en 5 Provincias y aumenta en 4**: Zamora, Salamanca, Burgos y Ávila. **Desciende** en León, Palencia, Segovia, Soria y Valladolid

Destacan por una mayor brecha Ávila con 4,48 puntos, Zamora con 3,85, Valladolid con 3,67 puntos, Salamanca con 3,36 puntos y Segovia con 3,30 puntos. Todas ellas por encima de la media de Castilla y León.

Entre las Provincias con una menor brecha se encuentran Soria con 1,07 puntos porcentuales de diferencia, Palencia con 1,36 puntos, Burgos con 2,78, y León con 2,88 puntos.

El siguiente gráfico muestra las brechas de género en las tasas de paro, ordenadas de menor a mayor.



Fuente: elaboración propia a partir de EPA INE datos 2024

7

DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LAS MODALIDADES DE CONTRATOS DE PERSONAS ASALARIADAS

Pese al impacto positivo de la reforma laboral del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, en el empleo indefinido de las mujeres, éstas siguen estando en desventaja con los hombres y siguen siendo mayoría en la contratación temporal.

Las mujeres representan solo el 46,9% de la contratación indefinida, teniendo un peso importante la contratación de fijos discontinuos, mientras que en la contratación temporal las mujeres representan casi el 56% de esta modalidad de contratación.

En relación a las modalidades de contratos, la reforma laboral aprobada mediante el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, en materia de modalidades de contratación, ha tenido un impacto positivo para las mujeres, aunque su contratación indefinida sigue siendo menor que las de los hombres.

Modalidad de contratación por sexo 2024

Castilla y León	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M	% Mujeres
Total	859.400	442.200	417.200	25.000	48,55
De duración indefinida	719.600	387.100	332.500	54.600	46,21
Temporal	139.800	55.100	84.700	-29.600	60,59

Fuente: elaboración propia a partir de EPA INE datos 2024

En 2024, las mujeres representan un 48,55% del total de la contratación indefinida en Castilla y León.

A pesar del aumento de la contratación indefinida para las mujeres, esta modalidad de contratación sigue siendo mayoritaria para los hombres.

En el año 2024, las mujeres siguen siendo mayoría en la contratación temporal. En esta, las mujeres representan el 60,59%.

Desde UGT reivindicamos políticas de empleo que impulsen la incorporación de las mujeres al trabajo en condiciones de calidad, con contratos a tiempo completo y de duración indefinida y en las mismas condiciones que los hombres para poder alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

8

CUIDADOS FAMILIARES Y CORRESPONSABILIDAD

EL carácter retribuido de los permisos es fundamental para la consecución de la corresponsabilidad, así lo evidencian un año más los datos relativos al ejercicio del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento.

Desde el 1 de enero de 2021, fruto del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, tanto hombres como mujeres disponen de 16 semanas de forma individual e intransferible por el nacimiento y cuidado del menor de 12 meses.

La individualización de los derechos supone, tal y como es constatado por los datos estadísticos desde 2021, un paso importante para avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la consecución de la asunción corresponsable de los cuidados.

El número total de **prestaciones por nacimiento y cuidado del menor reconocidas por el INSS en 2024** fue de 471.644, lo que supone un aumento del 0,84% respecto al año 2023, aunque no supone la recuperación del descenso producido el año anterior. De ese total, **220.367 prestaciones** fueron percibidas por el **1^{er} progenitor**, habitualmente la madre biológica (la antigua prestación de maternidad) es decir, el **46,72%** del total de las prestaciones, **y 251.277 prestaciones** fueron percibidas por el **2^o progenitor** (en la mayoría de los casos el padre), es decir, hubo 26.020 prestaciones

más reconocidas a favor del 2º progenitor, que representan el **53,28%** del total de las prestaciones.

Estos datos son prestaciones reconocidas por INSS y no se incluyen las reconocidas por el Instituto Social de la Marina, ni tampoco se incluyen los procesos de adopción y acogimiento.

El análisis de los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Seguridad Social permite observar que esta diferencia a favor del segundo progenitor (habitualmente, el padre) se repite desde 2019 alcanzando casi el 56% del total de las prestaciones reconocidas en dicho año (del 1 de abril a 31 de diciembre, coincidiendo con la entrada en vigor del mismo). Esta diferencia entre personas progenitoras disminuye en 2020 respecto a 2019, pasando de casi 12 puntos porcentuales de diferencia en el 2019 (11,98 puntos) a 2,7 puntos en el año 2020, alcanza su máximo hasta 16,22 puntos de diferencia en 2021 (49.589 prestaciones más a favor del 2º progenitor). En 2022, la diferencia se reduce a 5,28 puntos porcentuales y de nuevo. En 2023, asciende a 5,56 puntos porcentuales, para, en 2024 agudizarse superando los 7 puntos de diferencia.

La explicación a lo que ponen de manifiesto los datos estadísticos y la brecha señalada en las prestaciones por nacimiento tramitadas apunta al impacto que las mayores tasas de empleo y ocupación de los hombres facilitan el cumplimiento de los requisitos exigidos para el acceso a la prestación de la Seguridad Social. De este modo, se evidencia que cuando el ejercicio de derechos en materia de conciliación no supone una merma de ingresos y existen garantías respecto al puesto de trabajo, los hombres ejercen sus derechos en la materia.

a favor del 2º progenitor, normalmente el padre, son mayores que las prestaciones reconocidas para el primer progenitor, habitualmente la madre.

Cuadro resumen prestaciones por nacimiento y cuidado del menor por Comunidades Autónomas 2024

CC.AA.	Total Prestaciones	1er Progenitor	2º Progenitor	Diferencia a favor del 2º Progenitor	% 1er Progenitor sobre total de prestaciones
Andalucía	87.592	41.135	46.457	5.322	46,96
Aragón	13.251	5.821	7.430	1.609	43,92
Asturias	6.734	3.268	3.466	198	48,52
Baleares	13.691	6.441	7.250	809	47,04
Canarias	16.492	8.015	8.477	462	48,59
Cantabria	4.685	2.256	2.429	173	48,15
Castilla y León	18.963	8.956	10.007	1.051	47,22
Castilla-La Mancha	20.802	9.178	11.624	2.446	44,12
Cataluña	83.566	37.430	46.136	8.706	44,79
Extremadura	10.159	4.889	5.270	381	48,12
Galicia	20.238	9.956	10.282	326	49,19
Madrid	76.631	37.657	38.974	1.317	49,14
Murcia	18.313	7.833	10.480	2.647	42,77
Navarra	7.076	3.218	3.858	640	45,47
La Rioja	3.130	1.383	1.747	364	44,18
Com. Valenciana	48.255	22.398	25.857	3.459	46,41
País Vasco	20.515	9.848	10.667	819	48
Ceuta	635	283	352	69	44,56
Melilla	916	402	514	112	43,88
Total	471.644	220.367	251.277	30.910	46,72

Fuente: elaboración propia a partir de datos Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones.

Un año más, la tabla elaborada muestra que en ninguna Comunidad Autónoma la primera persona progenitora alcanza el 50% del total de prestaciones por nacimiento y cuidado del menor de 12 meses.

Un año más, en las excedencias para el cuidado de menores y otros familiares siguen siendo abrumadoramente mayoría las mujeres.

El número de excedencias por cuidado de menores y otros familiares en 2024 fue de 53.471, registrando un descenso del 2,42% en relación con el total alcanzado en 2023.

Las excedencias por cuidado de menores y otros familiares se erigen en la mayoría de ocasiones como el último recurso para las personas trabajadoras cuando la atención a las necesidades de cuidados resulta incompatible con el mantenimiento del empleo. Es fundamental para el análisis de las excedencias recordar el carácter no retribuido de las mismas, que a pesar de las diferentes garantías previstas legal y convencionalmente (reserva de puesto de trabajo durante el primer año de ejercicio, antigüedad, consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad...) suponen la pérdida de ingresos económicos con el impacto en la autonomía que ello puede conllevar.

A pesar de su configuración como derecho individual de las personas trabajadoras, año tras año las cifras constatan el ejercicio mayoritario de forma abrumadora por mujeres. En 2024, el 84,4% de las excedencias correspondieron a mujeres (45.118) frente al 15,6% que correspondieron a hombres (8.353). Se evidencia, de este modo, la ausencia de corresponsabilidad en el ejercicio de las excedencias, a pesar de que incluso el último párrafo del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores establezca que se tendrá en cuenta el fomento de ésta, así como la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Así también, las excedencias por cuidado de familiar ponen de manifiesto que son necesarios servicios públicos accesibles y de calidad que garanticen el cuidado, que permitan la incorporación o el mantenimiento en el mercado laboral de las personas cuidadoras y a su vez, garanticen las condiciones laborales dignas de las personas que se dedican de manera remunerada a los cuidados. En 2024, las cifras de ambos sexos ponen de manifiesto una dinámica porcentual que constata que las excedencias por cuidados continúan teniendo cara de mujer.

La perpetuación de roles y estereotipos de género, así como la ausencia de remuneración de las excedencias, apuntada en líneas anteriores, pueden explicar en gran medida el motivo por el que los hombres ejercen en menor medida las excedencias.

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

En materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal, destacamos, del año 2024:

- **El Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo**, convalidado en sesión plenaria del Congreso de los Diputados el 20 de junio de 2024.

Este Real Decreto-Ley ha supuesto en materia de conciliación dos novedades:

- **La modificación del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores que regula el permiso para el cuidado del lactante.** Esta modificación, que celebramos, ha supuesto la eliminación de la supeditación de la posibilidad de disfrute de este permiso en su modalidad acumulada en jornadas completas a que el convenio de aplicación así lo contemplara o al acuerdo que la persona trabajadora y la empresa pudieran alcanzar. De este modo, por fin, se universaliza para todas las personas trabajadoras la posibilidad de poder optar por este tipo de disfrute.
- **La modificación del artículo 47 del Estatuto Básico del Empleado Público,** que regula la jornada de trabajo de los funcionarios públicos. Incorpora el apartado segundo en el que se incluyen de manera expresa las fórmulas flexibles de empleo como ejercicio efectivo del derecho a la conciliación respecto de las personas cuidadoras, en términos similares al derecho a la adaptación de jornada en el Estatuto de los Trabajadores. Este cambio se produce a efectos de la acomodación total a las previsiones del artículo 9 de la Directiva 2019/1158.

Las fórmulas de trabajo flexible, junto con el resto de las medidas en materia de jornada, derivan de la potestad auto-organizativa de las Administraciones Públicas y se encuentran previstas en los instrumentos de regulación de la

Este Real Decreto-Ley 2/2024, tanto en su título como en la exposición de motivos asevera que, de este modo, se completa la transposición de la Directiva europea de Conciliación de 2019 con la “modificación/asimilación” del permiso de lactancia al permiso parental. Sin embargo, desde UGT reivindicamos que la correcta y completa transposición aún está pendiente. **El permiso parental debe ser remunerado y debe salir del cómputo del permiso de lactancia.**

- **El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea;** que introdujo modificaciones y nuevos permisos y derechos en materia de conciliación tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Estatuto Básico del Empleado Público y supuso la **ampliación de derechos desde un concepto superador de la organización tradicional de la familia** (contemplando el ejercicio para el cuidado a la persona conviviente) **no ha estado exento de dificultades para su ejercicio.** Entre otras, destacamos:

- El disfrute de los **permisos retribuidos en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.** El Estatuto de los Trabajadores establece por cada hecho causante de los mencionados un permiso retribuido de cinco días. A pesar que el Tribunal Supremo, en lo que considera consolidada doctrina jurisprudencial, ha dejado claro que el “dies a quo” o inicio del permiso ha de realizarse en día laborable, y que los cinco días previstos de disfrute son también días laborables; este asunto continúa configurándose como motivo de conflicto por parte de algunas empresas que defienden que se trata de días naturales.

Cabe a este respecto, mencionar, la sentencia de la Audiencia Nacional de enero de 2024 (SAN 54/2024) que en el marco de un procedimiento de impugnación de convenios falló que: *“El mandato de la Directiva resulta claro e incondicionado, los Estados deben garantizar un permiso de cinco días laborables”*, no pudiendo éstos obviar ésta clara obligación”.

- El nuevo **derecho a la ausencia por causa de fuerza mayor**, establecido en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores también ha sido objeto de interpretaciones a nuestro juicio erróneas por algunas empresas.

En primer lugar, **en relación con el momento en el que ha de ocurrir el accidente o enfermedad de familiares o convivientes** de la persona trabajadora que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora. Nuestra postura defiende que para el ejercicio de este nuevo derecho no es necesario que el hecho causante suceda estrictamente dentro de la jornada laboral del trabajador o trabajadora, pues limita de forma sustancial la posibilidad de ejercicio además de dificultar la atención a las necesidades de cuidado propias de estas situaciones.

Por otro lado, en relación con el carácter retribuido de este permiso, hay empresas cuya interpretación sostiene que en la medida que no se contemple su retribución en el convenio colectivo de aplicación, se trata de un permiso no remunerado.

Desde UGT defendemos que se trata de un permiso retribuido, pues, tal y como la Audiencia Nacional en sentencia de 13 de febrero de 2024 (SAN 19/2024) en procedimiento de conflicto colectivo sostuvo cualquier duda interpretativa debe resolverse efectuando un enjuiciamiento con perspectiva de género, a la luz de la Directiva europea. De ese modo, la no retribución del permiso *“resulta contrario al referido principio de igualdad real, pues no hace sino perpetuar la denominada “brecha laboral de género”, ya que implica que el colectivo que tradicionalmente asume los cuidados vea mermada su retribución por esta causa, a la par, que supone un desincentivo para que los hombres asuman el deber de corresponsabilidad en las cargas familiares”*.

- Entre los permisos de nueva creación, el permiso parental, tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Estatuto Básico del Empleado Público, consiste en un “permiso para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en el que el menor cumpla ocho años, con una duración de ocho semanas, continuas o discontinuas que podrán disfrutarse a tiempo completo o a tiempo parcial, conforme a lo establecido reglamentariamente”.

Desde UGT exigimos que se convoque la mesa de Diálogo Social para negociar el desarrollo reglamentario necesario para su disfrute a tiempo parcial para posibilitar dicha modalidad de ejercicio para aquellas personas trabajadoras cuyas necesidades de cuidados se vean mejor atendidas de esta forma.

- Además, insistimos que a pesar que la Directiva establecía que el plazo de transposición del carácter remunerado del permiso parental finalizaba el 2 de

agosto de 2024, en nuestro ordenamiento no se contempla expresamente que sea un permiso retribuido, ni por las empresas ni por las Administraciones Públicas, ni mediante qué tipo de prestación económica. Por dicho motivo, en septiembre de 2024 la Comisión Europea presentó recurso ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) por la incompleta transposición de la Directiva. Incidimos en que la no retribución de los derechos y permisos supone que sean mayoritariamente disfrutados por mujeres y dificulta la consecución del ejercicio corresponsable del permiso parental.

Resulta imprescindible el abordaje de los cuidados desde la corresponsabilidad social, superando la lógica que asume su atención como un tema privado que deben resolver de manera individual las personas trabajadoras o las familias. Este abordaje, tal y como señala la Estrategia Europea de Cuidados, apuesta por sistemas integrales de cuidados que mejoren el acceso a los servicios de cuidado, defendiendo que éstos deben responder a las necesidades de cuidados actuales y futuras garantizando la calidad, asequibilidad y accesibilidad tanto para la atención a la infancia como para los denominados cuidados de larga duración. Para ello, es fundamental un incremento de la inversión pública que garantice unos servicios y prestaciones sociales suficientes, públicos y de calidad, que aseguren la respuesta inmediata a situaciones de necesidad, generando un impacto positivo en la reducción en la intensidad de la pobreza de las familias y ayudando a combatir su exclusión social.

- Por último, debemos destacar de 2024 **la sentencia de 6 de noviembre del Tribunal Constitucional (STC 140/2024)**, que en relación con el permiso por nacimiento y cuidado de menor de 12 meses para las familias monoparentales (mayoritariamente en un 81,4% monomarentales), declara inconstitucional los arts. 48.4 ET y 177 de la LGSS y obliga al legislador a hacer las adaptaciones necesarias para que la Ley recoja el derecho a las familias monoparentales, en su mayoría encabezadas por mujeres a adicionar al permiso por nacimiento y cuidado del menor de 16 semanas, otras 10 semanas más. Desde UGT celebramos esta tan esperada sentencia y apostamos por continuar avanzando en la adaptación del marco de derechos de las personas trabajadoras a las necesidades propias de la realidad social actual.

9

LA VIOLENCIA MACHISTA DENTRO DEL ÁMBITO LABORAL

Una de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres se produce en el ámbito laboral. El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son las expresiones más frecuentes de esta violencia que sufren de una forma abrumadoramente mayoritaria las mujeres en el mundo laboral.

Todas las trabajadoras son susceptibles de sufrir acoso sexual y acoso por razón de sexo, pero las más expuestas son las mujeres con peores condiciones laborales. Factores de riesgo como la precariedad o la realización del trabajo en condiciones de aislamiento son determinantes cuando se analizan los perfiles de las víctimas.

Uno de los problemas con el que nos enfrentamos para poder hacer un seguimiento y valoración del acoso sexual y por razón de sexo, así como de la eficacia o no de las medidas adoptadas frente al mismo, es que **no contamos con datos y estadísticas oficiales** sobre esta materia, pese a nuestra reiterada reivindicación al respecto.

Otro de los problemas al que nos enfrentamos en esta materia es la falta de visibilidad y la escasez de denuncias que, por distintos motivos, desincentivan a las víctimas para denunciar los hechos.

Tal y como puso de manifiesto la **Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018**, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo: “El acoso sexual y el acoso sexista es un fenómeno habitual, normalizado, muy extendido, y muy invisibilizado”. “En los espacios públicos y en la vida política de la Unión, un gran número de casos de acoso sexual no llega a denunciarse como consecuencia de la escasa sensibilización social al respecto, el

miedo al despido, la dificultad para conseguir pruebas, unos insuficientes canales de denuncia, seguimiento y protección de las víctimas y la normalización de la violencia”.

La «**Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019**», recogía que el 40,4% de las mujeres mayores de 16 años en España ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida, que el 98,2% de las mujeres que han sufrido acoso sexual lo experimentaron por parte de un agresor hombre, y de éstas, el 17,3% tuvo lugar en el entorno laboral. Según dicha Macroencuesta, el acoso reiterado (o *stalking*) revela que el 15,2% de las mujeres españolas ha sufrido *stalking* en algún momento de su vida, «y el 4,1% señala a su jefe o supervisor como el agresor, mientras que el 7,3% indica que fue otra persona del trabajo (hombre)».

En relación a las acciones de carácter o contenido sexual recibidos por las mujeres, los porcentajes más elevados corresponden a comentarios y chistes de carácter sexista, gestos o miradas insinuantes, contacto físico y peticiones e invitaciones de naturaleza sexual.

Más recientemente, la **Encuesta Europea de Violencia de Género de 2022**, recoge que, del total de mujeres de entre 16 y 74 años residentes en España que han trabajado alguna vez, el 28,4% ha sufrido acoso sexual en el trabajo en algún momento de su vida. El 88,5% de las mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo señalaron que el agresor había sido un hombre, siendo este porcentaje 8 veces superior al de agresoras mujeres. Además, atendiendo al tipo de persona agresora, del total del 25,1% cometido por hombres en el ámbito laboral, el 13,1% fue cometido por un compañero de trabajo, el 9,3% por un cliente y el 9% por un jefe.

Aunque este tipo de comportamientos son de especial gravedad, su denuncia continúa siendo baja, por el miedo a perder el puesto de trabajo, la dificultad de la prueba, el juicio del entorno o el sentimiento de culpa.

La gran mayoría de mujeres que han sufrido alguna de estas situaciones de acoso sexual o por razón de sexo no solicitó ningún tipo de baja.

El acoso sexual o por razón de sexo tiene repercusiones muy graves para las víctimas que lo sufren, produciendo serias consecuencias en su salud emocional y psicológica que acaban repercutiendo negativamente en su vida personal y laboral, y que con cierta frecuencia acaban suponiendo la pérdida del empleo o incluso el abandono del mismo por parte de la víctima.

Para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo contamos con un importante instrumento en la Negociación Colectiva, como son los protocolos de acoso dirigidos

específicamente a eliminar esta forma de violencia machista, que es la más frecuente en el ámbito laboral, junto con los planes de igualdad en las empresas.

Desde UGT consideramos imprescindible trabajar en las causas estructurales de la violencia de género, en la educación y en la sensibilización.

Así mismo consideramos imprescindible que en las estadísticas oficiales se recojan los datos e indicadores relacionados con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, imprescindibles para poder evaluar la situación y la evolución de esta forma de violencia machista que sufren mayoritariamente las mujeres trabajadoras.

10

DESDE UGT REIVINDICAMOS:

Seguir incrementando el SMI hasta situarlo en el 60% de la media salarial, **(en cumplimiento de la Carta Social Europea)**, para reducir la brecha de género en los salarios que beneficiaría en mayor medida a las mujeres. Destacamos la subida del SMI a 1.184 euros mensuales (14 pagas) para 2025, lograda en el Diálogo Social, con un impacto directo en casi 3 millones de personas, el 57% mujeres.

UGT demanda que se modifique la norma que permite la absorción y compensación de los complementos salariales en las subidas del SMI. En concreto el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y que esa modificación sea recogida en los sucesivos acuerdos de SMI, para evitar la congelación salarial de la población trabajadora más pobre, mayoritariamente mujeres.

Avanzar en la senda de las mejoras de la reforma laboral **para evitar que las personas trabajadoras, (y en concreto las mujeres), paguen las consecuencias de una coyuntura económica forzada por la situación internacional de desaceleración de la economía. Reclamamos que las políticas públicas, también las laborales, tengan perspectiva de género, para que las mujeres no sean quienes sufren desproporcionadamente las consecuencias de ninguna crisis que pueda sobrevenir.**

Desde UGT reivindicamos políticas de empleo que impulsen la incorporación de las mujeres al trabajo, y en condiciones de calidad, con contratos a tiempo completo y de duración indefinida y en las mismas condiciones que los hombres para poder alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Exigir el cumplimiento de los planes de igualdad en los términos que obliga la legislación, negociados y acordados con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, **impulsándolos como aspecto prioritario en la negociación colectiva, dotando de los recursos públicos necesarios para el cumplimiento de dicho objetivo.**

Garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de género entre mujeres y hombres, y llevar a cabo la transposición de las Directivas de transparencia salarial y violencia contra las mujeres, **así como las adecuaciones legislativas que garanticen el pleno cumplimiento del** Convenio 190 de la OIT.

Combatir la segregación ocupacional, estableciendo valoraciones de puestos de trabajo con perspectiva de género, **que pongan en valor las profesiones mayoritariamente feminizadas.**

Incrementar y mejorar las políticas activas de empleo con perspectiva de género **de manera transversal**, impulsando el acceso y cualificación de las mujeres a sectores productivos emergentes derivados de las transiciones digital, ecológica y demográfica.

Adoptar medidas de acción positiva en las políticas generales dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad en el empleo, **que permitan dar respuesta a la brecha salarial y a la infrarrepresentación femenina en determinados sectores productivos.**

Erradicar la violencia machista en los centros de trabajo, con una política de Tolerancia Cero. Recordar la obligación de que todas las empresas, independientemente de su tamaño, cuenten con un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. **Además**, incorporar en los protocolos existentes **las novedades introducidas por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, con la normativa introducida en 2024 para el reconocimiento de derechos sociolaborales a las víctimas de violencias sexuales.**

Dignificar el sector de los cuidados **como un paso imprescindible para garantizar la equidad de género, garantizando la incorporación o el mantenimiento en el mercado laboral de las personas cuidadoras y a su vez, dotando de condiciones laborales dignas de las personas que se**

dedican de manera remunerada a los cuidados.

Una labor que en Castilla y León siguen realizando en la mayoría de los casos las mujeres, sobre todo aquellas en situación de mayor vulnerabilidad.

Resulta imprescindible el abordaje de los cuidados desde la corresponsabilidad social, superando la lógica que asume su atención como un tema privado que deben resolver de manera individual las personas trabajadoras o las familias. **Siguiendo la Estrategia Europea de Cuidados, desde UGT consideramos que es fundamental** el incremento de la inversión pública que garantice unos servicios y prestaciones sociales suficientes, públicos, asequibles, de calidad y accesibles para el cuidado de menores, personas mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, que aseguren la respuesta inmediata a situaciones de necesidad, generando un impacto positivo en la reducción en la intensidad de la pobreza de las familias y ayudando a combatir su exclusión social.

Avanzar hacia la corresponsabilidad real y efectiva, **a través de medidas que impulsen la concienciación, especialmente de los hombres, a nivel social y de las empresas, priorizando los permisos retribuidos.** Reclamamos la retribución completa del permiso parental de 8 semanas **hasta que el/la menor tenga 8 años, contemplado en la Directiva 2019/1158, que se incumple en este aspecto en la actualidad, así como el** desarrollo reglamentario necesario para su disfrute a tiempo parcial a través del Diálogo Social.

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

Invertir en educación en igualdad, **establecer que la coeducación sea la norma y no la excepción, para conseguir una sociedad libre de estereotipos de género, revisando los libros de texto y material divulgativo, incorporando referentes plurales y diversos, con especial hincapié en mujeres de profesiones STEM.**

Reforzar y garantizar los instrumentos y recursos de vigilancia, control y sanción **de la Autoridad Laboral competente para el cumplimiento efectivo de la legalidad en igualdad de género y no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.**