



SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL DE CASTILLA Y LEÓN

CCOO de Castilla y León

Secretaría de Mujeres y Gabinete Económico

Marzo de 2026

ÍNDICE

1.	DATOS GENERALES	2
2.	TASAS DE ACTIVIDAD Y EMPLEO	4
3.	INACTIVIDAD	5
4.	OCUPACIÓN	9
4.1	Por sectores	9
4.2	Por nacionalidad.....	12
5.	DURACIÓN DE LOS CONTRATOS	13
5.1	Contratos indefinidos.....	13
5.2	Contratos temporales	14
6.	EMPLEO A TIEMPO PARCIAL	16
7.	DESEMPLEO.....	22
8.	BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	25
8.1	Ganancia media anual.....	25
8.2	Ganancia media por tipo de contrato.....	26
8.3	Ganancia media por sector de actividad.....	27
8.4	Ganancia media por edad	29
8.5	Ganancia media por nacionalidad	30
9.	CONCLUSIONES	31

1. DATOS GENERALES

En el último año, el mercado laboral de Castilla y León presenta una evolución favorable del empleo, con aumento de la ocupación y reducción del desempleo en ambos sexos.

En 2025, la ocupación femenina aumentó respecto de 2024 en un 2,2%, en línea al crecimiento masculino, y la reducción del desempleo se concentra principalmente entre las mujeres (-12,5% frente a la de -2% registrada entre los hombres), lo que se traduce en una caída de la tasa de paro femenina de 1,5 puntos porcentuales. Aun así, la tasa de paro de las mujeres (9,8%) continúa siendo claramente superior a la masculina (7,4%).

Pese a la mejora del empleo, la participación laboral de las mujeres apenas avanzó. La población activa femenina creció solo un 0,5% (frente al 1,9% en los hombres) y la inactiva aumentó un 1,1% (en los hombres se redujo un 0,5%). En consecuencia, la tasa de actividad femenina retrocedió ligeramente, situándose en el 49,7%, casi 10 puntos por debajo de la masculina (59,5%).

Las diferencias de género son especialmente acusadas en la jornada laboral. El crecimiento del empleo en Castilla y León se apoyó en mayor medida en la jornada parcial, que aumentó un 9,5% en el conjunto de la población ocupada.

Este incremento se produjo tanto entre hombres como entre mujeres, aunque con una incidencia muy distinta según el sexo. Entre los hombres, el empleo a jornada parcial aumentó un 19,8%, si bien partiendo de niveles muy reducidos y manteniéndose como una forma de empleo claramente minoritaria. Entre las mujeres, el empleo a tiempo parcial creció un 6,5%, consolidándose como una modalidad habitual de inserción laboral.

Como resultado, en 2025 el 24,2% de las mujeres ocupadas trabaja a tiempo parcial, frente al 6,8% de los hombres, lo que evidencia una desigualdad estructural en el acceso al empleo a jornada completa, más allá de la evolución coyuntural del último año.

En términos de calidad contractual, se observa una evolución positiva para las mujeres, con un aumento significativo del empleo asalariado indefinido (5%) y una reducción del empleo temporal (4,4%). Esta mejora es más intensa que la registrada entre los hombres. Sin embargo, la tasa de temporalidad femenina (19%) sigue siendo notablemente superior a la masculina (12,7%), lo que confirma que la estabilidad laboral continúa siendo menor entre las mujeres.

Tabla 1. Panorama laboral por sexo en Castilla y León. Años 2024 y 2025

Ambos sexos	Personas		Variación anual	
Población de 16 o más años	2024	2025	Personas	%
Población activa	1.131.462	1.145.894	14.432	1,3
Población ocupada	1.025.046	1.047.913	22.867	2,2
Población desempleada	106.416	97.981	-8.435	-7,9
Población inactiva	952.676	956.617	3.941	0,4
Población ocupada a jornada completa	883.984	893.388	9.404	1,1
Población ocupada a jornada parcial	141.062	154.525	13.463	9,5
Población asalariada indefinida	710.446	736.960	26.514	3,7
Población asalariada temporal	139.860	137.913	-1.947	-1,4
	Tasa (%)		Variación en p.p.	
Tasa de actividad (%)	54,3	54,5	0,2	
Tasa de ocupación (%)	49,2	49,8	0,7	
Tasa de paro (%)	9,4	8,6	-0,9	
Tasa de parcialidad (%)	13,8	14,7	1,0	
Tasa de temporalidad (%)	16,4	15,8	-0,7	

Hombres	Personas		Variación anual	
Población de 16 o más años	2024	2025	Personas	%
Población activa	601.171	612.846	11.675	1,9
Población ocupada	554.604	567.219	12.615	2,3
Población desempleada	46.567	45.628	-940	-2,0
Población inactiva	418.538	416.439	-2.099	-0,5
Población ocupada a jornada completa	522.635	528.914	6.279	1,2
Población ocupada a jornada parcial	31.968	38.304	6.336	19,8
Población asalariada indefinida	382.546	392.593	10.046	2,6
Población asalariada temporal	55.105	56.924	1.819	3,3
	Tasa (%)		Variación en p.p.	
Tasa de actividad (%)	59,0	59,5	0,6	
Tasa de ocupación (%)	54,4	55,1	0,7	
Tasa de paro (%)	7,7	7,4	-0,3	
Tasa de parcialidad (%)	5,8	6,8	1,0	
Tasa de temporalidad (%)	12,6	12,7	0,1	

Mujeres	Personas		Variación anual	
Población de 16 o más años	2024	2025	Personas	%
Población activa	530.291	533.048	2.757	0,5
Población ocupada	470.442	480.695	10.252	2,2
Población desempleada	59.849	52.354	-7.495	-12,5
Población inactiva	534.139	540.178	6.039	1,1
Población ocupada a jornada completa	361.348	364.474	3.125	0,9
Población ocupada a jornada parcial	109.094	116.221	7.127	6,5
Población asalariada indefinida	327.900	344.367	16.467	5,0
Población asalariada temporal	84.755	80.989	-3.766	-4,4
	Tasa (%)		Variación en p.p.	
Tasa de actividad (%)	49,8	49,7	-0,2	
Tasa de ocupación (%)	44,2	44,8	0,6	
Tasa de paro (%)	11,3	9,8	-1,5	
Tasa de parcialidad (%)	23,2	24,2	1,0	
Tasa de temporalidad (%)	20,5	19,0	-1,5	

Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Población Activa trimestrales de 2024 y 2025. INE

2. TASAS DE ACTIVIDAD Y EMPLEO

En comparación con la media nacional, Castilla y León presenta menores tasas de actividad y empleo, pero también una menor tasa de paro, en ambos sexos.

La tasa de actividad femenina en 2025 en Castilla y León (49,7%) se sitúa 4,7 puntos por debajo de la media española, y la tasa de ocupación femenina es 3,1 puntos inferior. Aunque la tasa de paro femenina es más baja que en el conjunto de España (-2,1 puntos), esta ventaja se acompaña de peores indicadores de calidad del empleo.

Las diferencias porcentuales respecto de las tasas de actividad y ocupación entre hombres y mujeres tanto a nivel nacional como regional son bastante similares, rondando los 10 puntos, pudiendo observarse una cronificación de las mismas porque no se han visto reducidas en los últimos años.

En particular, Castilla y León registra una tasa de parcialidad femenina 2,7 puntos superior a la media nacional y una tasa de temporalidad femenina 1,4 puntos más alta. Estas diferencias indican que, en la Comunidad, las mujeres no solo participan menos en el

mercado laboral, sino que cuando lo hacen, lo hacen en condiciones más precarias que en el conjunto del país.

Tabla 2. Principales tasas del panorama laboral por sexo en España y Castilla y León.
Año 2025

Ambos sexos 2025		Tasa (%)		Variación en
Población de 16 o más años		España	CyL	p.p.
Tasa de actividad (%)		59,0	54,5	-4,5
Tasa de ocupación (%)		52,8	49,8	-2,9
Tasa de paro (%)		10,5	8,6	-2,0
Tasa de parcialidad (%)		13,7	14,7	1,1
Tasa de temporalidad (%)		15,3	15,8	0,5
Hombres		Tasa (%)		Variación en
Población de 16 o más años		España	CyL	p.p.
Tasa de actividad (%)		63,8	59,5	-4,3
Tasa de ocupación (%)		57,9	55,1	-2,8
Tasa de paro (%)		9,3	7,4	-1,8
Tasa de parcialidad (%)		6,9	6,8	-0,2
Tasa de temporalidad (%)		13,2	12,7	-0,5
Mujeres		Tasa (%)		Variación en
Población de 16 o más años		España	CyL	p.p.
Tasa de actividad (%)		54,4	49,7	-4,7
Tasa de ocupación (%)		47,9	44,8	-3,1
Tasa de paro (%)		11,9	9,8	-2,1
Tasa de parcialidad (%)		21,4	24,2	2,7
Tasa de temporalidad (%)		17,6	19,0	1,4

Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Población Activa trimestrales de 2025. INE

3. INACTIVIDAD

Entre 2024 y 2025 la población inactiva en Castilla y León se mantiene prácticamente estable, con un ligero incremento del 0,4%, alcanzando las 956.617 personas. Esta estabilidad agregada oculta, no obstante, comportamientos diferenciados por edad y sexo.

El análisis por sexo revela una evolución claramente divergente. Mientras que la inactividad masculina se reduce ligeramente en términos agregados (-0,5%), la femenina aumenta un 1,1%, ampliándose la brecha de género en la población inactiva. En consecuencia, en 2025 la inactividad femenina alcanza el 56,4% del total, con 123.739 mujeres inactivas más que

hombres. Las tablas muestran que la inactividad presenta comportamientos diferenciados por sexo. El incremento de inactividad se concentra especialmente entre las mujeres jóvenes de 16 a 24 años (+7,3%), lo que contrasta con la reducción de la inactividad masculina en ese mismo tramo de edad (–2,8%). En las edades centrales, tanto hombres como mujeres reducen su inactividad, lo que apunta a una mayor participación laboral en los tramos con mayor potencial de actividad económica. No obstante, este descenso es más intenso entre los hombres, especialmente en el grupo de 55 a 64 años (–5,3% frente al –1,4% en mujeres).

Tabla 3. Población inactiva por principales grupos de edad y sexo en Castilla y León.
Años 2024 y 2025

Ambos sexos	Dato		Var. anual	
	2024	2025	Personas	%
16-24 años	130.925	133.806	2.880	2,2%
25-54 años	102.003	98.943	-3.060	-3,0%
55-64 años	109.162	105.875	-3.287	-3,0%
+ 65 años	610.586	617.993	7.407	1,2%
TOTAL AMBOS SEXOS	952.676	956.617	3.941	0,4%

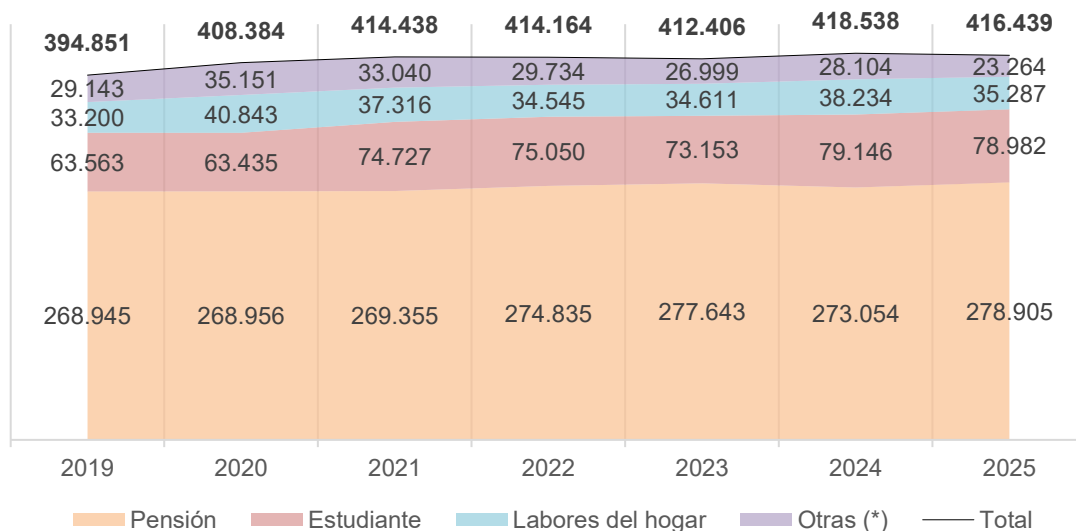
Hombres	Dato		Var. anual	
	2024	2025	Personas	%
16-24 años	65.655	63.786	-1.869	-2,8%
25-54 años	34.092	32.418	-1.674	-4,9%
55-64 años	45.808	43.386	-2.422	-5,3%
+ 65 años	272.983	276.849	3.866	1,4%
TOTAL HOMBRES	418.538	416.439	-2.099	-0,5%

Mujeres	Dato		Var. anual	
	2024	2025	Personas	%
16-24 años	65.270	70.020	4.750	7,3%
25-54 años	67.911	66.525	-1.386	-2,0%
55-64 años	63.355	62.490	-865	-1,4%
+ 65 años	337.603	341.144	3.541	1,0%
TOTAL MUJERES	534.139	540.178	6.039	1,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Población Activa trimestrales de 2024 y 2025. INE

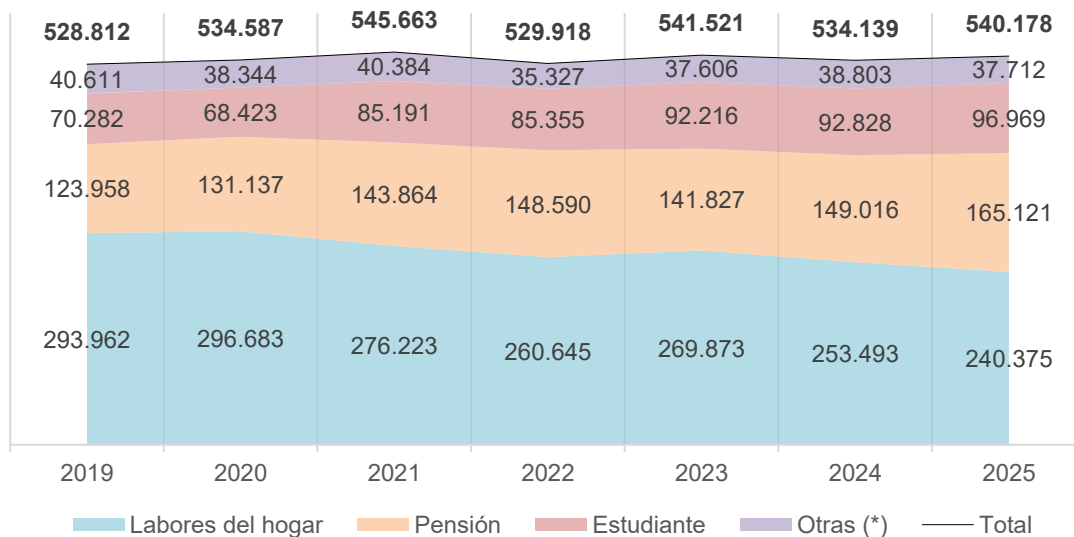
La población femenina inactiva en Castilla y León se ha mantenido en niveles elevados y relativamente estables a lo largo del periodo 2019–2025, con un volumen situado en torno a las 530.000–545.000 mujeres. Tras el máximo registrado en 2021 (545.663 mujeres inactivas), coincidiendo con el impacto de la crisis sanitaria, el total no ha experimentado una reducción estructural, situándose en 540.178 mujeres en 2025, una cifra muy similar a la de los años previos.

Gráfico 1. Evolución de hombres inactivos por razón de inactividad en Castilla y León.
Años 2019-2025



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Población Activa trimestrales de 2019 - 2025. INE

Gráfico 2. Evolución de mujeres inactivas por razón de inactividad en Castilla y León.
Años 2019-2025



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Población Activa trimestrales de 2019 - 2025. INE

En este contexto de estabilidad agregada, se observan cambios relevantes en la composición de la inactividad por motivos, con una clara diferencia por sexo. En 2025, el 44,5% de las mujeres inactivas lo está por dedicarse a las labores del hogar, que constituye con diferencia su principal causa de inactividad, y ello pese a la reducción observada en los

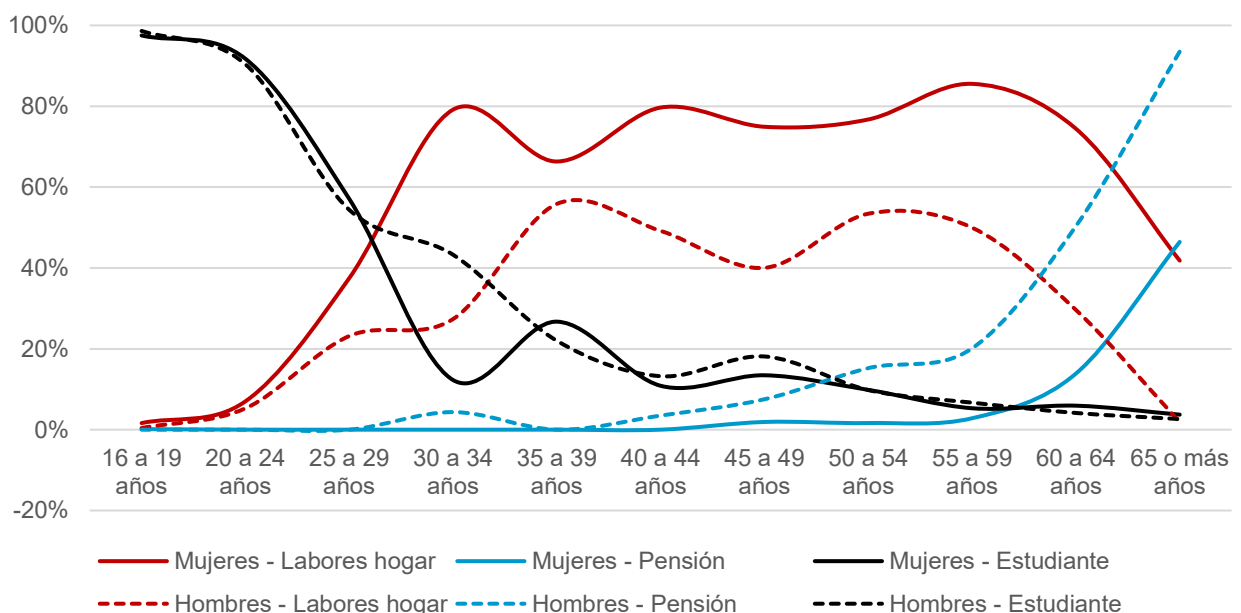
últimos años, al pasar de 293.962 mujeres en 2019 a 240.375 en 2025. Este descenso reduce su peso relativo, pero no altera el carácter mayoritario de este motivo dentro de la inactividad femenina. En 2025, del conjunto de la población en estado de inactividad por dedicarse a labores domésticas, el 87% son mujeres.

En el caso de los hombres, la inactividad por labores del hogar presenta un peso muy reducido, representando en torno al 8,5% de la población inactiva masculina en 2025. Para ellos, el principal motivo de inactividad es, de forma muy mayoritaria, la percepción de una pensión, que concentra el mayor volumen de hombres inactivos durante todo el periodo analizado (67% de la población inactiva masculina en 2025).

Paralelamente, la inactividad femenina vinculada a la pensión de jubilación o prejubilación ha aumentado de forma sostenida, pasando de 123.958 mujeres en 2019 a 165.121 en 2025, mientras que la inactividad por estudios muestra una tendencia creciente desde 2021, alcanzando 96.969 mujeres en 2025.

Este comportamiento pone de relieve la importancia de analizar en detalle la estructura de la inactividad por motivos, sexo y edad, que resulta clave para comprender las dinámicas de género subyacentes en el mercado de trabajo.

Gráfico 3. Distribución de la población inactiva según las principales razones de inactividad por sexo y edad en Castilla y León. Año 2025



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Población Activa trimestrales de 2025. INE

El gráfico anterior pone de manifiesto una brecha de género claramente asociada a la distribución desigual de las responsabilidades domésticas y de cuidados a lo largo del ciclo vital. Hasta los 24 años, la inactividad de mujeres y hombres se explica casi exclusivamente por la condición de estudiantes, con porcentajes muy similares en ambos sexos. Sin embargo, a partir de los 25 años emerge una brecha significativa en el motivo “labores del hogar” que se intensifica durante el resto de la vida laboral.

Entre los 25 y 29 años, más de la mitad de las mujeres inactivas se encuentran en situación de estudiante, mientras que entre los 30 y 34 años este porcentaje se reduce de forma muy acusada, hasta situarse en torno al 12%. Esta caída coincide con un aumento muy intenso del peso de las labores del hogar, que pasan a concentrar cerca del 80% de la inactividad femenina en ese tramo de edad. Este cambio en la composición de la inactividad se produce en una etapa clave de formación de hogares y asunción de responsabilidades familiares, lo que sugiere la existencia de importantes dificultades para compatibilizar cuidados y formación en el caso de las mujeres, condicionando sus oportunidades de recualificación y su continuidad en el mercado de trabajo.

Entre los 30 y 54 años, las labores del hogar concentran entre el 74% y el 86% de la razón de la inactividad femenina, frente a porcentajes sensiblemente inferiores en el caso de los hombres, que oscilan entre el 40% y el 55% y se combinan con otros motivos. En los tramos de mayor edad, la pensión de jubilación o prejubilación pasa a ser el principal motivo de inactividad, especialmente entre los hombres, mientras que entre las mujeres sigue manteniendo un peso relevante la inactividad vinculada a las labores del hogar incluso a partir de los 65 años. En conjunto, estos datos evidencian que la brecha de género en la inactividad no se origina en diferencias educativas, sino en una asignación desigual y persistente del trabajo doméstico no remunerado, con implicaciones directas sobre la participación laboral femenina y las desigualdades acumuladas a lo largo del ciclo vital.

4. OCUPACIÓN

4.1 Por sectores

El empleo femenino crece un 2,2%, igual que el total, pero ese crecimiento no es homogéneo ni equilibrado por sectores:

Agricultura:

La agricultura continúa destruyendo empleo en ambos sexos, pero, aún partiendo de cifras claramente inferiores, lo hace en mayor medida en las mujeres, que pierden el doble de empleos que los hombres, 3.241 empleos (-24,7%), mientras que los hombres pierden 1.493 (-3,1%).

Industria:

El empleo femenino industrial crece un 4,8%, por encima de los hombres (4,2%), con avances claros en Industria química y extractivas (+10,5%) y Maquinaria y equipo eléctrico (+15,9%), lo cual indica entrada de mujeres en ramas industriales más tecnológicas.

No obstante, en la industria tradicional de alimentación, textil, cuero, madera, las mujeres experimentan un descenso del 11,2%, mientras los hombres crecen un 6,6%.

Construcción:

La construcción empieza a abrirse tímidamente al empleo femenino, pero sigue siendo el sector más masculinizado del mercado laboral (las mujeres solo representan el 6,5% del sector). Las mujeres presentan un aumento del 13,7% frente al 0,9% de los hombres.

Servicios:

Las mujeres siguen muy concentradas en servicios (88% del empleo femenino), frente a una estructura masculina más diversificada (para los hombres supone el 56%). Además, este sector continúa siendo el gran motor de creación de empleo femenino, que compensa las pérdidas de otros sectores. De hecho, el 107% del empleo femenino neto creado está en servicios (+11.009 de +10.252 totales).

Por subsectores, el mayor incremento en términos absolutos para las mujeres se corresponde con la Administración Pública, Educación y Sanidad, que crece en 8.466 empleos femeninos (convirtiéndose en el subsector más feminizado con una presencia de mujeres de más del 68%), seguido de Comercio y hostelería (+4.711 empleos).

Es decir, que el empleo femenino crece en los sectores más feminizados, pero también en los más precarios (comercio, hostelería). Sin embargo, retroceden fuertemente en servicios de alto valor añadido como Finanzas, seguros, servicios profesionales, etc., (5.203 empleos menos, un -7,8%) donde además los hombres sí crecen (+4,1%).

Tabla 4. Población ocupada por sectores, subsectores y sexo en Castilla y León.

Años 2024 y 2025

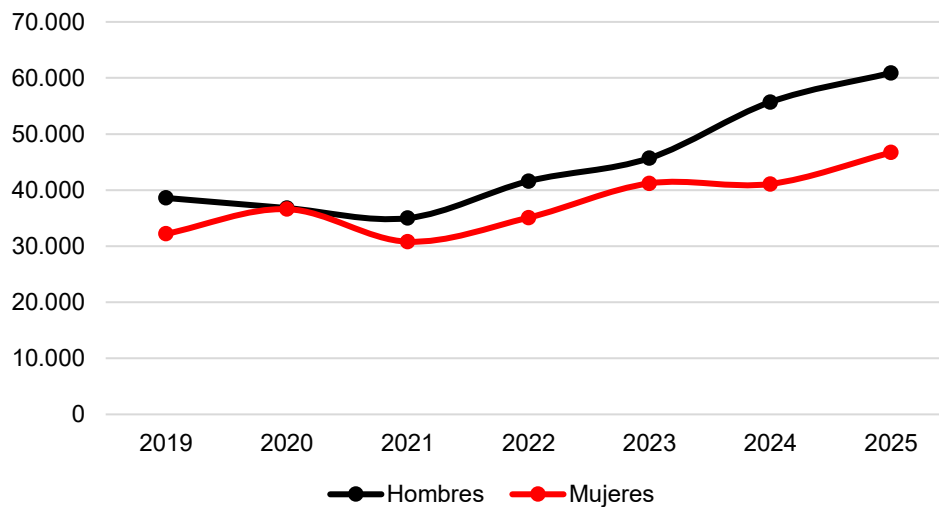
Ambos sexos	Dato		Var. anual	
	2024	2025	Personas	%
Agricultura	60.912	56.178	-4.735	-7,8%
Industria	170.905	178.253	7.347	4,3%
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	66.632	68.766	2.133	3,2%
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, etc	64.960	68.840	3.879	6,0%
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico, etc	39.313	40.647	1.335	3,4%
Construcción	67.858	68.969	1.111	1,6%
Servicios	725.370	744.514	19.144	2,6%
Comercio al por mayor y al por menor, hostelería	279.630	285.242	5.611	2,0%
Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	207.359	215.481	8.122	3,9%
Intermediación financiera, seguros, servicios profesionales, etc.	114.771	111.537	-3.234	-2,8%
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	57.988	65.837	7.849	13,5%
Otros servicios	65.621	66.418	796	1,2%
TOTAL AMBOS SEXOS	1.025.046	1.047.913	22.867	2,2%
Hombres	Dato		Var. anual	
	2024	2025	Personas	%
Agricultura	47.808	46.315	-1.493	-3,1%
Industria	130.086	135.488	5.402	4,2%
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	53.880	57.445	3.564	6,6%
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, etc	44.782	46.542	1.760	3,9%
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico, etc	31.424	31.501	78	0,2%
Construcción	63.937	64.508	571	0,9%
Servicios	312.773	320.908	8.135	2,6%
Comercio al por mayor y al por menor, hostelería	93.187	90.332	-2.855	-3,1%
Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	102.008	105.418	3.410	3,3%
Intermediación financiera, seguros, servicios profesionales, etc.	47.710	49.678	1.968	4,1%
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	18.402	22.867	4.464	24,3%
Otros servicios	51.466	52.613	1.148	2,2%
TOTAL HOMBRES	554.604	567.219	12.615	2,3%
Mujeres	Dato		Var. anual	
	2024	2025	Personas	%
Agricultura	13.104	9.863	-3.241	-24,7%
Industria	40.819	42.765	1.946	4,8%
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	12.752	11.321	-1.431	-11,2%
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, etc	20.178	22.298	2.120	10,5%
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico, etc	7.889	9.146	1.257	15,9%
Construcción	3.921	4.461	539	13,7%
Servicios	412.597	423.606	11.009	2,7%
Comercio al por mayor y al por menor, hostelería	186.444	194.910	8.466	4,5%
Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	105.351	110.063	4.711	4,5%
Intermediación financiera, seguros, servicios profesionales, etc.	67.061	61.858	-5.203	-7,8%
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	39.585	42.970	3.385	8,6%
Otros servicios	14.156	13.805	-351	-2,5%
TOTAL MUJERES	470.442	480.695	10.252	2,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Población Activa trimestrales de 2024 y 2025. INE

4.2 Por nacionalidad

En el gráfico podemos observar cómo es a partir de 2021 cuando empieza a incrementarse de manera significativa el empleo en ambos sexos, aunque no de igual manera porque para las mujeres se produce un estancamiento en 2023, lo que hace que la brecha de género se incremente considerablemente a partir de ese año, llegando actualmente a una diferencia de ocupación por sexo de 14.200 hombres extranjeros más ocupados.

Gráfico 4. Evolución del empleo extranjero por sexo en Castilla y León.
Años 2019-2025

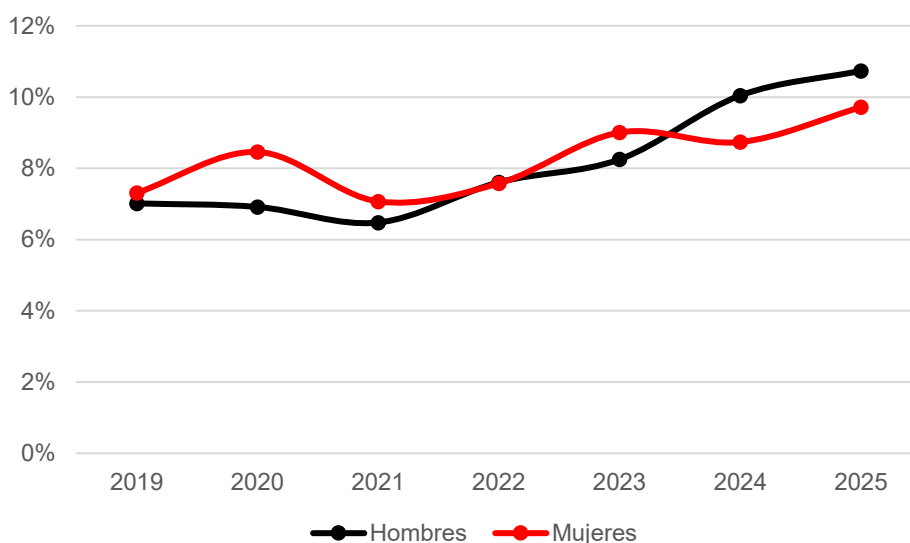


Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Población Activa trimestrales de 2019 - 2025. INE

Este crecimiento en términos absolutos se acompaña, además, de una ganancia de presencia relativa de la población extranjera dentro del conjunto del empleo, lo que indica que su aportación al mercado de trabajo no solo aumenta en volumen, sino también en proporción. En 2019, las personas extranjeras representaban el 7% de los hombres ocupados y el 7,3% de las mujeres; a partir de 2022, este peso relativo se incrementa de forma sostenida en ambos sexos.

En 2025, el peso de la ocupación extranjera alcanza el 10,7% entre los hombres y el 9,7% entre las mujeres, confirmando que el crecimiento del empleo extranjero se traduce en una mayor presencia dentro del empleo total, con una mayor intensidad del aumento reciente entre los hombres.

Gráfico 5. Evolución del empleo extranjero (%) respecto de la ocupación total por sexos en Castilla y León.
Años 2019-2025



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Población Activa trimestrales de 2019 - 2025. INE

5. DURACIÓN DE LOS CONTRATOS

5.1 Contratos indefinidos

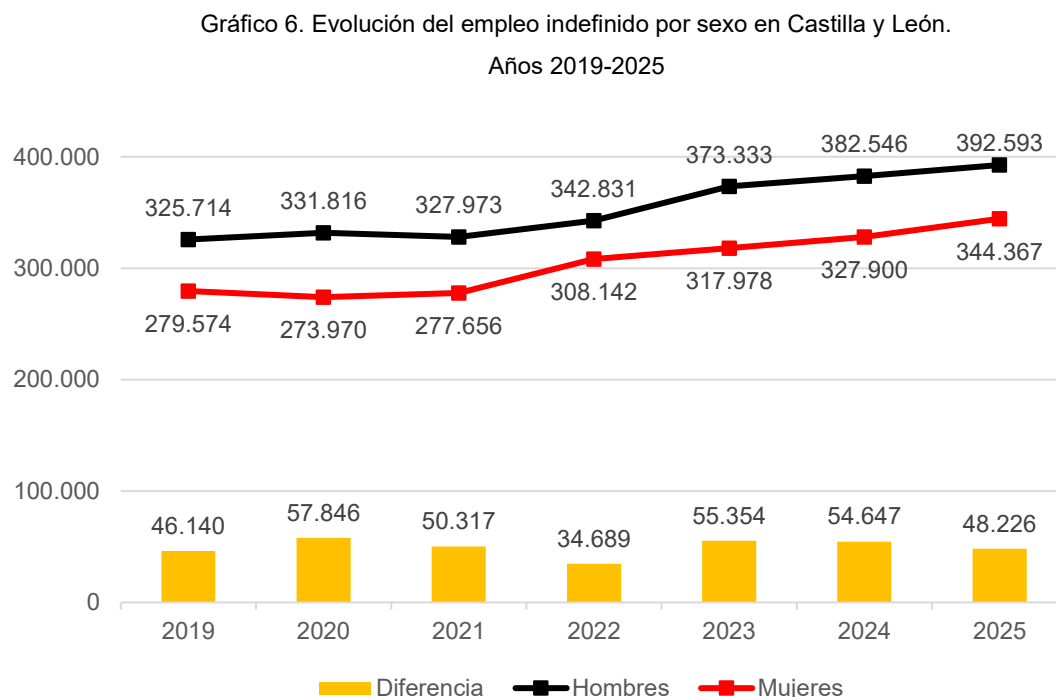
Entre 2019 y 2025, el empleo indefinido en Castilla y León aumentó en 131.672 personas (+21,8%), pasando de 605.288 a 736.960, con el mayor crecimiento a partir de 2022.

Desglosando por sexo, el número de mujeres con contrato indefinido pasó de 279.574 en 2019 a 344.367 en 2025, lo que supone 64.793 mujeres más (+23,2%). En el mismo periodo, el empleo indefinido masculino aumentó en 66.879 personas (+20,5%), desde 325.714 a 392.593.

Pese a que el crecimiento relativo del empleo indefinido femenino fue ligeramente superior, las mujeres siguen siendo minoría en el empleo estable, representando el 46,7% del total de personas con contrato indefinido en 2025.

Esta desigualdad se refleja en la evolución de la ratio hombres/mujeres. En 2019 había 116,5 hombres con contrato indefinido por cada 100 mujeres, proporción que se amplió en 2020 hasta 121,1, reflejando un impacto más negativo de la crisis sobre el empleo estable femenino. A partir de 2022, coincidiendo con la reforma laboral, la ratio se reduce hasta

111,3, el valor más bajo de la serie, no consolidándose esta situación ya que a partir del año siguiente vuelve a incrementarse la ratio, quedándose actualmente, en 2025, en 114 hombres por cada 100 mujeres, lo que evidencia que la reducción de la brecha ha sido limitada e inestable.



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Población Activa trimestrales de 2019 - 2025. INE

5.2 Contratos temporales

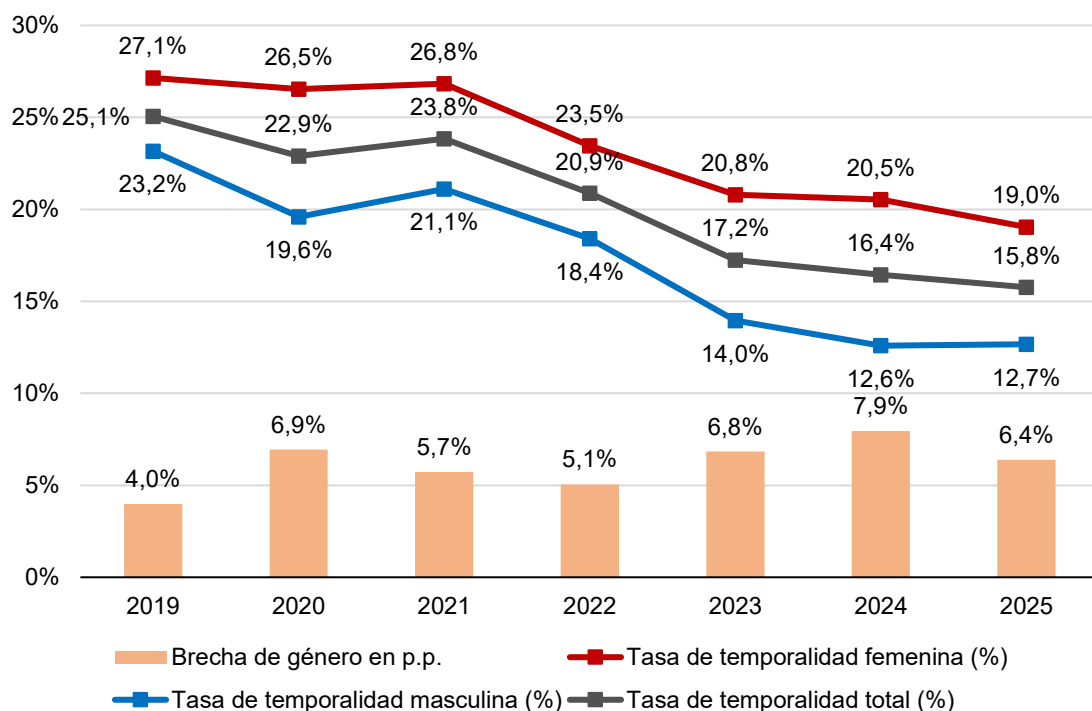
Entre 2019 y 2025 se observa una reducción muy significativa de la tasa de temporalidad tanto en Castilla y León como en el conjunto de España, especialmente a partir de 2021, coincidiendo con la entrada en vigor de la reforma laboral. En Castilla y León, la tasa de temporalidad total desciende del 25,1% en 2019 al 15,8% en 2025 (9,3 puntos porcentuales), mientras que en España la reducción es aún más intensa, pasando del 26,3% al 15,3% (11 puntos). En 2023 ambas tasas convergen en el 17,2%, manteniéndose desde entonces niveles muy similares, lo que indica una homogeneización del impacto de la reforma en términos agregados.

Si bien la reducción de la temporalidad beneficia tanto a hombres como a mujeres en ambos ámbitos territoriales, persisten diferencias significativas por sexo. En todo el periodo analizado, la temporalidad femenina se sitúa sistemáticamente por encima de la masculina.

En 2025, la tasa masculina alcanza el 12,7% en Castilla y León y el 13,2% en España, mientras que la femenina se sitúa en el 19% y el 17,6%, respectivamente. Estos datos ponen de manifiesto que, aunque la reforma laboral ha contribuido a mejorar la estabilidad del empleo, su efecto ha sido menos intenso entre las mujeres, especialmente en el ámbito autonómico.

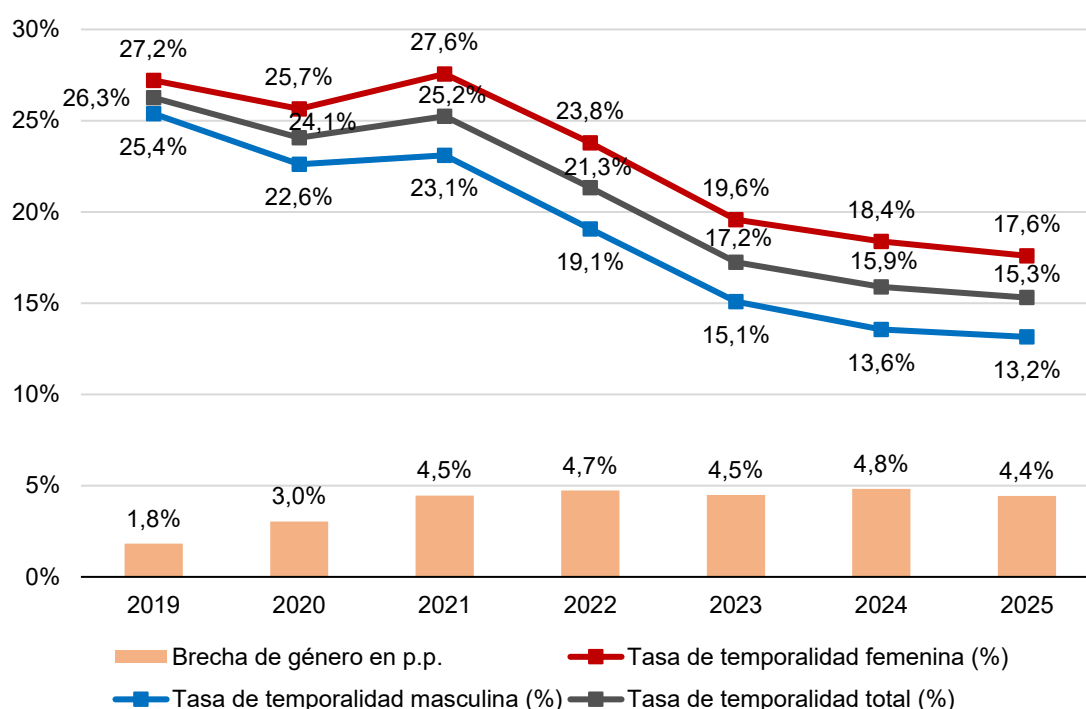
Uno de los rasgos más destacados del análisis es la persistencia —y en algunos años el ensanchamiento— de la brecha de género en Castilla y León, que se mantiene por encima de la media nacional durante todo el periodo. Mientras que en España la diferencia entre la tasa de temporalidad femenina y masculina se estabiliza en torno a los 4–5 puntos porcentuales tras la reforma laboral, en Castilla y León alcanza valores sensiblemente superiores, con un máximo de 7,9 puntos en 2024 y 6,4 puntos en 2025. Esta evolución sugiere la existencia de factores estructurales específicos en la Comunidad, vinculados a la composición sectorial del empleo y a una mayor concentración femenina en actividades con mayor rotación y precariedad.

Gráfico 7. Evolución de la temporalidad por sexos en Castilla y León. Años 2019-2025



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Población Activa trimestrales de 2019 - 2025. INE

Gráfico 8. Evolución de la temporalidad por sexos en España. Años 2019-2025



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Población Activa trimestrales de 2019 - 2025. INE

6. EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

En 2025, el empleo a tiempo parcial en Castilla y León afecta a 154.525 personas, de las cuales 116.221 son mujeres (75,2%) y 38.304 hombres (24,8%), lo que confirma el marcado sesgo de género de esta modalidad de empleo.

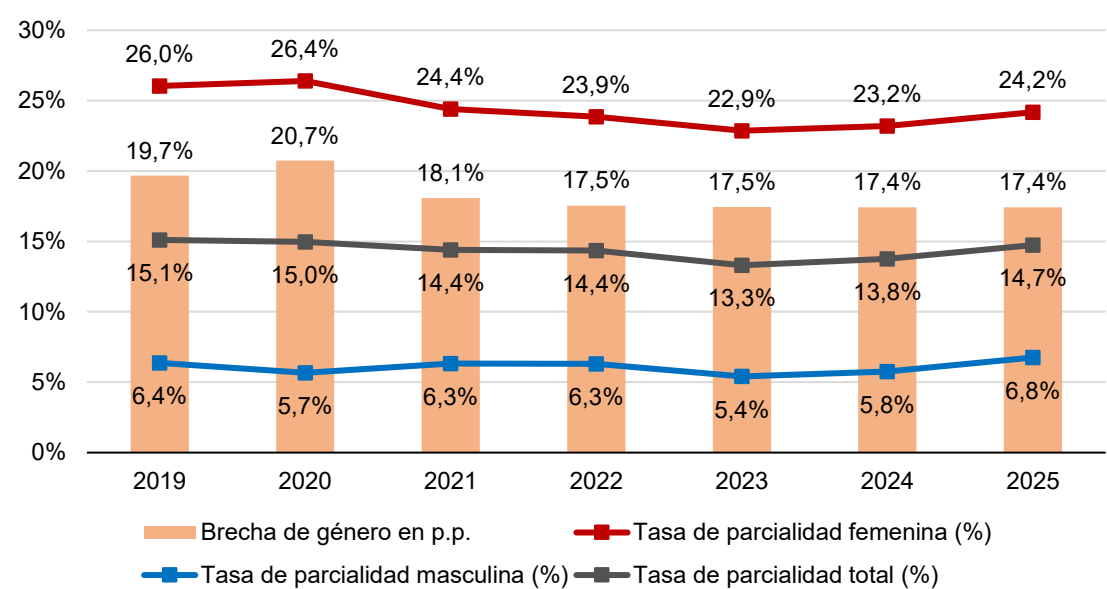
La tasa de empleo a tiempo parcial entre las mujeres en Castilla y León se mantiene en niveles elevados durante todo el periodo analizado. Tras situarse en el 26% en 2019, alcanza un máximo del 26,4% en 2020, desciende progresivamente hasta el 22,9% en 2023 y repunta posteriormente hasta el 24,2% en 2025.

En contraste, la tasa masculina se mantiene de forma estable entre el 5,4% y el 6,8%, lo que implica que en 2025 la parcialidad femenina multiplica por más de tres la masculina.

En el conjunto de España, la parcialidad femenina presenta niveles inferiores a los de Castilla y León en todos los años del periodo. En 2025, la tasa de parcialidad de las mujeres se sitúa en el 21,4%, frente al 24,2% en Castilla y León, una diferencia de 2,8 puntos porcentuales.

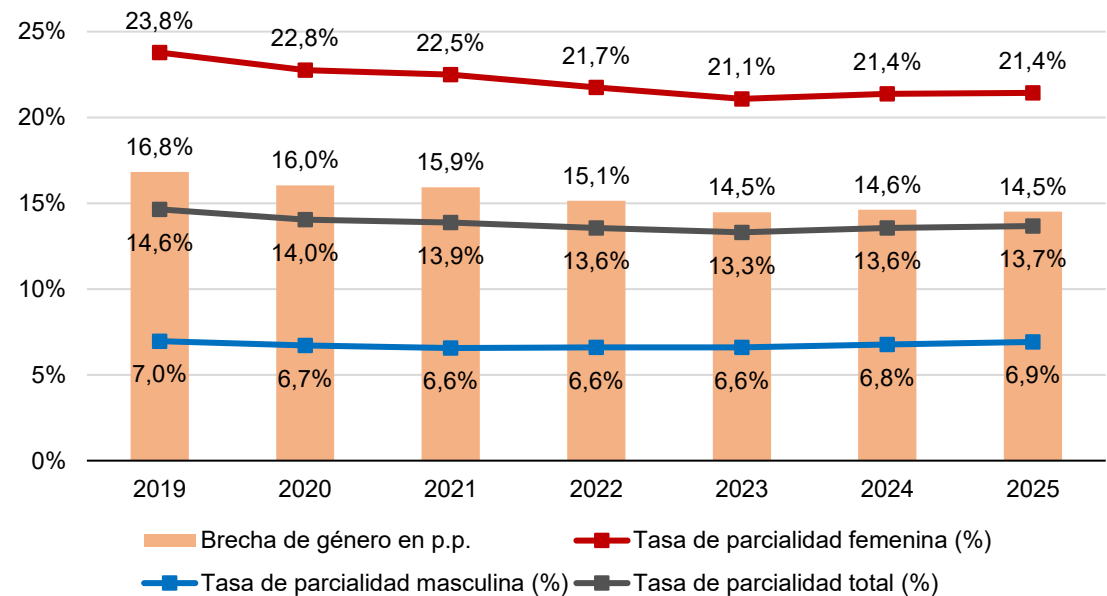
La parcialidad masculina, en cambio, es muy similar en ambos ámbitos (6,9% en España y 6,8% en Castilla y León en 2025). Esto indica que la mayor parcialidad en Castilla y León se explica fundamentalmente por la situación de las mujeres, no por diferencias en el comportamiento del empleo masculino.

Gráfico 9. Evolución de la parcialidad por sexos en Castilla y León. Años 2019-2025



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Población Activa trimestrales de 2019 - 2025. INE

Gráfico 10. Evolución de la parcialidad por sexos en España. Años 2019-2025



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Población Activa trimestrales de 2019 - 2025. INE

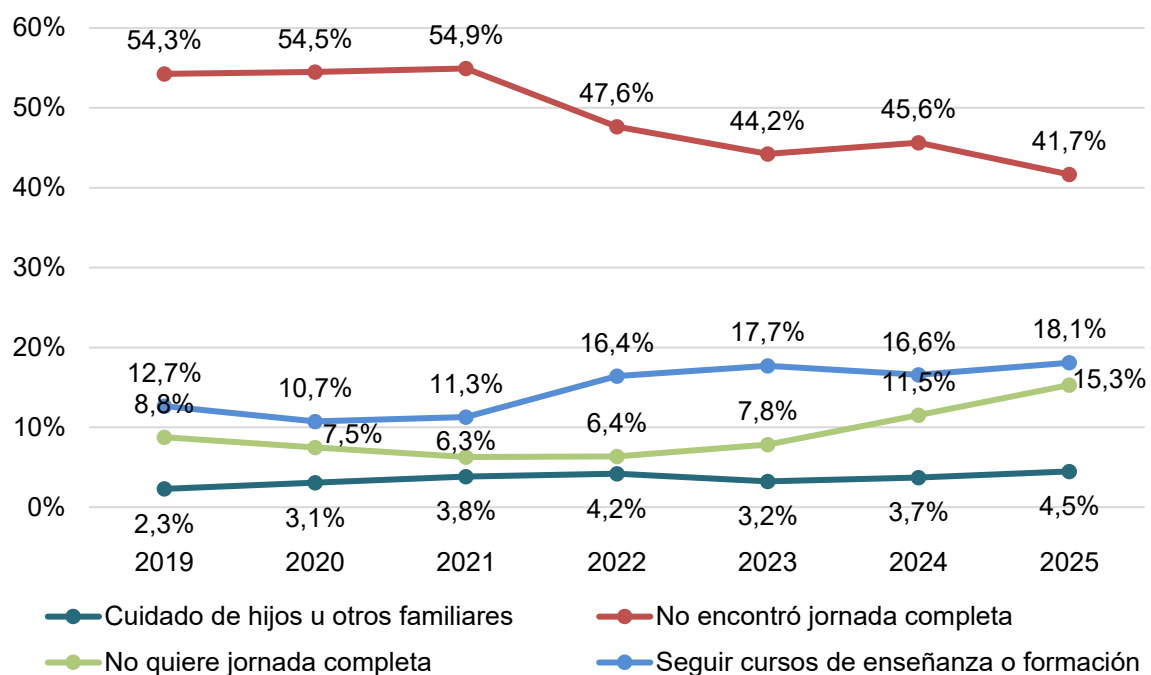
En los siguientes gráficos evolutivos se muestra, para cada sexo, la distribución porcentual de las personas ocupadas a tiempo parcial según los cuatro principales motivos declarados de la parcialidad (se han excluido los motivos minoritarios o no especificados). Los porcentajes se calculan sobre el total de personas con empleo a tiempo parcial en cada año, lo que permite analizar los cambios en la estructura de los motivos de la parcialidad y comparar su peso relativo entre mujeres y hombres.

En el periodo analizado, tanto entre las mujeres como entre los hombres la principal razón del empleo a tiempo parcial es no haber encontrado un empleo a jornada completa, aunque su peso disminuye en ambos casos. Entre las mujeres, este motivo pasa del 47,5% en 2019 al 43,1% en 2025 (–4,4 p.p.), mientras que entre los hombres el descenso es más intenso, desde el 54,3% hasta el 41,7% (–12,6 p.p.), lo que hace que la diferencia entre sexos se acorte, de 6,8 puntos en 2019 a los 1,4 puntos en 2025.

La parcialidad vinculada al cuidado de hijos u otros familiares es la que presenta la mayor brecha de género. Entre las mujeres representa entre el 17% y el 20% del total de motivos a lo largo del periodo, aumentando del 17,4% en 2019 al 19,9% en 2025. En los hombres, en cambio, este motivo se mantiene en niveles muy reducidos, pasando del 2,3% al 4,5%. En 2025, el peso de los cuidados en la parcialidad femenina es más de cuatro veces superior al observado entre los hombres.

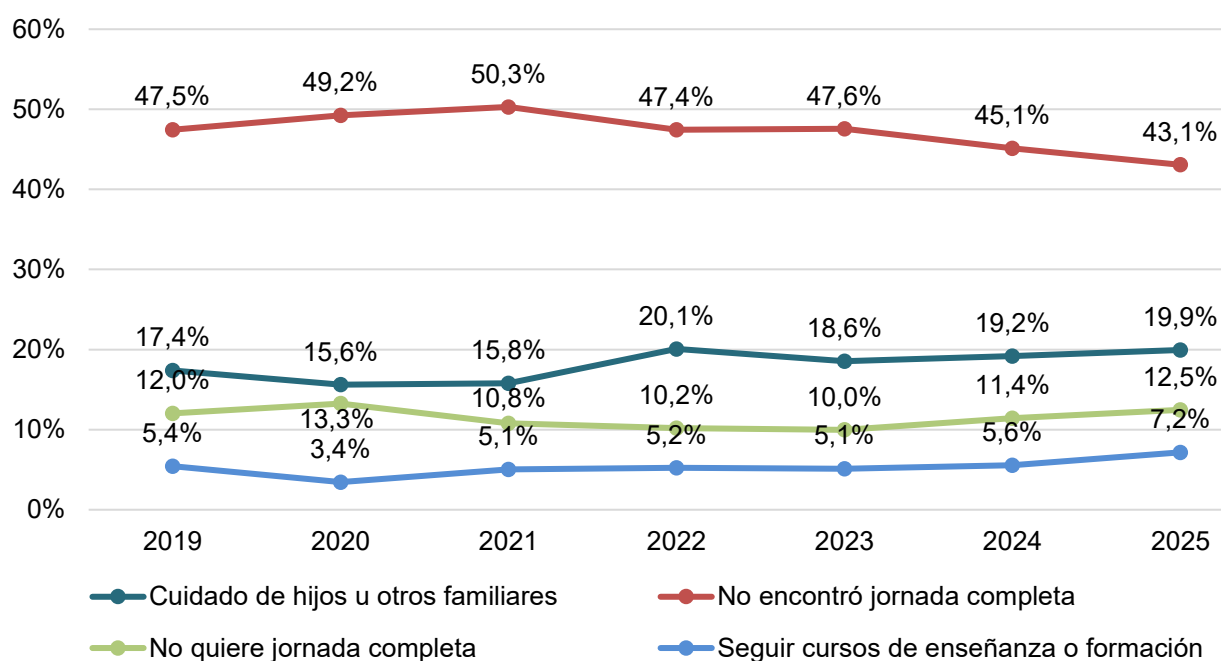
En las razones de carácter más electivo también se observan diferencias relevantes. La opción “no quiere jornada completa” aumenta en ambos sexos, pero con mayor intensidad entre los hombres, que pasan del 8,8% en 2019 al 15,3% en 2025, frente a un aumento más moderado entre las mujeres, del 12% al 12,5%. Por su parte, la parcialidad vinculada a la formación crece en ambos casos, aunque con un peso claramente superior entre los hombres: entre las mujeres pasa del 5,4% al 7,2%, mientras que entre los hombres aumenta del 12,7% al 18,1% en 2025.

Gráfico 11. Distribución de hombres a tiempo parcial por motivo de parcialidad (%) en Castilla y León. Años 2019-2025



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Población Activa trimestrales de 2019 - 2025. INE

Gráfico 12. Distribución de mujeres a tiempo parcial por motivo de parcialidad (%) en Castilla y León. Años 2019-2025

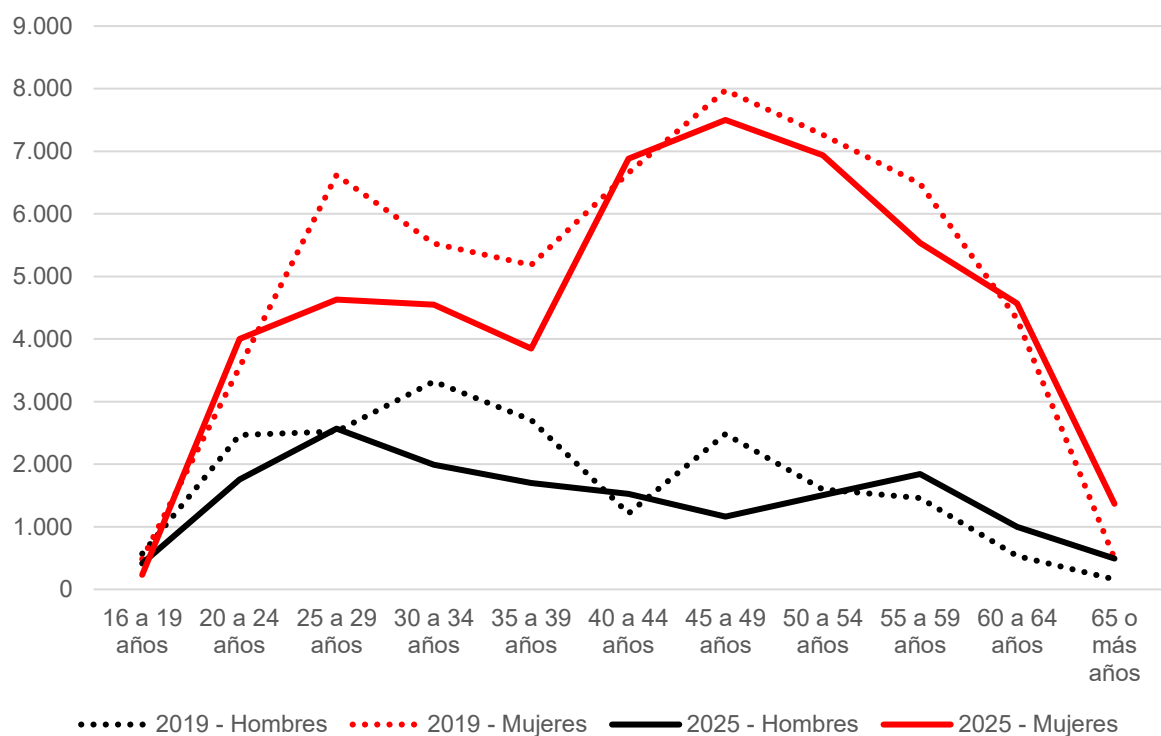


Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Población Activa trimestrales de 2019 - 2025. INE

En 2025, el volumen total de empleo a tiempo parcial descende en Castilla y León, pero presenta una clara desigualdad por sexo en todas las edades que se mantiene constante en los últimos años. Aunque en las edades más jóvenes las diferencias son más contenidas, quizá porque empiezan su vida laboral con este tipo de contratos ambos sexos, la evolución desde 2019 nos indica que el número de mujeres ocupadas a tiempo parcial es muy superior al de los hombres, especialmente en las edades centrales de la vida laboral. Observamos como es a partir de los 35 a 40 años cuando empieza a repuntar el número de mujeres, manteniéndose en alza durante 10-15 años (incrementándose si cabe más la cifra de mujeres desde 2019). Frente a esta situación, los hombres ocupados a tiempo parcial ofrecen valores mucho más reducidos, con cambios significativos si tenemos en cuenta la evolución, porque si en 2019 experimentaban un leve crecimiento en esta ocupación a partir de los 40 años, en 2025 la tendencia es a baja desde la franja de edad de 25 a 29 años hasta la franja de 45 a 49 años.

Por último, en las edades más avanzadas (60 años y más), el empleo a tiempo parcial aumenta entre 2019 y 2025 tanto en hombres como en mujeres, si bien el volumen femenino continúa siendo superior.

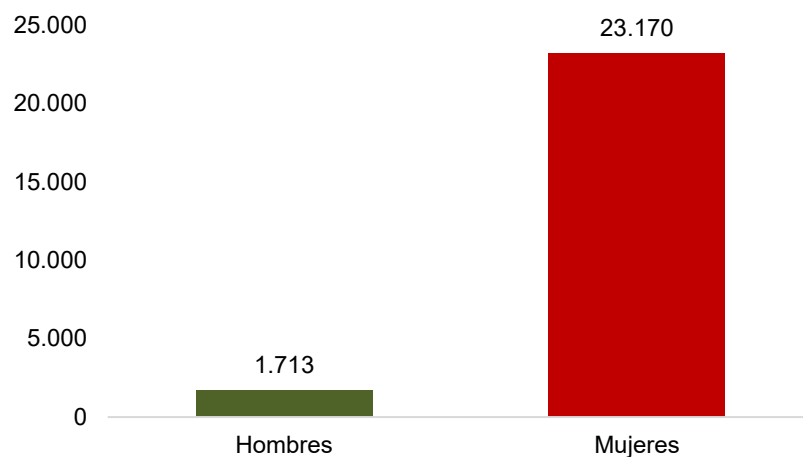
Gráfico 13. Población a tiempo parcial por franjas de edad y sexo en Castilla y León.
Años 2019 y 2025



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Población Activa trimestrales de 2019 y 2025. INE

Por otro lado, la parcialidad por motivos de cuidados muestra en 2025 una brecha de género muy acusada: 23.170 mujeres trabajan a tiempo parcial por cuidado de hijos u otros familiares, frente a 1.713 hombres. Este dato confirma que los cuidados explican una parte relevante del empleo a tiempo parcial femenino y que este motivo sigue recayendo mayoritariamente sobre las mujeres.

Gráfico 14. Población a tiempo parcial por motivos de cuidados en Castilla y León. Año 2025



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Población Activa trimestrales de 2025. INE

En 2025, la tasa de empleo a tiempo parcial femenina es muy superior a la masculina en todos los sectores de actividad, sin excepción. Si bien los servicios, tradicionalmente feminizados, concentran las tasas más elevadas de parcialidad, la brecha no se limita solo a este sector, sino que se reproduce también en la industria, la construcción o la agricultura, donde la parcialidad femenina multiplica varias veces la masculina.

De todos los datos analizados en la tabla anterior, quizá habría que destacar que la mayor tasa de parcialidad se produce en el subsector de Administración Pública, educación y actividades sanitarias, tanto para hombres como para mujeres. Y sobre este dato caben dos cuestiones: una, que es donde más diferencia en la tasa existe entre hombres y mujeres, un 27,6%; y dos, que casi el 50% de las mujeres que trabaja en este subsector lo hace con jornada parcial. Último aspecto en el que hay que detenerse para entender cómo las mujeres están accediendo a la contratación dentro de la propia Administración.

En consecuencia, la jornada parcial se configura como una forma estructural de inserción laboral de las mujeres, condicionando su estabilidad, sus ingresos y sus trayectorias laborales a largo plazo.

Tabla 5. Tasas de parcialidad por sector, subsector y sexo en Castilla y León. Año 2025

Tasa de parcialidad	Datos 2025	
	Hombres	Mujeres
Agricultura	4,4%	18,3%
Industria	2,1%	11,0%
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	2,3%	8,7%
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, etc	2,9%	11,3%
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico, etc	0,7%	13,2%
Construcción	2,3%	20,7%
Servicios	9,9%	25,7%
Comercio al por mayor y al por menor, hostelería	7,9%	17,4%
Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	12,9%	30,1%
Intermediación financiera, seguros, servicios profesionales, etc.	8,2%	29,8%
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	21,3%	48,9%
Otros servicios	4,2%	16,1%
TOTAL SECTORES	6,8%	24,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Población Activa trimestrales de 2025. INE

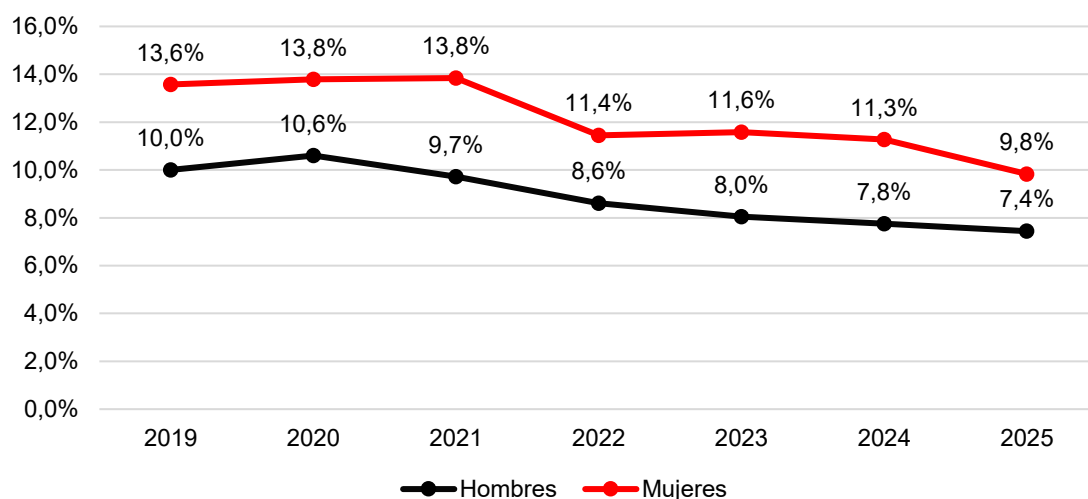
7. DESEMPLEO

Entre 2019 y 2025, la tasa de paro en Castilla y León muestra una tendencia descendente tanto para hombres como para mujeres. Tras el repunte registrado en 2020, asociado al impacto de la crisis sanitaria, el desempleo inicia una fase de mejora progresiva hasta la actualidad.

En 2025, la tasa de paro masculina se sitúa en el 7,4%, mientras que la femenina alcanza el 9,8%, manteniéndose una brecha de género persistente, aunque notablemente inferior a la observada en los años previos a la pandemia. Cabe decir que, por primera vez, en 2025 la tasa de paro de las mujeres baja de los dos dígitos.

La reducción del paro total se acompaña también de un descenso significativo del paro de larga y muy larga duración, aunque con diferencias relevantes por sexo.

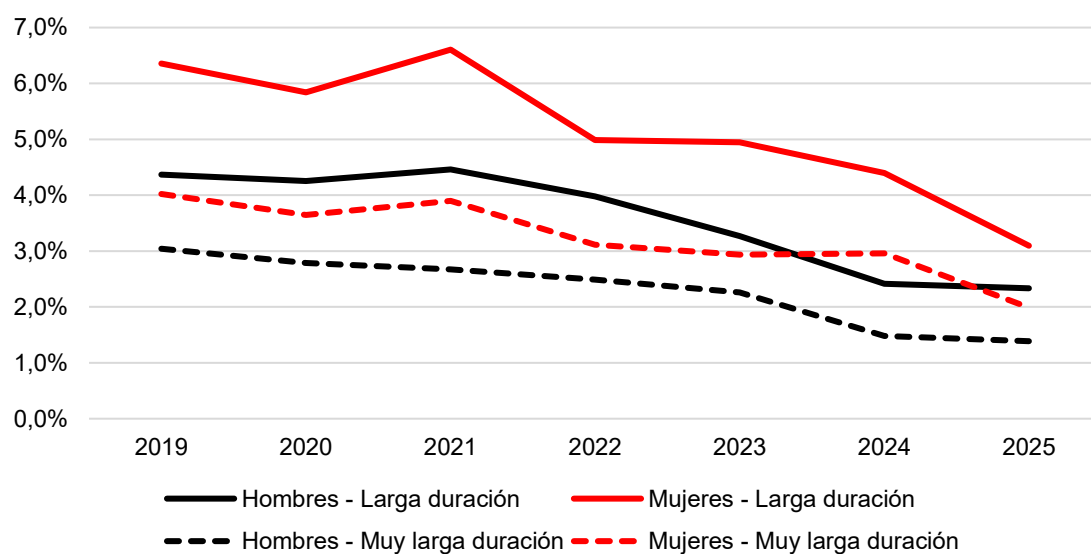
Gráfico 15. Evolución de la tasa de paro por sexo en Castilla y León. Años 2019-2025



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Población Activa trimestrales de 2019 - 2025. INE

En 2019, el paro de larga duración afectaba al 4,4% de la población activa masculina y al 6,4% de la femenina, mientras que el paro de muy larga duración alcanzaba el 3% y 4%, respectivamente. Tras la crisis de 2020, ambos indicadores muestran una tendencia claramente descendente, especialmente después de 2021, año en el que las tasas de paro de larga duración alcanzan, dentro del periodo estudiado, sus máximos relativos para ambos sexos.

Gráfico 16. Evolución de las tasas de paro de larga y muy larga duración por sexo en Castilla y León. Años 2019-2025



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Población Activa trimestrales de 2019 - 2025. INE

En 2025, la tasa de paro de larga duración se reduce hasta el 2,3% en los hombres y el 3,1% en las mujeres, mientras que el paro de muy larga duración desciende al 1,4% y 2%, respectivamente. Pese a la mejora generalizada, las mujeres continúan presentando tasas sistemáticamente más elevadas, lo que refleja mayores dificultades de reinserción laboral en los tramos más prolongados del desempleo.

En 2019, el paro de larga duración afectaba a una parte muy relevante del desempleo, pero con una mayor incidencia femenina: 43,6% de los hombres y 46,8% de las mujeres. Por su parte, el paro de muy larga duración presentaba valores muy similares por sexo, en torno al 30% del desempleo total.

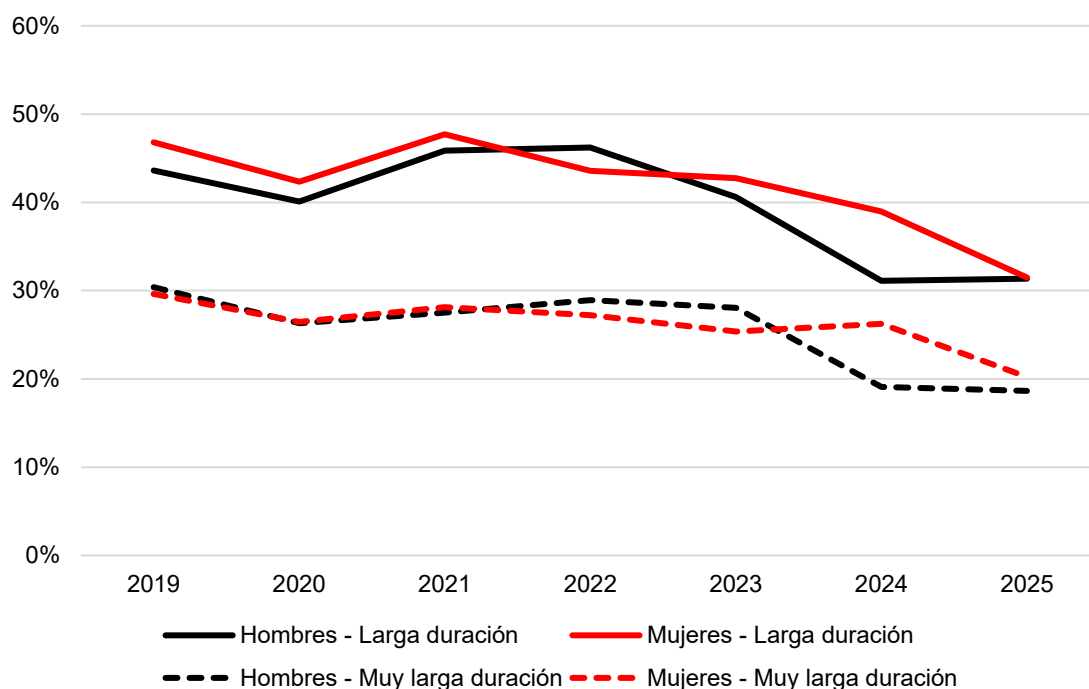
Durante 2020, se produce un descenso transitorio del peso del paro de larga duración en ambos sexos, coherente con el aumento del desempleo de corta duración tras el shock inicial de la pandemia, que diluye temporalmente el peso relativo del paro más prolongado.

En 2021, ambos indicadores repuntan con fuerza, alcanzando los valores más elevados del periodo, lo que refleja un proceso de cronificación del desempleo tras la fase más aguda de la crisis.

A partir de 2022, en un contexto de mejora general del mercado de trabajo, se observa un descenso muy acusado del peso del paro de larga duración, aunque se muestra más tardía en mujeres. Esta tendencia se consolida en el tramo final del periodo analizado, de modo que en 2025 el paro de larga duración de ambos sexos converge en niveles del 31,4% del desempleo masculino y del 31,5% del femenino.

No obstante, esta mejora no se traslada con la misma intensidad al paro de muy larga duración. Aunque también se observa una reducción respecto a los máximos alcanzados en los años posteriores a la pandemia, el ajuste es más limitado y desigual, especialmente entre las mujeres. En 2025, el paro de muy larga duración sigue suponiendo el 18,6% del desempleo masculino y el 20,2% del femenino, lo que evidencia la persistencia de una bolsa de desempleo especialmente enquistada, con mayor incidencia femenina.

Gráfico 17. Evolución del peso del paro de larga y muy larga duración sobre el desempleo total por sexo en Castilla y León. Años 2019-2025



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Población Activa trimestrales de 2019 - 2025. INE

8. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Son varias las desigualdades de género que perviven en el ámbito laboral, como hemos podido comprobar con los datos expuestos anteriormente, entre éstas también tenemos que hacer referencia a la quizá más evidente de todas, la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

La brecha salarial de género es un indicador estadístico. Vamos a analizar esta brecha con los datos de la Encuesta de Estructura Salarial que nos ofrece el INE que son de 2023 los más actualizados.

Analizamos cuatro variables dentro de la encuesta:

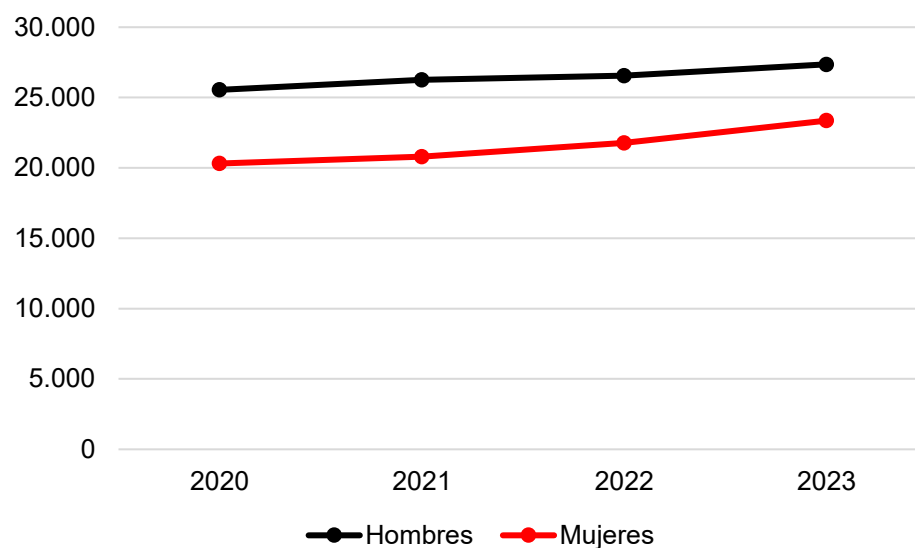
8.1 Ganancia media anual

La ganancia media anual se sitúa en 27.360,49€ entre los hombres y 23.104,30€ entre las mujeres en 2023. Esto supone una diferencia salarial de 4.256,20€ entre la ganancia media

anual de mujeres y hombres. El salario medio de las mujeres tendría que aumentar un 15,5% para igualar el salario medio anual de los hombres.

Cabe destacar que es la primera vez que la brecha salarial en Castilla y León es más baja que la media nacional, que actualmente se sitúa en un 16%, aunque los salarios medios de ambos sexos siguen siendo más bajos que la media estatal.

Gráfico 18. Evolución de la ganancia bruta anual por sexo en Castilla y León. Años 2020-2023



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2023. INE

La evolución desde 2020 indica que tanto la diferencia salarial como la propia brecha han disminuido en 5 puntos porcentuales. Para analizar este descenso hay que tener en cuenta las sucesivas subidas del SMI, de las que las mujeres han sido las principales beneficiarias al tener los sueldos más bajos.

8.2 Ganancia media por tipo de contrato

La contratación temporal afecta más a las mujeres que a los hombres como hemos podido comprobar anteriormente. En los últimos años hemos asistido a un acercamiento de los salarios medios de hombres y mujeres, llegando actualmente a tener una brecha salarial invertida en este tipo de contratos. En cambio, en los contratos indefinidos, la brecha sigue siendo clara, aunque también se ha ido reduciendo en los últimos años.

Teniendo en cuenta la evolución desde 2020, la brecha en los contratos indefinidos en Castilla y León era, y sigue siendo, más alta que la media nacional; mientras que la brecha

en los contratos de duración determinada era y es más en Castilla y León, dado como vemos en la tabla siguiente, que la diferencia de salario entre hombres y mujeres es mucho más elevada.

Tabla 6. Evolución salarial por sexo y brecha salarial por tipo de contratación en Castilla y León.
Años 2020 y 2023

		España		Castilla y León	
		2020	2023	2020	2023
Duración indefinida	Mujeres	23.455	25.478	20.843	22.789
	Hombres	29.486	30.854	27.201	27.899
	Brecha	20,4%	17,4%	23,4%	18,3%
Duración determinada	Mujeres	18.617	26.386	18.416	24.638
	Hombres	19.829	25.049	18.742	22.662
	Brecha	6,1%	-5,1%	1,7%	-8,2%

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2023. INE

Podemos indicar que las mujeres ganan más con un contrato temporal que indefinido, y esta circunstancia no es algo propio de nuestra Comunidad Autónoma, sino que también se produce a nivel estatal, aunque en Castilla y León tenga más incidencia, ya que la diferencia salarial es más evidente.

Además, podemos observar, cómo la media de salarios es más baja en Castilla y León que la media nacional, y cómo el salario medio de las mujeres en los contratos indefinidos y el salario medio de los hombres en los contratos de duración determinada en nuestra Región es muy bajo respecto de la media nacional.

8.3 Ganancia media por sector de actividad

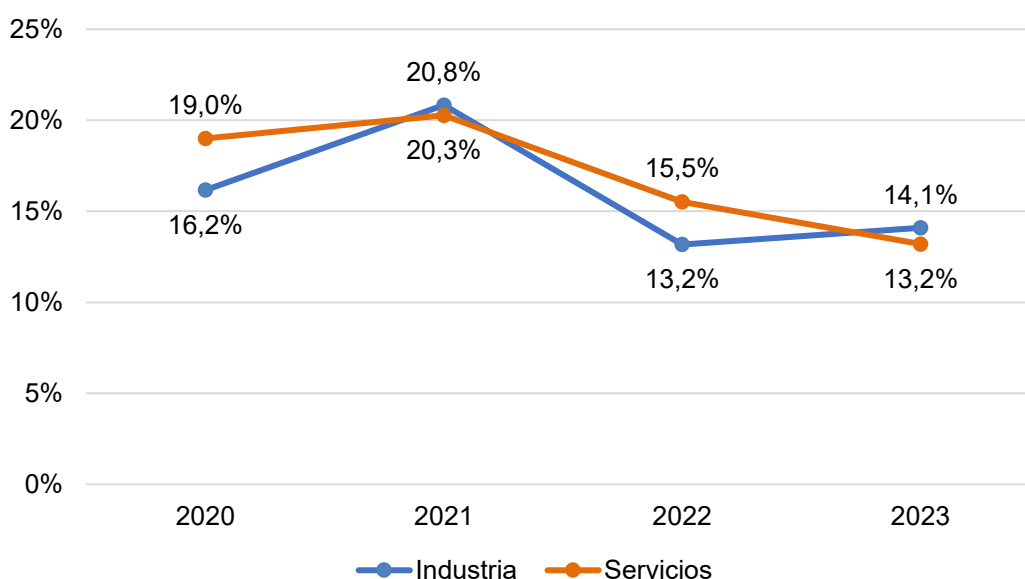
Tanto a nivel estatal como en Castilla y León, la brecha salarial entre mujeres y hombres se produce de manera evidente tanto en el sector industria como en el de servicios, donde, como ya hemos indicado anteriormente, trabajan casi el 90% de las mujeres.

El sector con menos desigualdad retributiva es la construcción, ya que las pocas mujeres que se emplean en este sector tienen ocupaciones con una remuneración más equivalente, como son tareas de administración y dirección técnica. En Castilla y León, en este sector, no tenemos datos fiables de salarios de ambos sexos para poder hacer una posible

comparación; ello debido a la poca población de ambos sexos (sobre todo mujeres) que se dedican a este ámbito de trabajo.

En Castilla y León, los salarios más altos tanto en hombres como en mujeres se producen en el sector industria, donde también se encuentra la mayor brecha salarial entre hombres y mujeres teniendo en cuenta el sector de actividad, un 14,09%.

Gráfico 19. Evolución de la brecha salarial en el sector industria y servicios en Castilla y León. Años 2020-2023



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2023. INE

Como podemos ver en el gráfico, las brechas más altas han ido fluctuando entre ambos sectores durante los últimos años, produciéndose una reducción considerable en 2022 que prácticamente se ha mantenido en 2023.

La diferencia salarial entre hombres y mujeres en el sector industria es de 4.386,52€ (31.152,29€ la ganancia media masculina y 26.765,77€ la ganancia media femenina). En el sector servicios la diferencia salarial es bastante menor: 3.450,52€. Esta diferencia, al igual que ocurre con la brecha se ha reducido también respecto de 2020.

Las brechas en los dos sectores son menores en comparación con la media estatal, que está en 16,37% en el sector servicios y en 16,29% en el de industria. Como podemos observar casi no hay diferencia entre uno y otro sector. Teniendo en cuenta la diferencia salarial, cabe decir que a nivel estatal es bastante más elevada que en Castilla y León en ambos sectores: 5.402,31€ en el de industria y 4.943,94€ en el de servicios.

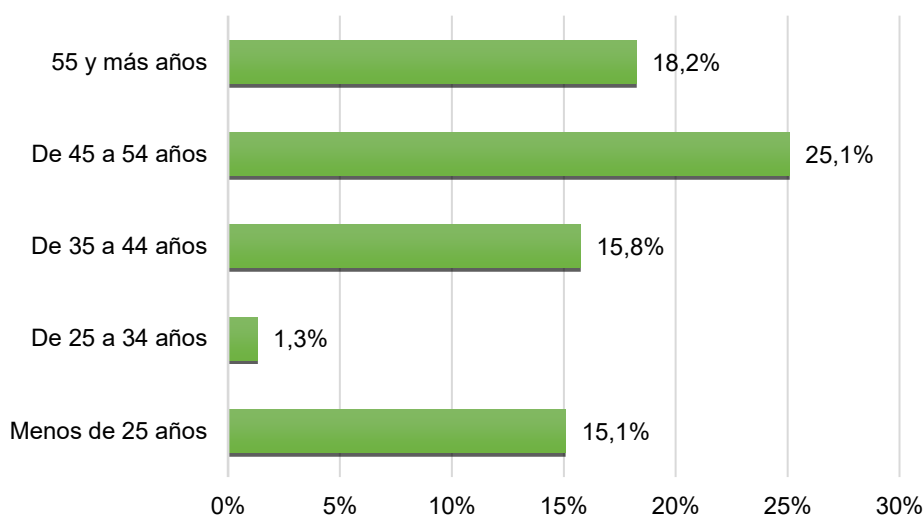
8.4 Ganancia media por edad

Atendiendo a la distribución salarial por edades, son las personas de mayor edad quienes tienen mayor antigüedad y experiencia en el puesto de trabajo y por tanto perciben remuneraciones más elevadas.

Los datos en Castilla y León indican que es en el tramo de edad de 45 a 54 años donde la diferencia salarial es más alta: 6.200,35€, siendo también el trabajo de edad donde más brecha salarial se produce, un 25,09%. Esta situación se mantiene desde 2020, prácticamente con la misma diferencia salarial, pero con una brecha menor, ya que se ha reducido en 4 años más de dos puntos y medio porcentuales.

El tramo de edad donde menos brecha salarial existe es en el tramo de menos de 25 años, aunque hay que indicar que los datos expuestos son poco fiables por el escaso muestreo que ha existido en este tramo de edad. Esto significa que las personas menores de 25 años en Castilla y León no están todavía incorporadas plenamente al mercado de trabajo. Esto se ve reflejado en el informe cuando hablamos de las causas de inactividad y cómo, sobre todo las mujeres, retrasan su entrada en el mercado de trabajo, probablemente porque aún están formándose, tal y como hemos visto en las gráficas respecto del incremento de inactividad por estudios.

Gráfico 20. Brecha salarial por grupos de edad en Castilla y León. Año 2023



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2023. INE

Cabe destacar que en la franja de edad de 25 a 34 años la brecha salarial es casi inexistente. Esta situación nos hace pensar que en esta franja de edad en general aún no existen responsabilidades de cuidado (teniendo en cuenta las edades en las que se tiene el primer hijo/a) y por tanto las mujeres aún permanecen de manera constante en el trabajo.

Comparando los datos con las medias nacionales, observamos cómo tanto la brecha (18,31%) como la diferencia salarial (6.242,84€) se encuentran en la franja de edad más alta. Como podemos observar la brecha salarial más alta en Castilla y León supera en mucho la estatal.

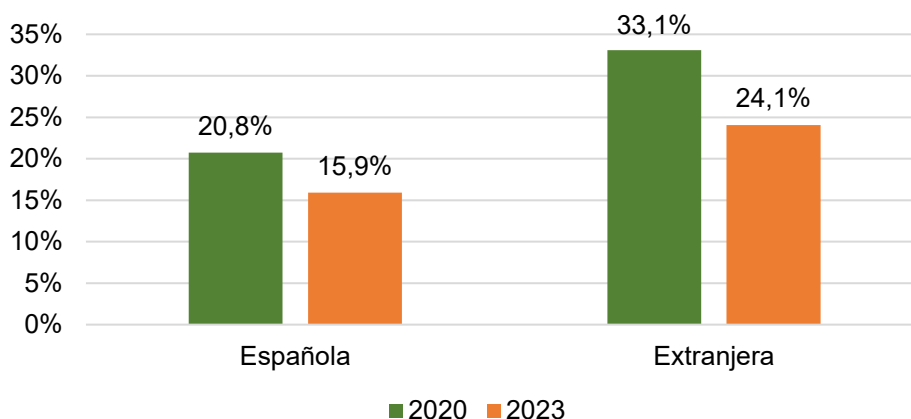
8.5 Ganancia media por nacionalidad

La discriminación salarial respecto de las mujeres es doble cuando analizamos los salarios en función de la nacionalidad de quienes los percibe, ya que a la discriminación de género hay que sumar la discriminación por migrante.

En 2023, mientras las mujeres extranjeras percibieron un salario de 15.124,67€, el percibido por las españolas fue de 23.482,36€ (un 35,6% más). Si lo comparamos con el salario medio de los hombres españoles que fue de 27.921,54€, la diferencia es del 45,84%.

Los hombres extranjeros también tuvieron retribuciones salariales inferiores a las de los nacionales (19.918,40€), pero con una brecha mucho menor, un 28,67%.

Gráfico 21. Evolución de la brecha salarial por nacionalidad en Castilla y León.
Años 2020 y 2023



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2023. INE

Como puede observarse en el gráfico anterior, la brecha salarial ha disminuido considerablemente, sobre todo entre hombres y mujeres de nacionalidad extranjera, 9 puntos porcentuales, sobre todo porque han sido las mujeres extranjeras las que han incrementado el salario en mucha mayor medida.

9. CONCLUSIONES

El análisis del mercado laboral de las mujeres en Castilla y León evidencia una mejora cuantitativa del empleo en el último año, en un contexto de crecimiento de la ocupación y descenso del desempleo que alcanza a ambos sexos. Sin embargo, esta evolución positiva no ha sido suficiente para corregir las desigualdades estructurales de género, que continúan reproduciéndose de forma persistente en la participación laboral, la calidad del empleo y las trayectorias profesionales de las mujeres.

En primer lugar, la brecha en la participación laboral sigue siendo uno de los principales rasgos diferenciales. La tasa de actividad femenina se mantiene casi diez puntos por debajo de la masculina y muestra una evolución reciente prácticamente estancada, en contraste con el avance registrado entre los hombres. El aumento de la inactividad femenina, especialmente entre las mujeres jóvenes, pone de relieve que siguen existiendo barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres al mercado de trabajo.

En segundo lugar, la mejora del empleo femenino se apoya de manera desproporcionada en fórmulas de empleo más precarias, particularmente en la jornada parcial. Aunque en el último año el empleo a tiempo parcial crece en ambos sexos, su peso entre las mujeres es muy superior y se consolida como una forma estructural de inserción laboral. En 2025, prácticamente una de cada cuatro mujeres ocupadas trabaja a tiempo parcial, frente a menos de uno de cada diez hombres, una diferencia que se mantiene estable a lo largo del tiempo y que es más acusada en Castilla y León que en el conjunto nacional.

El análisis de las razones de la parcialidad confirma que la mayoría de las mujeres no opta voluntariamente por este tipo de jornada, sino que se ve abocada a ella por la imposibilidad de acceder a un empleo a tiempo completo. A ello se suma una sobrecarga claramente feminizada de las responsabilidades de cuidados, que sigue explicando una parte relevante de la parcialidad femenina y que apenas afecta a los hombres. Esta realidad tiene consecuencias directas sobre los ingresos, la estabilidad laboral y las carreras profesionales de las mujeres, así como sobre sus derechos futuros en materia de protección social y pensiones.

En términos de estabilidad contractual, la reforma laboral ha contribuido a reducir de forma notable la temporalidad, beneficiando tanto a mujeres como a hombres. No obstante, la tasa de temporalidad femenina continúa siendo significativamente superior, y la brecha de género en Castilla y León se mantiene por encima de la media nacional, lo que apunta a factores estructurales vinculados a la especialización sectorial y a la mayor concentración femenina en actividades con mayor rotación y precariedad.

Desde una perspectiva sectorial, el crecimiento del empleo femenino se concentra fundamentalmente en los servicios, especialmente en aquellos más feminizados y con peores condiciones laborales, como el comercio, la hostelería o determinados ámbitos de la Administración pública, la educación y la sanidad. Aunque se observan avances en la incorporación de mujeres a determinadas ramas industriales de mayor contenido tecnológico, estos progresos conviven con retrocesos en sectores industriales tradicionales y con una persistente segregación sectorial y ocupacional, que sigue limitando el acceso de las mujeres a empleos más estables y mejor remunerados.

En materia de desempleo, la reducción de la tasa de paro femenina y la caída del paro de larga duración constituyen avances relevantes. No obstante, las mujeres siguen presentando tasas de paro superiores y una mayor incidencia del desempleo de larga y muy larga duración, lo que incrementa el riesgo de exclusión laboral y de acumulación de desigualdades a lo largo del ciclo vital.

Finalmente, la brecha salarial de género continúa reflejando de forma sintética el conjunto de estas desigualdades. A pesar de su reducción en los últimos años, impulsada en parte por las subidas del SMI, las mujeres siguen percibiendo salarios inferiores, especialmente en los contratos indefinidos, en las edades centrales y avanzadas de la vida laboral, y en los sectores industria y servicios. Esta brecha se intensifica en el caso de las mujeres extranjeras, que sufren una doble discriminación por razón de género y nacionalidad.

En definitiva, los datos ponen de relieve que la mejora reciente del mercado laboral en Castilla y León no ha sido suficiente para romper la cronificación de la brecha de género. La persistencia de la parcialidad femenina, la desigualdad en el acceso al empleo indefinido y las diferencias salariales evidencian la necesidad de políticas públicas específicas y sostenidas en el tiempo, orientadas a reforzar los servicios públicos de cuidados (más escuelas infantiles de 0-3 años, refuerzo de la atención a la dependencia, apoyo a la conciliación, etc.), promover el empleo a jornada completa y estable, combatir la segregación sectorial y garantizar la igualdad efectiva de condiciones laborales.