



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo Fin de Grado
Grado en Administración y Dirección de Empresas

**Incorporación de la mujer en el mercado laboral:
repercusiones en la economía y la familia**

Presentado por:

Paula Fernández Prieto

Tutelado por:

Daniel Barrientos Sánchez

Valladolid, 10 de julio de 2025

Resumen

Este Trabajo de Fin de Grado analiza la incorporación de la mujer al mercado laboral y su impacto en el ámbito económico y familiar. Se estudian las desigualdades de género aún presentes en el acceso al empleo, las condiciones laborales y las posibilidades de conciliación entre la vida profesional y personal. El objetivo principal es examinar cómo esta transformación ha afectado al modelo tradicional de familia y a la organización económica y social. Para ello, se emplean métodos cualitativos, especialmente entrevistas a mujeres de distintas generaciones, con el fin de comprender su experiencia en torno al trabajo, los cuidados y la evolución de los roles de género. Este trabajo también ofrece un marco teórico y contextual sobre el avance de las mujeres en el empleo y los desafíos estructurales que persisten, como la brecha salarial, el techo de cristal o la doble jornada. Los resultados muestran una mejora en la participación femenina, aunque persisten desigualdades que requieren cambios culturales, sociales y legislativos. Estas conclusiones permiten reflexionar sobre el futuro del trabajo y las políticas de igualdad, y abren el camino para investigaciones futuras centradas en la conciliación y la corresponsabilidad.

Palabras clave: conciliación, trabajo remunerado, trabajo no remunerado, desigualdad de género.

Abstract

This Final Degree Project analyses the incorporation of women into the labour market and its impact on the economic and family sphere. It studies the gender inequalities still present in access to employment, working conditions and the possibilities of reconciling professional and personal life. The main objective is to examine how this transformation has affected the traditional family model and the economic and social organization. Qualitative methods, especially interviews with women of different generations, are used to understand their experience of work, care and changing gender roles. This work also provides a theoretical and contextual framework on women's progress in employment and the structural challenges that persist, such as the wage gap, the glass ceiling or the double working day. The results show an improvement in female participation, although inequalities persist that require cultural, social and legislative changes. These conclusions allow us to reflect on the future of work and equality policies and pave the way for future research focused on work-life balance and co-responsibility.

Key words: balance, paid work, unpaid work, gender inequality.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO	2
2.1. LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL	2
2.1.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA	2
2.2. IMPACTO EN LA DINÁMICA DEL HOGAR	5
2.2.1. LA DOBLE PRESENCIA Y LA CONCILIACIÓN LABORAL – FAMILIAR	5
2.2.2. MODELOS FAMILIARES: EVOLUCIÓN Y NUEVAS TENDENCIAS	6
2.3. DESIGUALDADES Y PROBLEMAS EN EL MERCADO LABORAL	7
2.3.1. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL: SECTORES, CONTRATOS Y CONDICIONES LABORALES.....	7
2.3.2. TECHO DE CRISTAL Y SUELO PEGAJOSO	9
3. METODOLOGÍA	10
3.1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	10
3.2. MUESTRA	10
3.3. INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	12
4. ANÁLISIS Y RESULTADOS	13
4.1. MOTIVACIÓN POR INCORPORARSE O NO AL MERCADO LABORAL	13
4.2. ESTRUCTURA FAMILIAR ANTES Y DESPUÉS DE LA INCORPORACIÓN O NO AL MERCADO LABORAL	15
4.3. DIFERENCIAS INTERGENERACIONALES SOBRE LA PERCEPCIÓN DEL TRABAJO	17
4.4. PROBLEMAS Y DESIGUALDADES ENFRENTADAS POR LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL	20
5. CONCLUSIONES	24
6. BIBLIOGRAFÍA	27
7. ANEXO	29

1. INTRODUCCIÓN

La incorporación de la mujer en el mercado laboral ha sido uno de los cambios socioeconómicos más significativos de los últimos siglos. Este proceso, que comenzó durante la I Revolución Industrial, marcó el inicio de una transformación en las dinámicas económicas y sociales. A medida que la entrada de la mujer en el mundo laboral comenzaba a ser más notoria, se han producido transformaciones tanto en la estructura familiar como en la economía de los países.

A medida que las mujeres han incrementado su presencia en el mundo del trabajo, han surgido importantes transformaciones tanto en el ámbito familiar como en el económico. Desde una perspectiva macroeconómica, su incorporación ha contribuido al crecimiento del PIB, al aumento de la productividad y a la diversificación de los sectores económicos. A nivel microeconómico, la entrada de la mujer al mercado laboral ha supuesto cambios en la distribución de ingresos en los hogares, en el acceso a oportunidades profesionales y en el equilibrio entre la vida personal y laboral. Por otro lado, en la esfera social, la tradicional división de roles de género ha sido cuestionada y redefinida, generando nuevas dinámicas dentro del hogar y en la sociedad en general.

Desde la perspectiva del Grado en Administración y Dirección de empresas, el análisis de este fenómeno puede estudiarse desde dos enfoques complementarios. Como primer enfoque, una perspectiva económica donde se analizará cómo ha influido la conciliación de la vida profesional y laboral en las empresas, así como el impacto de las políticas empresariales y gubernamentales en la equidad de género en el entorno laboral. En este sentido, es importante examinar cómo la adopción de medidas como la flexibilidad horaria o el teletrabajo, han incidido en la productividad o en la reducción de las desigualdades dentro del ámbito empresarial por género.

Un segundo enfoque, desde una perspectiva sociológica, analizará la evolución de la estructura familiar en respuesta a la creciente inserción de la mujer en el mercado laboral. En este punto, se abordará el impacto de este fenómeno en la distribución de

responsabilidades domésticas, en la educación de los hijos y en la percepción social del papel de la mujer en la economía. Además, se estudiará el enfoque intergeneracional hacia el trabajo, observando cómo las actitudes y expectativas laborales han cambiado entre distintas generaciones de mujeres.

El objetivo general de este Trabajo de Fin de Grado es analizar las consecuencias que ha traído la incorporación de la mujer al mercado laboral tanto en el entorno económico como familiar. Para conseguir este objetivo, se tratarán otros objetivos específicos como el análisis de los retos actuales en términos de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida laboral y familiar, la identificación de los cambios producidos en las familias debido a la inserción laboral de la mujer, el análisis de la evolución histórica de la participación femenina en el mercado laboral y su impacto en la economía, así como la diferencia de participación en distintos sectores del hombre y la mujer.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. La incorporación de la mujer en el mercado laboral

2.1.1 Evolución histórica

La presencia de la mujer en el mercado laboral ha pasado por diferentes etapas a lo largo de la historia. Durante los primeros años de incorporación de la mujer en el mercado de trabajo, los cuales coinciden con las sociedades preindustriales, el trabajo femenino estaba principalmente ligado a la economía doméstica, con roles limitados a la agricultura, industria textil y la producción artesanal. Con la Revolución Industrial, debido a la aparición de una gran cantidad de fábricas, la demanda de mano de obra en estas abrió nuevas oportunidades para las mujeres, aunque en condiciones de trabajo precarias y con salarios considerablemente inferiores a los de los hombres (Tilly y Scott, 1987; Anker, 1998).

Durante el siglo XX, la participación femenina en la economía experimentó un crecimiento significativo debido a factores como las guerras mundiales, que requirieron la incorporación masiva de mujeres en sectores productivos tradicionalmente ocupados por hombres, ya que estos fueron reclamados por sus países en el frente. Posteriormente, los movimientos

feministas, la expansión del acceso a la educación y la introducción de legislaciones laborales más inclusivas favorecieron la inserción de las mujeres en un mayor abanico de profesiones (Goldin, 2006). Sin embargo, a pesar de estos avances, persisten desigualdades estructurales que dificultan la plena equidad de género en el mundo laboral (OECD, 2021; ILO, 2020).

En el último siglo también podemos encontrar diferencias de género en el mercado laboral en torno a las últimas crisis socioeconómicas, crisis financiera de 2008 y crisis sanitaria del COVID-19.

Durante la crisis financiera de 2008 originada por la quiebra de instituciones bancarias y la crisis del sector inmobiliario, tuvo lugar un aumento significativo del desempleo y la precarización laboral. La crisis afectó principalmente a sectores como la construcción y la industria manufacturera, donde predominan los trabajadores masculinos, los cuales al tener una formación educativa baja tuvieron más problemas a la hora de reincorporarse en el mercado laboral. Esta situación dio una percepción de estabilidad en cuanto a los empleos ocupados por mujeres, pero pronto se evidenció que se trataba únicamente de una percepción, ya que otros aspectos como la mayor precarización y temporalidad, una mayor carga de trabajo no remunerado y los recortes en las políticas de conciliación, afectaron a las mujeres en mayor proporción, dificultando su permanencia o reincorporación en el mercado laboral (Rubery y Tavora, 2016; Pérez Orozco, 2014).

A diferencia de la crisis financiera de 2008, la crisis sanitaria tuvo un impacto más perjudicial en la participación laboral de las mujeres ya que se produjo una mayor tasa de despidos en sectores feminizados como la atención al público o los servicios. A esto, hay que sumarle un aumento de la “doble presencia”, ya que con el cierre de escuelas y guarderías, las mujeres asumieron un incremento en las responsabilidades de cuidado infantil y educación en el hogar, lo que limitó su capacidad para teletrabajar o mantenerse en empleos presenciales (Alon et al., 2020).

2.1.2 Teorías económicas sobre la participación laboral femenina

Existen diversas teorías económicas que explican la evolución y los obstáculos de la participación femenina en el trabajo.

Estas teorías ayudan a comprender las desigualdades estructurales presentes en el mercado laboral y sus efectos en la empleabilidad de las mujeres. La “Teoría del capital humano”, propuesta por Gary Becker en 1964, sostiene que la inversión en educación, formación y experiencia laboral incrementa la productividad individual y, en consecuencia, mejora las oportunidades de empleo y nivel de ingresos (Becker, 1964). Sin embargo, cuando se aplica esta teoría a la participación femenina en el mercado laboral, surgen diversas limitaciones y desigualdades.

En primer lugar, las mujeres han enfrentado históricamente barreras en el acceso a la educación y la formación profesional, lo que ha limitado su crecimiento con respecto a los hombres (Pérez Orozco, 2014). A pesar de que en la actualidad las mujeres han alcanzado niveles educativos equivalentes a los hombres, continúan enfrentando desventajas en el mercado laboral debido a la segmentación ocupacional y a la falta de reconocimiento de sus competencias (OECD, 2021; Rubery y Fagan, 1998).

Otro aspecto clave es el impacto de la interrupción de la trayectoria profesional de las mujeres para encargarse de tareas del hogar. Muchas mujeres interrumpen sus carreras para asumir responsabilidades familiares, como el cuidado de hijos o familiares dependientes (ILO, 2020). Estas interrupciones afectan negativamente a su experiencia laboral, reducen su progresión salarial y limitan su acceso a posiciones de liderazgo. Becker argumenta que los empleadores pueden percibir a las mujeres como una "inversión riesgosa" debido a la posibilidad de que reduzcan su dedicación al empleo en favor de la vida familiar, lo que puede traducirse en menor contratación, salarios más bajos y menores oportunidades de promoción (Becker, 1985).

Otra teoría que afecta al género femenino es la “Teoría de la discriminación del mercado laboral”, sostiene que los empleadores pueden mostrar prejuicios en la contratación, promoción y remuneración de mujeres debido a estereotipos de género y percepciones sesgadas sobre su capacidad y compromiso laboral (Blau y Kahn, 2017).

Existen diversas formas de discriminación que afectan a las mujeres en el ámbito laboral:

- Discriminación estructural: Se refiere a las barreras sistémicas que perpetúan la desigualdad de género en el mercado laboral. Estas barreras incluyen normas organizacionales que dificultan la conciliación laboral y familiar, la falta de redes de contacto para el acceso a altos cargos y la persistencia de sesgos en los procesos de selección y evaluación del desempeño. Además, la división sexual del trabajo refuerza la concentración de mujeres en sectores menos valorados económicamente (Pérez Orozco, 2014).
- Techo de cristal: barrera invisible que dificulta a las mujeres llegar a puestos de alta responsabilidad o liderazgo
- Suelo pegajoso: concepto que se refiere a las dificultades que enfrentan las mujeres a la hora de poder cambiar a empleos mejores, quedando atrapadas en empleos de baja remuneración.

2.2. Impacto en la dinámica del hogar

2.2.1. La Doble Presencia y la Conciliación Laboral – Familiar

El concepto de "doble presencia" (Carrasquer Oto, 2009) se refiere a la situación en la que las mujeres deben desempeñarse simultáneamente en el mercado de trabajo y en el ámbito familiar, lo que genera una sobrecarga de responsabilidades. Aunque el acceso al empleo ha permitido la autonomía económica de muchas mujeres, también ha supuesto la necesidad de conciliar su rol como trabajadoras con sus obligaciones domésticas y de cuidado (Halty Barrutieta y Adroher Biosca, 2019).

Uno de los efectos más significativos de la incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido, precisamente, el inicio del fenómeno previamente mencionado. Aunque ha habido avances en la redistribución de tareas dentro del hogar, estudios como el realizado por Oxfam Intermon (2017) revela que el 37,1% de las mujeres en España se encargan siempre o casi siempre del cuidado de sus hijos, en contraste con solo el 5,6% de los hombres. Además, el 39% de las mujeres asume habitualmente el cuidado de personas mayores o en situación de dependencia, frente al 24% de los hombres (Oxfam Intermón, 2017).

Para paliar este problema, se han implementado diversas políticas de conciliación, como permisos de maternidad y paternidad, horarios flexibles y teletrabajo. En cuanto al permiso de paternidad, con la Ley Orgánica 3/2007, se introdujo por primera vez un permiso de paternidad de 13 días. Esta ley ha sufrido a lo largo de los últimos años modificaciones hasta llegar al punto que se encuentra actualmente, donde la baja de paternidad y maternidad consta de las mismas semanas. Estas medidas tienen como objetivo garantizar la equidad en la conciliación de la vida familiar para hombres y mujeres por igual (Ministerio de Igualdad, 2021; Gálvez Muñoz, 2016).

2.2.2. Modelos familiares: evolución y nuevas tendencias

El concepto de modelos familiares no solo refleja las estructuras familiares en un determinado contexto temporal, sino también las normas sociales, culturales y económicas que determinan la distribución de roles y responsabilidades dentro del hogar (Giddens, 2006). A lo largo de la historia, las familias han adoptado distintas formas, influenciadas por cambios en la economía, los valores sociales, las políticas públicas y, por supuesto, los avances en materia de igualdad de género. Los modelos familiares no son estáticos, sino que evolucionan y se diversifican de acuerdo con las dinámicas sociales y políticas de cada época (Beck-Gernsheim, 2002).

En los primeros años de la incorporación de la mujer al mercado laboral, predominaba el modelo de "Familia Nuclear Tradicional", caracterizado por una estructura compuesta por

una pareja heterosexual y sus hijos biológicos. En este esquema, el hombre asumía el rol de proveedor económico, mientras que la mujer se encargaba de la crianza de los hijos y las tareas domésticas (Chesley, 2011).

Sin embargo, en la última década, estos modelos familiares han evolucionado, dando lugar a una mayor diversidad, como las familias monoparentales, homoparentales o aquellas formadas por parejas no casadas. Entre ellas, el modelo más extendido es el de la "Familia Nuclear Moderna", también compuesto por una pareja heterosexual y sus hijos biológicos, pero con la particularidad de que ambos progenitores participan activamente en el ámbito laboral, lo que favorece una distribución más equitativa de la responsabilidad económica (Lesthaeghe, 2014).

2.3. Desigualdades y problemas en el mercado laboral

2.3.1. Segregación Ocupacional: Sectores, Contratos y Condiciones Laborales

La segregación ocupacional es considerada uno de los ejes fundamentales para comprender las desigualdades de género persistentes en el mercado laboral. Esta forma de desigualdad se manifiesta principalmente a través de la segregación horizontal y la segregación vertical. La primera hace referencia a la distribución desigual de mujeres y hombres en distintos sectores o tipos de empleo, mientras que la segunda señala las dificultades que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de mayor jerarquía, poder y remuneración dentro de las empresas (Anker, 1998; Rubery y Fagan, 1998).

Históricamente, las mujeres han estado concentradas en sectores vinculados al trabajo de cuidados y a los servicios personales, tales como la enseñanza, la salud, el trabajo doméstico, la atención a la infancia y la hostelería. Estos sectores además de estar peor remunerados también gozan de un menor estatus social en comparación con sectores masculinizados como la ingeniería, las finanzas, la tecnología o la construcción (Meseguer Chanzá, 2019). Esta separación por sectores refleja patrones socioculturales profundamente arraigados, que asocian a las mujeres con tareas de cuidado familiar

mientras que a los hombres se les vincula con funciones técnicas, directivas y productivas (Pérez Orozco, 2014).

En términos de contratación, las mujeres suelen ocupar con mayor frecuencia empleos bajo modalidades contractuales más precarias. Estudios recientes muestran que las mujeres tienen más probabilidades de estar contratadas a tiempo parcial o en régimen temporal, lo cual limita no solo su seguridad laboral, sino también su acceso a derechos fundamentales como prestaciones sociales o posibilidades de promoción (OECD, 2021; ILO, 2020). Esta precariedad contractual también está relacionada con la organización social del cuidado, ya que muchas mujeres recurren a empleos de menor dedicación horaria para poder compatibilizar sus responsabilidades familiares, dado que el trabajo doméstico y de cuidados continúa recayendo mayoritariamente sobre ellas (Castelló Santamaría, 2021).

En lo que respecta a las condiciones laborales, las mujeres tienden a desempeñarse en empleos ubicados en sectores feminizados, los cuales suelen ofrecer menores niveles de autonomía, escasa proyección profesional y una limitada capacidad de negociación. Además, muchas de estas ocupaciones implican un alto componente de trabajo emocional —como la atención a personas mayores, la enseñanza o el cuidado infantil—, lo cual no siempre es reconocido ni valorado en términos salariales o de condiciones de trabajo (Pérez Orozco, 2014).

Por otro lado, las condiciones laborales también se ven afectadas por la mayor exposición de las mujeres a formas de discriminación y acoso laboral, especialmente en sectores altamente precarizados o con escasa regulación. La falta de protocolos adecuados de prevención y denuncia, sumada al temor a represalias, contribuye a que estos casos permanezcan invisibles o no se gestionen adecuadamente (ILO, 2020).

La segregación ocupacional, por tanto, no es un fenómeno neutral, sino que está estructuralmente determinada por el género. Esta distribución desigual tiene

consecuencias directas sobre la brecha salarial, la autonomía económica de las mujeres, y su capacidad de influencia y toma de decisiones en el ámbito laboral (ILO, 2020). Superar esta problemática exige no solo reformas legislativas orientadas a la igualdad, sino también políticas activas de empleo, formación con enfoque de género, medidas de conciliación y una transformación cultural que cuestione los estereotipos de género que aún se manifiestan en la división del trabajo (Rubery y Fagan, 1998)

2.3.2. Techo de cristal y suelo pegajoso

Dos de los conceptos más utilizados para describir las barreras estructurales que enfrentan las mujeres en el mercado laboral son el techo de cristal y el suelo pegajoso. Ambos fenómenos están interrelacionados y reflejan cómo la desigualdad de género no solo se expresa en términos de acceso al empleo, sino también en la posición y movilidad dentro del mismo.

El techo de cristal hace referencia a las barreras invisibles pero reales que dificultan o impiden el ascenso de las mujeres a puestos de alta responsabilidad, dirección o liderazgo, a pesar de contar con la formación, experiencia o competencias necesarias. Estas barreras no se manifiestan de forma explícita ni legal, sino que operan a través de prejuicios y estereotipos de género que limitan las oportunidades de promoción para las mujeres. La creencia de que los hombres son más aptos para liderar, tomar decisiones o asumir riesgos sigue presente en muchos entornos laborales, lo cual restringe el acceso femenino a cargos directivos dentro de las empresas (Eagly y Carli, 2007).

Por otro lado, el concepto de suelo pegajoso alude a la tendencia de las mujeres a quedar atrapadas en los niveles más bajos de la jerarquía laboral, ocupando puestos mal remunerados, con escasa autonomía y sin perspectivas de ascenso (Booth, Francesconi y Frank, 2003). A diferencia del techo de cristal, el suelo pegajoso se refiere a la imposibilidad de despegar de los niveles iniciales del mercado laboral, especialmente en sectores feminizados y empleos precarizados. Esta situación está directamente relacionada con la

segregación ocupacional, la falta de formación continua, y las exigencias del trabajo de cuidados no remunerados que siguen recayendo mayoritariamente sobre las mujeres como puede ser el cuidado de los hijos o de personas dependientes (Pérez Orozco, 2014; ILO, 2020).

Superar ambos conceptos requiere una transformación profunda en las estructuras organizativas, políticas de igualdad efectivas, mecanismos de conciliación corresponsable y programas de desarrollo profesional con perspectiva de género. Asimismo, es necesario abordar los factores culturales que siguen asociando el liderazgo, la autoridad y la racionalidad con lo masculino, mientras que vinculan lo emocional, lo asistencial y lo subordinado con lo femenino (Pérez Orozco, 2014).

3. METODOLOGÍA

3.1. Objetivos de la investigación

El propósito principal de este Trabajo de Fin de Grado es examinar el impacto que tiene la integración de la mujer en el mercado laboral, tanto en el ámbito económico como en la estructura familiar.

La investigación tratará de responder a la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las repercusiones de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo?

Para cumplir con el objetivo anteriormente mencionado, el TFG plantea los siguientes objetivos específicos:

- Analizar los efectos de la incorporación de la mujer en el mercado laboral en las dinámicas del hogar.
- Identificar los cambios en la percepción de las mujeres de distintas generaciones respecto al rol de la mujer en el ámbito laboral y el ámbito familiar.
- Examinar los problemas y desigualdades a las que se pueden enfrentar las mujeres en el acceso y desarrollo en el mercado laboral.

3.2. Muestra

La población del estudio está formada por 13 mujeres de diferentes generaciones divididas en grupos con edades comprendidas entre 20-30, 30-60 y más de 60 años, además, se realizarán entrevistas tanto a mujeres que se han incorporado al mercado de trabajo remunerado, como a aquellas que no lo han hecho.

Las entrevistas realizadas a la muestra se enmarcan en un enfoque cualitativo, con el objetivo de analizar el alcance de las repercusiones que ha tenido la incorporación de la mujer al mercado laboral, tanto en el ámbito familiar como en el económico.

Tabla 1.

Resumen de perfiles de las personas participantes en la investigación

ENTREVISTADA	AÑOS	TIPO DE TRABAJO	RESPONSABILIDAD
1	28	Remunerado, sector de la educación	Sin personas a su cargo
2	24	Remunerado, sector TIC	Sin personas a su cargo
3	23	No remunerado, estudiante	Sin personas a su cargo
4	22	No remunerado, estudiante	Sin personas a su cargo
5	38	Remunerado, sector farmacéutico	Con un hijo a su cargo completamente ¹
6	56	Remunerado, sector de la asesoría fiscal	Con dos hijos a su cargo económicamente ²
7	54	No remunerado	Con un hijo a su cargo económicamente ²
8	60	Remunerado, sector de la asesoría fiscal	Sin personas a su cargo actualmente ³
9	62	Remunerado, sector de la educación	Sin personas a su cargo actualmente ³
10	65	No remunerado	Sin personas a su cargo actualmente ⁴
11	49	Remunerado, en el sector de la educación	Sin personas a su cargo

12	65	Remunerado, sector de la educación	Sin personas a su cargo
13	80	No remunerado	Sin personas a su cargo actualmente

Nota 1. La entrevistada se hace cargo de la manutención de su hijo, convive con él y asume la responsabilidad de cubrir todas sus necesidades.

Nota 2. La entrevistada únicamente cubre las necesidades económicas de la persona que tiene a su cargo, no convive con ella.

Nota 3. La entrevistada no tiene actualmente ninguna persona a su cargo. No obstante, en el pasado tuvo bajo su responsabilidad a sus dos hijos, hasta que estos alcanzaron la independencia económica.

Nota 4. La entrevistada no tiene actualmente ninguna persona a su cargo. No obstante, en el pasado tuvo bajo su responsabilidad a un hijo, hasta que este alcanzó la independencia económica.

3.3. Instrumento para la recolección de datos

Para la recopilación de los datos se empleará la técnica de entrevistas semiestructuradas, una metodología que permite combinar preguntas abiertas y cerradas para obtener información detallada y contextualizada. Esta técnica resulta especialmente adecuada para el estudio, ya que proporciona la flexibilidad necesaria para adaptar las preguntas a cada entrevistada, permitiendo abordar tanto aspectos generales como específicos según su grupo de edad, contexto social, nivel educativo o situación laboral.

Los temas que se abordarán con esta entrevista serán:

- Motivación para incorporarse o no al mercado laboral.
- Estructura familiar antes y después de la incorporación o no al mercado de trabajo.
- Diferencias intergeneracionales sobre la percepción del trabajo.
- Reflexión final

Las preguntas que se realizarán durante las entrevistas se estructurarán de la siguiente manera: se realizarán entre 20 – 22 preguntas para cada estrato de edad, a su vez, cada estrato será dividido entre mujeres con trabajo remunerado y sin trabajo remunerado.

4. ANÁLISIS Y RESULTADOS

A continuación, se expondrán los resultados obtenidos en las entrevistas analizando las respuestas de las mujeres entrevistadas en cuatro apartados, en cada uno de ellos se abordará un tema diferente de los tratados durante de las entrevistas.

4.1. Motivación por incorporarse o no al mercado laboral

Las entrevistadas de menor edad que no realizan un trabajo remunerado coinciden que su no incorporación al mercado se debe a su deseo de querer formarse para poder obtener un mejor puesto de trabajo.

“Quiero ampliar mis estudios antes, para poder encontrar una salida profesional dentro de un área específico de mi interés.” (Entrevistada 3)

“La inclinación personal a seguir estudiando, que he estado haciendo un máster después de terminar el grado y no sé, verdaderamente no veía la necesidad de incorporarme tan rápido al mercado laboral porque me esperan muchos años en él y prefería posponerlo.” (Entrevistada 4)

Otro grupo muy significativo es el de las mujeres que decidieron no formar parte del mercado laboral para poder hacerse cargo de las tareas de la casa o de personas dependientes a su cargo.

“Mi razón fue que quería cuidar a mi hija y disfrutar de ella, no tener que necesitar la ayuda de nadie. Mi decisión fue voluntaria y de acuerdo con mi marido. Los únicos que tomamos la decisión fuimos nosotros, mi marido y yo, nadie más. Lo hablamos y, como económicamente no lo podíamos permitir, pues decidimos hacerlo. Fue una decisión positiva y por supuesto que no me arrepiento y no la cambiaría.” (Entrevistada 7)

A diferencia del testimonio anterior, otra mujer en circunstancias similares, que optó por abandonar su trayectoria profesional para dedicarse a la crianza de su hijo, expresa su arrepentimiento por haber tomado dicha decisión.

“El abandono del mercado laboral se debió a que tenía que criar a un niño e influenciada por mi pareja. Esta decisión hoy la considero errónea y por supuesto la cambiaría.” (Entrevistada 10)

La mujer entrevistada de mayor edad también se encuentra dentro de este grupo, pero a diferencia de los dos testimonios anteriores, su decisión no fue voluntaria.

“Bueno, iba a empezar a trabajar, iba a hacer primero lo del instituto, y también me iba a colocar en el clínico de auxiliar. Y claro, como mi novio se quería casar, pues ya no pude ni empezar a hacer lo del instituto. Si es ahora le digo, vete tú al pueblo, y yo me quedo haciendo lo mío.” (Entrevistada 13)

En relación con las mujeres que sí participan en el mercado laboral, se recogen testimonios en los que afirman que su objetivo principal es acceder a dicho mercado. Estas mujeres cuentan con una formación superior a la obligatoria, aunque no postpusieron su incorporación laboral para proseguir con sus estudios.

“Yo la verdad no decidí en ningún momento incorporarme al mercado laboral, era como algo que era lo normal, yo acabé, estudié y yo siempre decidí que quería trabajar.” (Entrevistada 6)

“Trabajar en lo que había estudiado siempre fue mi objetivo. Al acabar la carrera mi novio y yo decidimos montar una academia de idiomas.” (Entrevistada 9)

“Yo no he tenido la necesidad de trabajar por motivos económicos o familiares sino siempre ha sido decisión mía propia, yo siempre he querido trabajar, estaba deseando terminar de estudiar” (Entrevistada 1)

Únicamente se han visto dos casos en las entrevistas en los que se haya compaginado los estudios con la incorporación a la vida la vida laboral y en ambos casos ha sido de forma voluntaria sin presión por parte del ámbito familiar.

“Se me presentó la oportunidad de incorporarme al mercado laboral mientras estudiaba en la universidad y entonces pues me puse a trabajar a la vez que estaba estudiando. Mi decisión fue voluntaria, podría no haberlo hecho y haber seguido estudiando y en ese momento la decisión fue voluntaria.” (Entrevistada 11)

Mientras que en el caso anteriormente expuesto la incorporación al mercado laboral durante los estudios no respondía a una necesidad económica —pues la entrevistada podría haber continuado su formación sin recurrir al empleo—, el testimonio que se presenta a

continuación refleja una situación distinta, en la que la entrevistada recurre al trabajo como medio para financiar su formación académica complementaria.

“Decidí incorporarme al mercado laboral porque quería hacer un máster y para podérmelo pagar estuve unos meses trabajando en una farmacia. Influyó en mi decisión el factor económico porque tenía que pagarme el máster y la decisión fue voluntaria y es verdad que apoyada por mis familiares” (Entrevistada 5)

Todas las mujeres entrevistadas que se han incorporado al mercado laboral y que han tenido hijos cumplen el mismo patrón; primero fue su incorporación al mercado laboral y posteriormente el nacimiento de sus hijos. En cambio, en el caso expuesto a continuación, la entrevistada se incorporó al mercado laboral una vez ya había formado una familia.

“Yo me incorporé al mercado laboral ya más bien mayor, quiero decir, no mayor, tendría unos 33-34 años cuando empecé a trabajar. La verdad es que en el momento en que te casas, tienes niños, te metes en un círculo de vida, que bueno, es los niños, la casa, y bueno, y poco más. Yo siempre tuve en mente trabajar, porque siempre he considerado que la independencia económica es muy importante, pero tampoco me había puesto a buscar trabajo nunca en serio “ (Entrevistada 8)

4.2. Estructura familiar antes y después de la incorporación o no al mercado laboral

Durante las entrevistas se han visto diferentes puntos de vistas en este ámbito desde mujeres que no se incorporaron al mercado laboral y recaen sobre ellas toda la carga de las tareas domésticas y el cuidado de los niños.

“Las tareas domésticas las asumía yo y el aporte económico mi pareja. La distribución de las tareas del hogar seguía siendo igual porque la realizaba yo y el cuidado de mi hijo también lo realicé yo. Al no trabajar el equilibrio entre trabajo y familia no existía, era trabajo familiar 100%” (Entrevistada 10).

“Yo asumía todas las tareas domésticas familiares ya que mi marido trabajaba fuera de Zamora. Él se iba por la mañana y no venía hasta por la tarde-noche. yo me encargo de todo lo relacionado con la casa y con mi hija.” (Entrevistada 7)

Como mujeres que aseguran que una vez incorporadas en el mercado laboral las responsabilidades recayeron en ambos cónyuges por igual.

“Cuando me incorporé al trabajo, ya sí se reparten más, aunque a mí siempre mi marido me ha ayudado mucho en casa, incluso cuando no trabajaba. A la fuerza, en el momento en que empiezas a trabajar, las tareas se tienen que repartir entre los dos, intentando cuadrar horarios para ir a buscar a los niños al colegio, para ir a dejarlos, aunque siempre he tenido apoyo de mis padres, de mis suegros y de mi familia.” (Entrevistada 8)

“Ahora mismo que he sido madre creo que no es fácil mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar porque no es fácil conciliar, pero tengo una pareja que es verdad que ayuda mucho a que repartimos todo al 50% tanto las tareas del hogar como las del cuidado del bebé y eso ayuda muchísimo a que pueda conciliar” (Entrevistada 5)

Dentro de la muestra, una de las entrevistadas manifiesta que, aunque compartía las tareas domésticas con su pareja, dicha distribución no resultó suficiente, viéndose en la necesidad de recurrir a apoyos adicionales.

“Cuando tuvimos hijos, entró otra persona para ayudarnos con la casa y con los niños. Los dos participamos conjuntamente tanto en el trabajo, en casa como en el cuidado y educación de nuestros hijos.” (Entrevistada 9)

En cambio, ha habido mujeres que aseguran que, aunque se intenta repartir la carga de responsabilidades entre los dos, no se llega realmente a esa equidad.

“Luego cuando me casé y demás, se reparte el trabajo, aunque queramos decir que se reparte equitativamente entre los dos, no siempre es así recae más trabajo en la mujer, y el cuidado de los hijos cuando vinieron, lo mismo, se intenta gestionar entre los dos, pero yo siempre creo que recae bastante más en la madre” (Entrevistada 6)

En cuanto al grupo de mujeres entrevistadas de menor edad, que todavía no se han incorporado al mercado laboral hay diversidad de opiniones, por un lado, nos encontramos el testimonio de una de las entrevistadas donde afirma que si ella se incorpora o no al mercado laboral no influiría en su estructura familiar.

“La estructura de mi hogar sigue siendo exactamente la misma, trabajé yo o no. Cómo no estoy trabajando pues el reparto de tareas en mi casa sigue siendo el mismo, así que nada. No creo que mi papel en casa haya cambiado por decidir no trabajar” (Entrevistada 4)

Por otro lado, otra entrevistada de edad similar afirma que existe cooperación en las tareas del hogar; sin embargo, durante los períodos de exámenes, su participación en dichas tareas disminuye, por lo que, en caso de incorporarse al mercado laboral, la estructura familiar se vería afectada.

“Ha sido siempre un papel de cooperar y encargarme de tareas domésticas, porque entiendo la necesidad de las tareas y no quiero que sean mis padres quienes las realicen además de trabajar. Cuando tengo una época de estudio intenso no realizo las tareas con tanta frecuencia, pero aun así me encargo.” (Entrevista 3)

Siguiendo en el grupo de mujeres de menor edad, pero en este caso las que, si han decidido incorporarse al mercado laboral, las entrevistadas coinciden que al vivir en casa de sus padres el nivel de responsabilidades domésticas que asumen no es muy alto, siendo más en sentido de ayuda que una responsabilidad adquirida.

“En las cargas domésticas la verdad es que yo ayudo en lo que necesitan y en lo que me piden, pero no tengo una carga doméstica que solamente realice yo y la verdad es que las cargas domésticas por así decirlo las hacen entre mi padre y mi madre. Se puede decir que la mayor parte de las cargas las emplea mi madre como es yo que sé el pago de los gastos y la limpieza del hogar esas cosas las hace sobre todo mi madre.” (Entrevistada 1)

“Las tareas domésticas se intentan repartir, pero la mayor carga la tiene mi madre actualmente” (Entrevistada 5)

4.3. Diferencias intergeneracionales sobre la percepción del trabajo

Todas las entrevistadas coinciden en que, desde una perspectiva histórica, la percepción del trabajo ha experimentado una transformación significativa a lo largo del tiempo, tanto entre las mujeres como en el conjunto de la sociedad.

Aun así, analizando los testimonios por grupos de edad encontraremos diferentes razonamientos acerca de la misma idea. En los casos expuestos a continuación, las entrevistadas tienen presentes los grandes avances que se han producido en la percepción del trabajo.

“Pero yo creo que todo ha ido a mejor, que la gente cada vez se va acostumbrando a que haya tanto hombres y mujeres en todos los sectores y eso es algo favorable dado que nuestros antepasados no lo han vivido así y las mujeres que querían trabajar se han tenido que encontrar con muchos impedimentos y muchas cosas que no son agradables.” (Entrevistada 1)

Dentro del mismo grupo de edad, dos entrevistadas más comparten la misma idea sobre la evolución que se ha producido entorno a la percepción del trabajo, sin embargo, ellas añaden que, en su opinión, aún quedan avances por llevar a cabo.

“Noto avances, pero sigue habiendo una idea de fondo sobre cómo la mujer no llega a ser tan buena como el hombre, que proviene de la educación que recibieron las generaciones anteriores y que es muy difícil de erradicar, y que para que desaparezca en cada caso individual exige una demostración por parte de la mujer de su validez y capacidad, mientras que en el caso del hombre parece que se asume su capacidad.” (Entrevistada 3)

“La gente de mi generación ya tenemos muy, no sé, muy interiorizado, pero es verdad que todavía creo que no está muy claro el hecho de que no por el hecho de trabajar o no trabajar las mujeres tienen que hacer todo el trabajo doméstico, me da la sensación a veces de que hay gente de nuestra generación que espera que la mujer por un lado trabaje fuera de casa y por otro lado haga todo lo del hogar” (Entrevistada 4)

Al analizar el grupo de edad comprendido entre los 30 y los 60 años, se observa una mayor diversidad en los testimonios.

“Pues sí, sí creo que ha cambiado bastante. Antes las mujeres no teníamos tanto protagonismo, ahora gracias a Dios sí se nos da más protagonismo en nuestros trabajos. (Entrevistada 6)

Dentro de este grupo se encuentran entrevistadas que opinan que, a pesar de haberse producido avances en los últimos, estos están siendo lentos.

“Yo considero que tampoco veo que haya un cambio tan drástico y grande desde mi época ahora. Yo creo que poco más o menos está más o menos equilibrado.” (Entrevistada 8)

“Creo que en estas generaciones va más poquito a poco pero sí que se van viendo cambios” (Entrevistada 5)

Únicamente una entrevistada, no solo perteneciente a este grupo, sino del cómputo total de mujeres entrevistadas afirma no haber percibido ningún cambio entre su generación y la actual en la percepción del trabajo.

“No, no creo que haya cambiado. Cuando yo empecé a trabajar ya había muchísimas mujeres trabajando. Anteriormente ya había muchísimas y ahora pues todas las mujeres o casi todas tienen que trabajar para poder salir adelante.” (Entrevistada 11)

En el grupo de edad más avanzada, es decir, mayores de 60 años, las respuestas son uniformes, todas están de acuerdo los avances que se han producido grandes avances desde su generación a la actual.

“Un montón, hija. Ahora pueden trabajar de todo. Siendo trabajo, se hace de todo. Hombre, una chica que me viene a limpiar la escalera no es lo mismo que tú que tienes una carrera. Pero es un trabajo. Ya la pagan, ya está asegurada. Y demás. Que antes no, es que antes no te aseguraba nadie.” (Entrevistada 13)

“Creo que, en general, hoy en día se acepta con más normalidad el que las mujeres desarrollen tareas de más responsabilidad que cuando yo empecé.” (Entrevistada 12)

“La igualdad laboral entre hombre y mujer hoy todavía no se ha logrado, aunque sí ha avanzado respecto a mi generación, a base del esfuerzo de la mujer y de que nos vamos mentalizando que ellas deben tener independencia económica y social.” (Entrevistada 10)

En las entrevistas también se abordaron no solo las diferencias percibidas por las propias participantes, sino también las opiniones expresadas por sus padres o abuelos en conversaciones mantenidas con ellos respecto a la incorporación de las mujeres al mercado laboral. De forma general, los familiares de las entrevistadas se mostraron favorables a que las mujeres desempeñaran un trabajo remunerado; no obstante, en algunos casos persistieron posturas tradicionales que consideraban que el rol de la mujer debía centrarse en el cuidado del hogar y de los hijos.

“Pero en las generaciones de mis abuelos, las mujeres no han trabajado en el mercado laboral, se quedaban en casa cuidando de los niños y haciendo tareas domésticas.” (Entrevistada 2)

“La generación de mis abuelos, mis abuelas, no tiene para nada esta idea de que la mujer debe trabajar y bueno, quizá incluso en ocasiones como que no lo acaban de ver bien y creen que la mujer debería quedarse en casa.” (Entrevistada 4)

La mayoría de las entrevistadas mayores de 30 años, han tenido hijas o están rodeadas de mujeres jóvenes, estas coinciden en que las aspiraciones que ellas tenían en su juventud difieren de las que manifiestan las jóvenes en la actualidad.

“La diferencia que observo de mis hijas en sus aspiraciones profesionales en relación con su relación con el trabajo y la familia es que ahora, por ejemplo, primero se busca una estabilidad económica y una estabilidad en pareja para luego decidir tener y formar una familia. Yo creo que en mi época no se pensaba tanto en eso. Tú tenías un novio y el futuro que veías siempre iba a ser casarte, tener una familia y sacarla adelante como se pudiera.” (Entrevistada 8)

“Creo que tienen mayor aspiración profesional y menos ganas de ser madres o por lo menos en esas edades lo retrasan más como también lo hice yo porque es verdad que intentamos conseguir un éxito profesional y poder tener unos salarios dignos y poder acceder a una casa antes que pensar en formar una familia que era lo que se hacía anteriormente.” (Entrevistada 5)

Esta percepción sobre el cambio en las aspiraciones de las mujeres jóvenes no es exclusiva de las entrevistadas de mayor edad; las propias entrevistadas jóvenes también son conscientes de que sus expectativas difieren de las que pudieron tener sus madres en su momento.

“Siendo joven me da la sensación de que las mujeres o las chicas de mi edad podemos tener quizá una mentalidad más ambiciosa en cuanto al trabajo, en cuanto a la carrera laboral con vistas a futuro y las mujeres que ahora son mayores, que tienen no sé, 30, 40, 50, 60 años y bien podía haber mujeres ambiciosas, me da la sensación de que en general su principal meta en lo laboral era poder compaginarlo con la vida personal y que en este sentido no, también condicionadas evidentemente por la educación recibida, pero no sé, me da la sensación de que ahora se permite una mayor ambición.” (Entrevistada 4)

4.4. Problemas y desigualdades enfrentadas por las mujeres en el ámbito laboral

Dentro del grupo de entrevistadas de menor edad dos de ellas se han incorporado al mercado laboral, a pesar de haberse incorporado en sectores diferenciados ambas

sostienen que en ningún momento han sufrido ni presenciado ningún momento dentro de su empresa de desigualdad laboral.

“No, en ningún momento, siempre nos han tratado igual sin diferenciar por géneros.” (Entrevistada 2)

“Yo en mi trabajo no he notado en ningún momento ninguna brecha salarial ni ningún problema. De momento no me he tenido que encontrar con ningún tipo de dificultades.” (Entrevistada 1)

Entre las entrevistadas del grupo de edad comprendido entre los 30 y los 60 años se observa una diversidad de testimonios; por un lado, se encuentran aquellas mujeres que han experimentado dificultades o situaciones de desigualdad en el ámbito laboral.

“Sí, en la empresa actual no, pero en las anteriores empresas, sí que la promoción de las mujeres era escasa. Trato de acoso también porque me movía en un entorno en el que nuestros clientes en general el 80-90% son hombres y es verdad que la relación que tenían personas de mi entorno que eran hombres y trabajaban con estos clientes era diferente al trato que podían tener conmigo. Es verdad que la cosa va cambiando y que en la empresa en la que trabajo actualmente no es así, pero sí que mi vida laboral lo he encontrado muchas veces y la brecha salarial también lo he encontrado.” (Entrevistada 5)

“En las primeras empresas en las que trabajé apenas había mujeres, de hecho, en la primera que trabajé llegó a haber una plantilla de unos 30 hombres y yo era la única mujer, y encima la más joven, entonces se notaba esa diferencia, muchas veces a pesar de tener un puesto de más responsabilidad que ellos, no me tomaban en cuenta y me veían como una niña, pero bueno, es lo que había en esos momentos y te tenías que hacer respetarte de algunas formas.” (Entrevistada 6)

Por otro lado, se encuentran mujeres dentro de este grupo que afirman que en su puesto de trabajo nunca han sufrido ningún problema o desigualdad.

“No, yo no lo he presenciado, pero quizás porque me muevo en un sector en el cual esto no se aprecia.” (Entrevistada 11)

“Yo nunca he tenido, en los trabajos en los que yo he estado no he visto desigualdad laboral entre hombres y mujeres. La mayoría de las personas con las que he trabajado eran mujeres. Había hombres también, pero estaban exactamente igual que nosotras.” (Entrevistada 8)

En el último grupo de edad, correspondiente a las mujeres mayores de 60 años, las entrevistadas que se incorporaron al mercado laboral —ambas en el sector educativo— coinciden en señalar que nunca han experimentado dificultades en el ámbito laboral.

“En mi entorno laboral (educación superior) no he observado diferencias por cuestión de género en cuanto a oportunidades laborales” (Entrevistada 12)

“En mi sector, no he notado diferencia entre sexos. Todos trabajan y desempeñan las mismas funciones, tanto en su papel como empresarios, como directores, o como profesores. No he conocido en 32 años de vida laboral dedicada como empresaria a la enseñanza de idiomas, ningún caso de discriminación. Las mujeres ocupan un papel importante, desempeñan las mismas funciones y superan, en muchas ocasiones, en número a los hombres. A la hora de contratar profesorado, tampoco he hecho, ni visto en mi entorno, diferencia ni trato discriminatorio.” (Entrevistada 9)

Otro de los temas abordados durante las entrevistas, y que algunas de las participantes identifican como un problema al que deben enfrentarse en el ámbito laboral, es la maternidad, la cual consideran un factor que puede generar situaciones de desigualdad respecto a sus compañeros varones.

Para el grupo más joven de entrevistadas, a pesar de expresar que la maternidad todavía es algo lejano para ellas, hay una confrontación de opiniones; por un lado, nos encontramos con opiniones de mujeres que aseguran que la maternidad supondría una complicación en su carrera profesional.

“En cuanto al tema de la maternidad, bueno me parece difícil plantearlo porque siento que es una cosa muy lejana en mi vida pero creo que en general, hacen falta mejores formas de conciliar la maternidad con el trabajo tanto a nivel pues eso del permiso de maternidad, la baja por maternidad o por paternidad como luego a la hora de los horarios, trabajando jornada completa pues son muchas horas al final sobre todo cuando los niños son pequeños y no sé, supongo que la maternidad siempre puede suponer una pausa quizás en la carrera laboral de la que muchas veces es difícil recuperarse y volver a estar en el mismo lugar en el que antes estaba o seguir ascendiendo a partir de ahí.” (Entrevistada 4)

“Considero que todavía no existen las medidas adecuadas para que la maternidad no sea un obstáculo en el desarrollo profesional. Parece una barrera.” (Entrevistada 3)

Pero por otro lado dentro de este mismo grupo nos encontramos con mujeres que afirman que gracias a los puestos de trabajo que ocupan actualmente creen que la maternidad no supondría un problema en sus carreras profesionales

“En el trabajo que tengo actualmente creo que podría compaginar sin problemas la maternidad con el trabajo, pues en los casos de personas de la oficina que han sido madres recientemente veo como han podido compaginar ambas partes de su vida sin ningún problema y han podido seguir creciendo profesionalmente.” (Entrevistada 2)

“Pienso que gracias al sector en el que trabajo tengo más facilidades para poder compaginar el criar a mi hijo con trabajar. Ya que trabajo en una escuela infantil yo creo que en ese sentido yo tendría más facilidades para poder compaginarlo todo y también por el entorno familiar que tengo. Por lo que creo que en mi trayectoria laboral no tendría un impacto muy fuerte ni muy agresivo y podría continuar con la formación, podría continuar con el trabajo y yo creo que se podría, gracias a donde trabajo, se podría compaginar todo y no me sería tan complicado.” (Entrevistada 1)

En cambio, en el grupo de edad entre los 30 – 60 años el pensamiento es más uniforme, coinciden en que haber sido madres no ha perjudicado sus carreras profesionales, únicamente una entrevistada perteneciente a este grupo dejó el mercado laboral una vez fue madre, pero como hemos mencionado anteriormente fue una decisión voluntaria, no debido al propio ámbito laboral.

“Pues por suerte a día de hoy no ha influido porque me mantuvieron en el puesto de trabajo intacto y me han respetado todas las decisiones y creo que además están respetando mucho todas las necesidades que tiene ahora mi bebé, en el caso de que se ponga mal o que tenga que ir al médico y demás, y me apoyan mucho en ese sentido, así que creo que no ha influido.” (Entrevistada 5)

“Pues creo que tampoco, no influyó, incluso en mi segundo hijo, la maternidad, el descanso de la maternidad, pues fue repartido entre mi marido y yo para que a mí laboralmente no me afectara y porque era una época del año que yo tenía a lo mejor más trabajo, entonces fue consensuado entre mi marido y yo y repartimos la maternidad y no hubo ningún problema.” (Entrevistada 6)

En caso de las entrevistadas de mayor de edad nos encontramos con dos situaciones, mujeres que dejaron el mercado laboral o no llegaron a incorporarse a él como hemos

mencionado en apartados anteriores y entrevistadas que afirman que por sus condiciones de trabajo la maternidad influyó en su trabajo.

“Adaptándome a la situación de la mejor manera posible. Trabajando hasta el día de antes y reincorporándome en un caso, a los 15 días y en el otro, que nació en junio, a la vuelta de verano. En esto los autónomos no abusamos de las bajas, no podemos permitirnos estar mucho tiempo sin trabajar.” (Entrevistada 9)

5. CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo se ha abordado de forma integral el impacto de la incorporación de la mujer al mercado laboral, lo que ha permitido identificar tendencias, desigualdades persistentes y transformaciones sociales relevantes. En este apartado se presentan las principales conclusiones extraídas del análisis realizado.

El análisis de los datos obtenidos pone de manifiesto una clara correspondencia entre la trayectoria de las mujeres entrevistadas y la evolución histórica del papel de la mujer en el mercado laboral. En las generaciones de mayor edad, se observa una tendencia generalizada a no incorporarse al trabajo remunerado o a abandonarlo tras la maternidad, asumiendo de forma exclusiva las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Este grupo si decide incorporarse al mercado laboral después de su maternidad se encuentra con trabas a la hora conciliar su vida laboral con su vida familiar, tiene una jornada laboral extensa sin opción a teletrabajo, escasez de redes de apoyo o falta de adaptación del sistema educativa o escolar.

En cambio, las mujeres pertenecientes al grupo de edad intermedia muestran una incorporación más temprana y directa al mercado laboral tras finalizar sus estudios, reflejo de una etapa de mayor acceso femenino al empleo asalariado.

Por último, en el grupo más joven, comprendido entre los 20 y 30 años, emerge un nuevo perfil que no había sido representado en generaciones anteriores: el de mujeres que han decidido posponer su entrada en el mercado laboral con el fin de prolongar su formación

académica. Esta situación responde a un contexto social, económico y educativo distinto, en el que se han generado las condiciones necesarias para que dichas decisiones sean viables, evidenciando un cambio significativo en las trayectorias femeninas y en las posibilidades de planificación personal y profesional.

Los datos obtenidos a través de las entrevistas reflejan una notable diversidad en cuanto a la distribución de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Algunas mujeres afirman compartir dichas tareas de forma equitativa con sus parejas; otras recurren a apoyo externo; algunas, a pesar de participar activamente en el mercado laboral, siguen asumiendo la mayor parte de estas responsabilidades; y también existen casos en los que las mujeres decidieron voluntariamente dedicarse en exclusiva al trabajo no remunerado del hogar.

Esta variedad de situaciones personales se corresponde con los patrones descritos en el marco teórico, donde ya se señalaba que, a pesar de los avances normativos y sociales hacia la igualdad, las cargas domésticas continúan recayendo mayoritariamente en las mujeres. En este sentido, las experiencias relatadas por las entrevistadas confirman que muchas de las responsabilidades cuando son referentes a los hijos siguen asignándose de manera inconsciente y automática a las mujeres, perpetuando una desigualdad estructural en el ámbito privado del hogar. Esto puede influir en el ámbito laboral a la hora de romper el llamado “techo de cristal” ya que en las empresas a la hora de elegir a un trabajador para que asuma un puesto de mayor responsabilidad, la decisión puede verse influenciada por la creencia de que una mujer con cargas familiares va a ser menos eficaz en su trabajo que un hombre.

En lo que respecta a la percepción del trabajo remunerado a lo largo de las distintas generaciones, los datos recopilados a través de las entrevistas muestran una clara correspondencia con lo expuesto en el marco teórico. Las entrevistadas, independientemente de su edad, manifiestan una valoración positiva del empleo

remunerado, aunque no se incorporen en el mercado laboral por necesidad, la mujer empieza a sustentar la familia económicamente, dejando de ser la única fuente de ingresos los procedentes del hombre, lo que les da a las mujeres una libertad económica que antes no se contemplaba.

No obstante, cuando se les pregunta por la opinión de personas mayores de su entorno cercano —específicamente sus abuelos— sobre el trabajo de las mujeres, emergen posturas más tradicionales. En estos casos, se sostiene la idea de que el lugar de la mujer debe estar en el hogar, dedicada al trabajo no remunerado relacionado con las tareas domésticas y el cuidado familiar. Estas diferencias generacionales reflejan con claridad el proceso de transformación social e ideológica abordado en el marco teórico, en el que se analiza cómo las concepciones del trabajo femenino han evolucionado en paralelo a los cambios socioeconómicos y culturales experimentados en las últimas décadas.

El tema de las desigualdades en el ámbito laboral ha sido uno de los puntos donde se han detectado mayores discrepancias entre los datos recogidos en las entrevistas y lo expuesto en el marco teórico. Este dato resulta especialmente llamativo si se considera que, según los textos revisados, las desigualdades de género continúan afectando de manera significativa a un gran número de mujeres en el mercado laboral. Cabe destacar, además, que la pregunta no solo hacía referencia a experiencias personales, sino también a situaciones presenciadas en su entorno profesional.

Una posible explicación a esta divergencia puede encontrarse en los sectores de actividad en los que se desempeñan la mayoría de las entrevistadas. Es probable que estos entornos laborales sufran segregación horizontal ya que tres de las entrevistadas que afirman no haber sufrido discriminación ni haberlo presenciado pertenecen al sector de la educación, sector menos masculinizado con predominio de mujeres, por lo que es más complicado que se den este tipo de situaciones. Otra posible explicación es que sean las propias mujeres entrevistadas quienes, de forma consciente o inconsciente, resten importancia a sus

experiencias en relación con temas como el acoso, la evolución del papel de la mujer a lo largo del tiempo o su rol actual dentro del ámbito familiar. Esta actitud puede deberse a diversos factores, entre los cuales destacan la educación recibida en el entorno familiar o el deseo de mantener una postura políticamente correcta durante la entrevista.

A pesar de los avances significativos alcanzados en materia de igualdad de género en el ámbito laboral durante los últimos años, aún persisten importantes desafíos, especialmente en lo referente al acoso laboral por razón de género, así como a fenómenos estructurales como el techo de cristal y el suelo pegajoso. La superación de estas barreras no depende exclusivamente de la implementación de políticas públicas, sino que requiere también un profundo cambio cultural, impulsado por la educación y la sensibilización social. En este sentido, la coeducación y la formación en valores igualitarios desde edades tempranas se configuran como herramientas fundamentales para alcanzar una igualdad real y sostenible en el entorno profesional.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). *The impact of COVID-19 on gender equality*. National Bureau of Economic Research.
- Anker, R. (1998). *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. International Labour Organization.
- Arrow, K. J. (1973). The theory of discrimination. En O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in labor markets* (pp. 3–33). Princeton University Press.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1985). *Human capital, effort, and the sexual division of labor*. *Journal of Labor Economics*, 3(1, Part 2), S33–S58.

- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). *The gender wage gap: Extent, trends, and explanations*. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. <http://dx.doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2003). *A sticky floors model of promotion, pay, and gender*. *European Economic Review*, 47(2), 295–322. [https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(01\)00197-0](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(01)00197-0)
- Carrasquer Oto, P. (2009). *La doble presencia: el trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas (Tesis doctoral)*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Castelló Santamaría, L. (2021). *Trabajo de cuidado, género y clase social: Remedios desiguales a un problema común*. Sociología del Trabajo.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business Press.
- Gálvez, L. (2016). *La economía de los cuidados* (pp. 213–237). Editorial DeCulturas.
- Giddens, A. (2006). *Sociology* (5ª ed.). Polity Press.
- Goldin, C. (2006). The quiet revolution that transformed women’s employment, education, and family. *American Economic Review*, 96(2), 1–21.
- Halty Barrutieta, A. (Coord.), & Adroher Biosca, S. (Dir.). (2019). *Conciliación y corresponsabilidad laboral y familiar*. Wolters Kluwer–La Ley.
- International Labour Organization (ILO). (2020). *Global wage report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*.
- Lesthaeghe, R. (2014). The second demographic transition: A concise overview of its development. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(51), 18112–18115. <https://doi.org/10.1073/pnas.1420441111>
- Llobera-Ribera, C., Ruiz-Cantero, M. T., García-Calvente, M. del M., Torrell, G., González-Bermejo, D., Olmedo, C., Moatassim, E., & Bacigalupe, A. (2024). *Respuesta a la crisis sanitaria de la COVID-19 desde la perspectiva de género: Lecciones aprendidas*. *Gaceta Sanitaria*, 38, Art. 102358. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2024.102358>

- M. Karamessini & J. Rubery (Eds.), *Women and austerity: The economic crisis and the future for gender equality* (pp. 54–81). Routledge.
- Meseguer Chanzá, D. (2019). *Segregación laboral en actividades feminizadas: los servicios residenciales de atención a personas mayores*. Papers. Revista de Sociología
- Ministerio de Igualdad. (2021). *Informe sobre la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Gobierno de España.
- OECD. (2021). *The pursuit of gender equality: An uphill battle*. OECD Publishing.
- Oxfam Intermón. (2017). *Tiempo para el cuidado: Un análisis de la distribución desigual del trabajo de cuidados en España*. Oxfam GB
- Pérez Orozco, A. (2014). *Subversión feminista de la economía: Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Traficantes de Sueños.
- Rubery, J., & Fagan, C. (1998). *Equal opportunities and employment in the European Union*. European Work and Employment Research Centre.
- Rubery, J., & Tavora, I. (2016). *The crisis and women's employment: Chapter 4. The Covid-19 crisis and gender equality: risk and opportunities*
- Tilly, L. A., & Scott, J. W. (1987). *Women, work, and family* (pp. 61–147, Part 2: Industrialization and the family wage economy). Routledge.

7. ANEXO

Las preguntas realizadas en las entrevistas son las siguientes:

- Motivación para incorporarse o no al mercado laboral:
 1. ¿En qué momento decidiste incorporarte al mercado laboral? ¿Qué factores influyeron en tu decisión?
 2. ¿Consideras que tu decisión fue voluntaria o estuvo condicionada por factores externos (económicos, sociales, familiares)?
 3. En caso de no haberte incorporado al mercado laboral, ¿qué razones influyeron en esa decisión?
 4. ¿Qué papel jugaron tu entorno familiar o social en esa decisión (pareja, padres, amigos, etc.)?

5. ¿Cómo valoras hoy esa decisión? ¿La cambiarías?
- Estructura familiar antes y después de la incorporación o no al mercado de trabajo:
 1. ¿Cómo era la estructura de tu hogar antes de que comenzaras a trabajar (o durante tu juventud si nunca trabajaste)?
 2. ¿Qué tareas domésticas y responsabilidades familiares asumías tú y cuáles asumían otros miembros del hogar?
 3. ¿Cambió la distribución de tareas en el hogar tras tu incorporación al trabajo? ¿Cómo se gestionaba el cuidado de los hijos o personas dependientes?
 4. ¿Percibes que el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar ha sido fácil de mantener?
 5. ¿Sientes que tu papel dentro de la familia ha cambiado desde que trabajas / trabajabas / decidiste no trabajar?
 - Diferencias intergeneracionales sobre la percepción del trabajo:
 1. ¿Cómo percibían tus padres el trabajo femenino?
 2. ¿Crees que la percepción del rol de la mujer en el trabajo ha cambiado entre tu generación y las más jóvenes?
 3. Si tienes hijas o mujeres jóvenes cercanas, ¿qué diferencias observas en sus aspiraciones profesionales y su relación con el trabajo y la familia?
 4. ¿Qué opinas sobre la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres hoy en día? ¿Notas avances respecto a cuando tú eras joven?
 5. ¿Qué expectativas crees que la sociedad tiene actualmente sobre el rol de la mujer en el trabajo y en la familia?
 - Problemas y desigualdades enfrentadas por las mujeres en el ámbito laboral:
 1. ¿Has experimentado o presenciado desigualdades laborales por el hecho de ser mujer (brecha salarial, promoción, trato diferenciado, acoso)?
 2. ¿Qué dificultades encontraste o crees que encontrarías para acceder a un empleo o desarrollarte profesionalmente?
 3. ¿Cómo influyó, habría influido o crees que influirá la maternidad en tu trayectoria laboral?

4. ¿Sientes que tu trabajo ha sido valorado en igualdad de condiciones respecto al género masculino?
 5. ¿Qué medidas crees que podrían mejorar la situación laboral de las mujeres actualmente?
- Reflexión final:
 1. ¿Qué consejo le darías a las mujeres jóvenes que están comenzando su vida laboral?
 2. ¿Cómo te gustaría que evolucionaran las estructuras familiares y laborales para lograr una verdadera igualdad de género?