



Universidad de Valladolid

TRABAJO FIN DE GRADO

CURSO 2024/2025

SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES DURANTE LA ESPAÑA DEL SIGLO
XX.

Alumno/a:

FLORENCIA V. FERNÁNDEZ REYES.

Tutor/a:

PROF. DR. ÁNGEL DE PRADO MOURA.

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES -SEDE DE PALENCIA-**DOBLE**
GRADO EN COMERCIO Y RRLL Y RRHH

Contenido

1. Resumen	3
2. Introducción	4
3. Contexto histórico y jurídico de la situación laboral de las mujeres en España... ..	5
3.1 La situación laboral y social de la mujer al final del franquismo: antecedentes 1939-1975	6
3.2 La Transición y la Constitución de 1978: el principio de igualdad legal....	7
3.3 Principales avances legislativos en material laboral y de género.	9
4. Incorporación de la mujer al mercado laboral.....	13
4.1 Cambios en la participación femenina en el empleo	13
4.2 Evolución de los sectores laborales con mayor presencia femenina.....	17
4.3 La brecha salarial durante el S.XX.....	19
5. Desafíos y limitaciones en el empleo femenino	22
5.1 La conciliación laboral y familiar en un contexto de cambio social.....	23
5.2 El techo de cristal y la presencia de la mujer en cargos de responsabilidad	25
5.3 La segregación ocupacional: empleos tradicionalmente feminizados	28
5.4 Respuestas institucionales y avances legales en igualdad laboral	30
6. Estudio sobre la percepción del trabajo femenino en España	33
7. Conclusiones.....	33
8. Bibliografía	40

1. Resumen

En el presente Trabajo Fin de Grado se analiza la evolución de la situación laboral de las mujeres en España durante el siglo XX, prestando especial atención a los periodos del franquismo, la transición democrática y la consolidación del Estado social. Desde una perspectiva histórica, jurídica y social, se examinan los principales cambios legislativos y las barreras estructurales que han condicionado el acceso de las mujeres al empleo.

Se abordan hitos normativos clave como la Constitución de 1978, el Estatuto de los Trabajadores, la reforma del Código Civil y la creación del Instituto de la Mujer, que promovieron una mayor igualdad formal. Asimismo, se analiza la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral, especialmente en el sector servicios, en paralelo con el aumento de su nivel educativo.

Entre los objetivos de esta investigación destacan: analizar la evolución del marco jurídico en materia de igualdad; estudiar los cambios en la participación laboral femenina; identificar las principales desigualdades persistentes (brecha salarial, techo de cristal, segregación ocupacional y conciliación familiar); y, por último, realizar un estudio específico sobre la percepción del trabajo femenino en España durante la transición.

Palabras clave: mujer trabajadora; igualdad de género; derechos laborales; brecha salarial; percepción social.

Abstract

This Final Degree Project analyzes the evolution of women's employment status in Spain during the 20th century, paying special attention to the periods of Franco's regime, the democratic transition, and the consolidation of the welfare state. From a historical, legal, and social perspective, it examines the main legislative changes and structural barriers that have conditioned women's access to employment.

Key regulatory milestones such as the 1978 Constitution, the Workers' Statute, the reform of the Civil Code, and the creation of the Women's Institute, which promoted greater formal equality, are addressed. It also analyzes the progressive incorporation of women into the labor market, especially in the service sector, in parallel with the increase in their educational level.

The objectives of this research include: analyzing the evolution of the legal framework regarding equality; studying changes in female labor force participation; identifying the main persistent inequalities (wage gap, glass ceiling, occupational segregation, and family conciliation); and, finally, carry out a specific study on the perception of women's work in Spain during the transition.

Keywords: working women; gender equality; labor rights; wage gap; social perception.

2. Introducción

La historia del trabajo femenino en España ha estado marcada por profundas desigualdades estructurales que, aunque han evolucionado a lo largo del tiempo, siguen dejando huella en la realidad laboral actual. El siglo XX fue un periodo clave para entender esta transformación: desde la imposición del modelo tradicional de ama de casa durante el franquismo hasta los avances legales y sociales impulsados tras la transición democrática. Analizar este recorrido resulta esencial para comprender cómo se ha construido el rol de la mujer en el ámbito laboral y por qué, aún hoy, persisten barreras que dificultan su plena integración en condiciones de igualdad.

La elección de este tema responde al convencimiento de que el estudio del pasado reciente es imprescindible para interpretar los retos presentes y futuros en materia de igualdad de género. Las mujeres han desempeñado un papel fundamental en la evolución del tejido económico y social español, a pesar de haber sido sistemáticamente invisibilizadas, o directamente excluidas del mercado de trabajo en amplias etapas del siglo XX. Comprender los mecanismos —legales, culturales y sociales— que sostuvieron esta desigualdad permite no solo hacer justicia a esas experiencias, sino también generar propuestas más sólidas para erradicarla.

Este trabajo se centra en el análisis de la situación laboral de las mujeres en España a lo largo del siglo XX, abordando tanto los hitos normativos que marcaron un antes y un después, como los fenómenos estructurales que han condicionado su trayectoria profesional: la brecha salarial, la segregación ocupacional, el techo de cristal o la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Además, la investigación incorpora un componente de especial valor: un estudio sobre la percepción social del trabajo femenino, que ofrece una mirada más humana y cercana a través de testimonios que enriquecen el análisis histórico. Esta dimensión cualitativa aporta profundidad al estudio y permite conectar la evolución legal y estadística con las vivencias reales de las mujeres que protagonizaron este cambio.

En definitiva, esta investigación no solo pretende describir un proceso histórico, sino también contribuir a la reflexión crítica sobre la igualdad de género en el ámbito laboral, en un contexto donde los logros formales no siempre se traducen en una igualdad efectiva. Por ello, se considera un trabajo necesario, no solo desde el punto de vista académico, sino también desde una perspectiva social y ética.

3. Contexto histórico y jurídico de la situación laboral de las mujeres en España

A lo largo de los primeros años del S.XX y durante el reinado de Alfonso XIII, se iniciará de manera progresiva la incorporación de la mujer al mercado laboral. Esta consecuencia tuvo lugar debido a un aumento de la demanda de mano de obra y con el objetivo de reducir costes debido a que el costo de la mano de obra femenina era más barato a pesar de que desempeñaban puestos iguales a los de los hombres. (Garapati & Nicoli: 2019)

Los sectores en los que había mayor predominio de mujeres eran la agricultura, la industria y principalmente por el servicio doméstico. Estos puestos de trabajo se caracterizaban por ser tareas básicas, repetitivas, simples y donde se exigiese poco esfuerzo físico y escasa cualificación.

Posteriormente con el establecimiento de la II República española, se buscó mejorar la vida y las condiciones laborales de los trabajadores/as. Y, es por ello por lo que se elaboró la Constitución de 1931 el cual concedió numerosos derechos a los trabajadores/as garantizando de cierta forma el disfrute de una vida razonablemente digna. Se hizo especial mención a las mujeres, entre ellas, prohibiéndoles el acceso a ciertos trabajos peligrosos, trabajo remunerado, protección durante el embarazo y asistencia sanitaria. No obstante, con la llegada del bienio radical-cediste (gobierno de derechas más conservador que no estaba de acuerdo con la constitución de 1931) e interrumpido por el comienzo de la Guerra Civil española en el año 1936, que finalizó con la victoria del bando franquista precedido por el General Francisco Franco supuso un retraso en la situación laboral y social de las mujeres debido a que se produjo un nuevo cambio en la legislación establecida anteriormente por la II República para dar lugar e imponer su propia visión de la sociedad, empezando así la época franquista. (Heras Gil: 2017:24)

3.1 La situación laboral y social de la mujer al final del franquismo: antecedentes 1939-1975

Tras la guerra civil en España, el general Francisco Franco fue quién tomó el poder y comenzó la dictadura militar en 1939 declarando el fin del conflicto, la República y la victoria de sus tropas. La dictadura franquista se distinguió por su homogeneidad debido a que se mantuvo desde el primer instante su estructura de poder a diferencia del periodo republicano que se caracterizó por su inestable gobierno. Una vez en el poder, uno de los principales objetivos del franquismo fue desarticular las reformas y los intentos modernizadores que se habían implantado durante la república limitando de esta manera, libertades y reprimiendo a los vencidos.

Respecto a la situación laboral de la mujer en la sociedad, se estableció un modelo de mujer tradicional que debía estar sometida al marido siendo completamente dependiente de él y cuya tarea principal debía ser el cuidado y educación de los hijos junto con la realización de las tareas del hogar, sin necesidad de realizar trabajos extra-domésticos. (Heras Gil: 2017:36)

El franquismo supuso un retroceso en la independencia y libertades de las mujeres, debido a que se estableció una diferencia de género el cual se basaba en la marginación de la mujer y pérdida de autonomía. Además, la Iglesia jugó un papel importante siendo una de las bases del régimen opresor insistiendo en la concepción de que las mujeres debían ser la salvaguarda de la familia, por lo que debían cumplir sus obligaciones como madres y esposas, eludiendo cualquiera manera su emancipación.

No obstante, durante la última etapa de la dictadura franquista, en los años 60 y 70, este modelo de mujer tradicional y sumisa se empezó a poner cada vez más en contradicción como consecuencias de aspectos externos como el desarrollo del turismo y la entrada masiva de turistas extranjeros que trajeron consigo sus modos de vida, pensamientos más modernos e influyó también el desarrollo de los medios de comunicación. En conclusión, se produjo una apertura de las fronteras y de la mente, de hombres, pero, sobre todo, de mujeres. (Garapati & Nicoli: 2019)

3.2 La Transición y la Constitución de 1978: el principio de igualdad legal.

Este proceso de apertura al exterior trajo grandes repercusiones sociales como el hecho de que en 1958 y 1961 se publicaron leyes introduciendo reformas totalmente novedosas y la no discriminación por razones de sexo con relación a la capacidad jurídica de las mujeres, como es la Ley del 22 de julio de 1962. Posteriormente en 1966 se aprueba una ley que admite a las mujeres ingresar en la carrera magistral, judicial y fiscal. El paso posterior se produce con la aprobación de los derechos Laborales de la Mujer en 1970, que extendía la ley de 1961 añadiendo algunos cambios novedosos. No obstante, aunque se llevó a cabo avances en las condiciones de las mujeres en el ámbito laboral no se lleva a cabo la igualdad real de los sueldos por igual trabajo, y se preserva la potestad legal del esposo por lo que la libertad de elección de la mujer en su trabajo tampoco es una realidad. Se señala que “una mujer que trabajara en el sector textil en 1970 en el caso de realizar “funciones propias del varón” recibiría un 70% del sueldo” (Heras Gil: 2017:8)

El descontento popular, el auge del antifranquismo y el feminismo fueron aspectos que junto con los cambios derivados como consecuencia de la modernización y la apertura económica y cultural dio lugar a una transformación social, que culminó con la muerte de Franco en 1975. Además, existió una importante generación con ideas progresistas lo cual ayudó a impedir la transformación de los ideales del régimen y facilitó la transición hacia la democracia. Una vez fallecido Francisco Franco, pasa a establecerse un nuevo modelo de régimen: la monarquía, de la mano del Rey Juan Carlos de Borbón.

Una de las leyes más importantes relativo a los derechos de la mujer fue la Ley de Reforma del Código Civil, entre sus avances logrados, destaca la equiparación de derechos para las mujeres casadas, así como la incorporación de normas que regulan la separación, el divorcio y la nulidad matrimonial. Seguido de que, en ese mismo año, 1975 se celebró el Año Internacional de la Mujer generada por la ONU, que incentiva el debate sobre la igualdad de género en España y en otros países. (Heras Gil: 2017)



Más adelante, se produjo la aprobación de la Constitución en diciembre de 1978, lo cual supuso un detonante en avance y la consecución de la igualdad de derechos y libertades para las mujeres españolas. Dentro de la carta se estipularon una serie de artículos innovadores, entre los que cabe destacar los siguientes:

Según la Constitución Española (1978), *"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"*, artículo 14. Fomentando el principio de igualdad, el artículo 27.1 afirma que *" todos tiene el derecho a la educación"* y el 32.1 indica *"El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica"*. Por otro lado, el 39.2 afirmaba: *"Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su afiliación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad"*. Constitución Española (1978). Artículos 14, 27.1, 32.1 y 39.2.

Hay que mencionar que el artículo 14 no hace referencia a las mujeres como colectivo; esto es producto de la ausencia de las mujeres en la elaboración de la Constitución. Es por ello por lo que nació la Plataforma de Organizaciones Feministas, con la finalidad de denunciar su exclusión y las carencias que contenía el texto con relación a la consecución de la igualdad. Asimismo, también se establece de forma definitiva el principio de sufragio universal, dando lugar al acceso de votaciones independientemente del sexo. Posteriormente, se despenalizó el adulterio, el amancebamiento, al igual que las ventas de anticonceptivos.

Finalmente, ambos miembros del matrimonio gestionan en condiciones de igualdad los bienes que forman parte del patrimonio común, además de compartir la responsabilidad en el ejercicio de la patria potestad sobre los hijos. Con el transcurso del tiempo, también se avanzó legalmente en cuestiones como la legalización del divorcio y la despenalización del aborto, éste último permitido únicamente en tres supuestos: cuando exista un riesgo grave para la salud de la madre, si el feto presenta malformaciones, o si el embarazo es producto de una violación.

3.3 Principales avances legislativos en material laboral y de género.

Estatutos de los Trabajadores en 1980

Uno de los avances más significativos a raíz del franquismo, fue la aprobación de los Estatutos de los Trabajadores en 1980 con el objetivo de establecer un marco legal democrático y “moderno” y de esta manera, regularizar los derechos y deberes imprescindibles para los trabajadores españoles. En ese entonces, España estaba siendo gobernado por Adolfo Suárez (líder de la Unión de Centro democrático (UCD)) y fue quién impulso el establecimiento del ET a través del diálogo social con sindicatos (CCOO y UGT) y empresarios. Posteriormente, fue aprobado por las Cortes Generales, la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores publicada en el BOE. (Heras Gil: 2017)

Su objetivo era adaptar la legislación laboral a la CE de 1978, fomentando el derecho a la negociación colectiva, igualdad ante la ley, derecho al trabajo, libertad sindical, derecho a huelga y, por último, la protección del trabajador frente al despido improcedente. Es por ello por lo que, a través del ET se introducen nuevas formas de contratación y de despido.

No obstante, la elaboración del Estatuto de los Trabajadores fue muy limitado y realmente no tuvo una perspectiva de género clara. Sin embargo, se produjeron avances indirectos en la igualdad formal antes la ley (como se ha mencionado anteriormente, se reconocen derechos independientemente del sexo), se comienza a incorporar a las mujeres en un sistema legal igualitario, aunque sin medidas específicas de acción positiva. Y, por último, se establecen derechos como la situación de baja por maternidad, aunque también en condiciones muy limitadas.

Debido a su limitación, se produjo la reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1984, donde Gálvez Biesca expone que “se introdujeron nuevas formas de contratación y de despido, vinculadas a la reducción de los costes laborales mediante la moderación salarial y la flexibilidad del mercado de trabajo. En fin, el objetivo de la reforma fue la flexibilidad de las formas de contratación” (Gálvez Biesca:2003:216)

Las principales medidas introducidas con la reforma son las siguientes:

1. “Contratos de duración determinados de carácter estructural”.
2. “Contratos de inserción”: dirigido a jóvenes con el objetivo de mezclar formación y trabajo.
3. “Contratos temporales para el fomento del empleo”: dirigido a los trabajadores sin empleo.
4. Otras modalidades de contratación (contrato a tiempo parcial, de relevo, contrato de trabajadores para mayores de 45 años...etc.). (Gálvez Biesca: 2003:217).

Teniendo como objetivos la minimización de los riesgos percibidos por las empresas, facilitar los procesos de incorporación de trabajadores y establecer un marco normativo definido, adaptable y con estabilidad jurídica para las distintas formas de empleo.



Sindicalistas de CCOO, manifestación del 1º de mayo de 1979



Manifestantes de la CNT el 1º de mayo en Alicante, 1978. Archivo de la Democracia. Fondo José Antonio Marín Chacón

El 1 de mayo de 1979 marcó un hito en la historia del movimiento obrero en España ya que, por primera vez en muchos años, los sindicatos (CCOO y UGT) pudieron conmemorar libremente el Día Internacional de los Trabajadores. En el nuevo clima de libertades que surgía tras la aprobación de la Constitución de 1978, esta jornada adquirió una profunda carga simbólica y representó una de las primeras movilizaciones sindicales plenamente legales dentro del marco democrático. (Ministerio de Trabajo y Economía Social: 2014)

Respecto a las mujeres, comenzaron a reclamar su lugar en el mundo sindical y laboral, reivindicando así una igualdad salarial entre hombres y mujeres, protección de la maternidad sin discriminación laboral y acceso a trabajos fuera del hogar.

Código Civil de 1981

Durante el S.XX, se llevaron a cabo distintas modificaciones en el Código Civil con la finalidad de cambiar las condiciones legales que afectaban a las mujeres. Sin embargo, no fue hasta el establecimiento de la CE de 1978 que dio lugar a una mejora basada en la finalización de la discriminación de la mujer en el Código Civil debido a que, durante muchos años, la mujer vivió marginada, lo cual era puro reflejo de una sociedad patriarcal que no había evolucionado con los tiempos. Tras su entrada en vigor, se inició un proceso legislativo dinámico orientado por los valores constitucionales de igualdad y rechazo a cualquier forma de discriminación. (Torralbo Ruíz: 2011:8)

Dando lugar a diversas reformas, la primera, la *Ley 11/1981* supuso una transformación significativa del Código Civil, concretamente en lo relativo a la filiación, la autoridad parental y el sistema económico del matrimonio. Uno de los avances más relevantes fue el reconocimiento del mismo nivel de responsabilidad entre ambos miembros de la pareja en lo que respecta a la relación con sus hijos. La patria potestad dejó de concebirse como un privilegio para convertirse en una tarea compartida y centrada en el interés del menor. Asimismo, en caso de conflicto entre los progenitores, se contempló la posibilidad de que la autoridad judicial interviniera para garantizar el bienestar infantil. (Ley 11/1981, de 13 de mayo).

Además, también se dio lugar el establecimiento del mismo nivel de autoridad para la mujer en la gestión del patrimonio común dentro del matrimonio, implantándose el principio de gestión conjunta por el que “la gestión y disposiciones de los bienes gananciales corresponde conjuntamente a los cónyuges” (Código Civil, art. 1375, 1981)

Asimismo, se confirma que “La filiación matrimonial y la no matrimonial, así como la adoptiva plena, surten los mismos efectos, conforme a las disposiciones de este Código”. (Código Civil, art. 108: 1981).

Esta normativa fija un marco renovado en materia de filiación, asegurando que todos los descendientes de una misma persona hayan nacido en el seno del matrimonio o no, gocen de los mismos derechos. También, se reconoce a los hijos extramatrimoniales el derecho a que se determine legalmente su vínculo filial.

Siguiendo por la misma línea, la Ley 30/1981 genera una gran trascendencia debido a la aprobación de la ley del divorcio. La normativa contempla la posibilidad de disolver el vínculo matrimonial, ya sea por acuerdo mutuo entre conyugues o por iniciativa de uno solo. Sin embargo, para que se produzca dicha acción, se requiere la existencia de una causa justificada, algo que se modificará años más tardes.

Por último, en lo que se refiere al trabajo doméstico, se le da el reconocimiento que merece, el Código Civil, art. 1438 afirma que “El trabajo para la casa será computado como contribución a las cargas y dará derecho a obtener una compensación que el Juez señalará, a falta de acuerdo, a la extinción del régimen de separación”.

Esto se traduce en que los años de dedicación al hogar serán contemplados a la hora de definir y estimar la pensión compensatoria. Tiene como objetivo compensar al cónyuge que, a raíz del divorcio, se queda en situación más vulnerables económicamente, que generalmente suelen ser mujeres.

Instituto de la Mujer, 1983

A pesar de la entrada en vigor de la Constitución en 1978, que proclamaba la igualdad entre hombres y mujeres, en la práctica esta igualdad de oportunidades aún no se hacía efectiva. Por lo tanto, era imprescindible cambiar los comportamientos, formas de vida y las estructuras sociales debido a que eran un obstáculo para el desarrollo de las mujeres como individuos con derecho a intervenir activamente en el ámbito laboral, social, cultural y político.

Ante la evidente necesidad de promover la igualdad de oportunidades entre ambos sexos, un grupo de mujeres comprometidas con esta causa promovió la constitución de una entidad pública que abordara esta cuestión desde el ámbito institucional. Como resultado de dicha iniciativa, se redactó un proyecto de ley que dio lugar a la creación del Instituto de la Mujer, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Cultura, y con el objetivo primordial, en cumplimiento y desarrollo de los principios constitucionales. (*Instituto de las Mujeres - Historia*: 2024)

Según la Ley 16/1983, art 2, “El Instituto de la Mujer tiene como finalidad promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos, y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social”

Para ello, se asignan entre ellas, las siguientes responsabilidades expuestas en el artículo 3 de la Ley 16/1983:

- “Impulsar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como elaborar, en cooperación con otros Departamentos, los informes de aplicación de las Directivas de la Unión Europea, en las que el Instituto es el Organismo de fomento de la igualdad.”
- “Recibir y canalizar en el orden administrativo las quejas formuladas en casos concretos de discriminación de hecho o de derecho por razón de sexo, asistiendo de manera independiente a las víctimas de discriminación por este motivo para que tramiten sus reclamaciones.”
- “Promover las medidas dirigidas a la asistencia y protección de las víctimas de discriminación por razón de sexo, sin perjuicio de las competencias asumidas por otros órganos.”
- “Recopilar información y documentación relativa a la igualdad de género; elaborar informes, estudios y recomendaciones sobre las mujeres en España y sobre materias que afecten a la igualdad de género, en particular sobre las políticas públicas de igualdad de oportunidades, tanto en el ámbito nacional como internacional; y, su difusión e intercambio con departamentos ministeriales y entes públicos o privados, de ámbito internacional, nacional, autonómico o local.”
- “Realizar análisis estadísticos, elaborar indicadores y mantener las bases de datos estadísticas en las materias que afecten a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; y, su difusión e intercambio con otros entes públicos o privados, de ámbito internacional, nacional, autonómico o local competentes en esta materia. Asimismo, el intercambio de información con organismos europeos equivalentes.”
- “Prevenir y combatir el sexismo y los estereotipos de género, en sus distintas manifestaciones y en los diferentes ámbitos de la vida, en particular en espacios públicos, internet, publicidad, medios de comunicación, ámbito laboral, sector público y en el ámbito de la justicia, la educación, el deporte y la cultura.”

➤ “Velar por el tratamiento no sexista de la imagen de las mujeres en la publicidad, los medios de comunicación, internet o cualquier otra forma de promoción y difusión educativa, cultural o recreativa, y atender a las quejas concretas en estos campos, a través del Observatorio de Imagen de las Mujeres.” (BOE-A-1983-28126 Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer., s. f.)

4. corporación de la mujer al mercado laboral

El crecimiento de la participación laboral femenino desde 1976 hasta los 2000 se produce a raíz de los avances legislativos como la Constitución de 1978, Reforma del Estatuto de los Trabajadores (1980), la creación del Instituto de la mujer y demás. Estos acontecimientos marcaron hitos relevantes en la situación de la mujer, debido a que dieron paso al desarrollo de políticas orientadas a la igualdad, cuyo objetivo principal era eliminar la discriminación que afectaba a los grupos más vulnerables. A ello, también debe sumarse el aumento del grado educativo femenino debido a la posibilidad de acceder a la educación básica, secundaria y universitaria en los años 80 y 90. Como consecuencia, aumenta la probabilidad de que las mujeres accedan a empleos mejor cualificados.

Asimismo, en relación con el desarrollo económico en España se observa un gran cambio que pasa de una economía industrial (fábricas) a una economía de servicios (más trabajos en sectores como educación, sanidad, comercio) en el cual fueron mayormente empleados por mujeres. Como resultado, produjo una mayor aceptación social del trabajo femenino.

4.1 Cambios en la participación femenina en el empleo

PROGRESOS EDUCATIVOS

Tras la llegada de la democracia, una de las transformaciones clave fue la educación ya que, hasta entonces, con la Dictadura de Francisco Franco se había implantado un modelo educativo diseñado con el propósito de influir ideológicamente en la población. En el cual la formación de las mujeres estaba orientada principalmente a prepararlas para labores domésticas, situando la reproducción y el cuidado del entorno familiar como responsabilidades centrales en su rol social, habiendo incluso una asignatura llamada “hogar” para quienes querían formarse. (Heras Gil: 2017:15)

Durante la democracia, según la Constitución española (1978) "Todos tienen, el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza", artículo 27. Otro principio fundamental es el artículo 27.4 que afirma "La enseñanza básica es obligatoria y gratuita"

Una de las escasas menciones relacionadas con este tema durante dicho periodo se encuentra recogida en la denominada LOGSE, la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de "Ordenación General del Sistema Educativo". Dicha normativa recogía los principios fundamentales que debían orientar el desarrollo de la actividad educativa. A continuación, se presentarán diversos datos que reflejan los avances logrados por niñas y mujeres en el ámbito educativo en España a lo largo de la etapa democrática.

En el ámbito de la educación superior, se observa una progresión positiva en la proporción de mujeres inscritas en el ámbito educativo durante el periodo democrático. Este incremento se evidencia al observar que, en 1975, las mujeres constituían el 38% del estudiantado universitario, mientras que para el año 2000 ya habían rebasado esa cifra a los hombres, alcanzando el 53% del total de matriculados en las universidades del país. (Heras Gil: 2017)

Si nos enfocamos en las distintas titulaciones universitarias, en 1975 las mujeres apenas representaban el 5% del alumnado en estudios de ingeniería. En contraste, las carreras con mayor presencia femenina eran Derecho, las del ámbito de las Humanidades y aquellas tradicionalmente asociadas al cuidado, como Enfermería o Farmacia. Para el año 2000, la proporción de mujeres en ingeniería había crecido notablemente, superando el 22%, lo que refleja un progreso significativo en su acceso a estos ámbitos profesionales (Pérez Garzón: 2011).

En conclusión, la democratización trajo consigo un cambio estructural en el sistema educativo que permitió a las mujeres salir del rol tradicional impuesto durante el franquismo. La educación se convirtió en una vía clave para su emancipación y creciente participación en espacios antes reservados a los hombres.

INTEGRACIÓN LABORAL A GRAN ESCALA

Tasas de actividad de varones y mujeres. Peso de cada grupo en la actividad					
Años	Tasas		Porcentajes		
	varones	mujeres	Varones	Mujeres	100
III trim. 76	76,4	28,6	71,03	28,97	100
II trim. 80	72,20	27,1	71,09	28,91	100
II trim. 85	68,60	27,60	69,73	30,27	100
II trim. 90	66,65	33,33	64,83	35,17	100
II trim. 96	62,99	36,86	61,44	38,56	100

Fuente: INE: Encuesta Población Activa. Distintos años. Tabla 1.
Explotación datos EPA.

CUADRO EXTRAÍDO DEL ARTÍCULO “EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA, OCUPACIÓN Y PARO EN ESPAÑA DE 1976-1996”.

A través del esquema se observa que a medida que pasan los años, la tasa de actividad femenina aumenta cada vez en mayor proporción pasando de un 28,6 en 1976 a un 36,86 en 1996. No obstante, no se presenta la misma situación en el caso de la tasa de actividad masculina debido a que podemos ver una leve disminución, y uno de los factores es, el hecho de que se produzca la libre y gratuita educación para los ciudadanos dio lugar a una mayor escolarización de los hombres, como consecuencia, se incorporaron más tarde al mercado laboral. Mientras que antes, la tasa de actividad era más alta porque desde muy jóvenes trabajan. (Rodríguez Osuna: 1997)

Según Porto Castro (2010 como cita Rodríguez Osuna: 1997), existen varios factores que explican el empoderamiento laboral de las mujeres a gran escala en España, entre ellas:

- “El feminismo de la segunda ola, activador de la conciencia de las mujeres de las desigualdades sociales que experimentan”.

Al término de la dictadura y en búsqueda de la igualdad social, se produjeron movimientos feministas que dieron lugar a varias reivindicaciones. Asimismo, también surgieron iniciativas desde el ámbito sindical que pusieron el foco en mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral.

- “La extensión de la educación, generadora de nuevas oportunidades profesionales y de la integración laboral de las mujeres”

- “Los cambios demográficos, que otorgan a las mujeres una mayor disponibilidad para acceder al mundo laboral asalariado”.

Uno de los puntos más llamativos es el alargamiento de la esperanza de vida y la disminución en el número de matrimonios junto con el retraso en la edad a la que se casan, ha facilitado el acceso de las mujeres al mercado laboral. Esto se origina por que, tradicionalmente, el matrimonio implicaba que las mujeres debían centrarse en las responsabilidades domésticas y cuidado de la familia, dejando de lado el trabajo y sus ambiciones. Sin embargo, progresivamente la sociedad ha ido mostrando una creciente aprobación hacia la idea de que las mujeres casadas también desempeñan un trabajo remunerado, de la misma manera que sus esposos, considerándolo cada vez más una situación habitual.

- “Las modificaciones en el marco jurídico, que suponen la supresión de las barreras que discriminan a las mujeres y regulan sus condiciones de trabajo”.

eliminando barreras que anteriormente perjudicaban a las mujeres y posteriormente les ha favorecido en el ámbito laboral.

- “Los avances en la representación social de las mujeres”.

En conclusión, y como afirma Dueñas, M.^a Jesús (2005:279) “será a partir de 1986, cuando comienza el ascenso en la incorporación de las mujeres al mercado asalariado como consecuencia de la extensión educativa, la reactivación económica y, principalmente de la presión social que ejercen las asociaciones de mujeres y las organizaciones sindicales”.

4.2 Evolución de los sectores laborales con mayor presencia femenina

Con el propósito de comprender en qué medida los distintos sectores económicos han facilitado la incorporación de las mujeres al empleo durante el periodo democrático, se ha llevado a un estudio sobre la evolución del trabajo femenino. Para ilustrar esta transformación, se presenta una tabla elaborada con el objetivo de expresar dicho fin.

Ocupación por sexo y sectores entre 1978 y 1995

<i>HOMBRES</i>					
	1978	1980	1985	1990	1995
<i>AGRICULTURA</i>	1.802,6	1.615,1	1.438,3	1.084,7	806,7
<i>INDUSTRIA</i>	2.631,5	2.538,7	2.178,3	2.406	2.019,9
<i>CONSTRUCCIÓN</i>	1.199,9	1.079,2	804,5	1.236,2	1.150,7
<i>SERVICIOS</i>	3.274,4	3.309,1	3.394,3	4.165,9	4.260,1
<i>MUJERES</i>					
	1978	1980	1985	1990	1995
<i>AGRICULTURA</i>	671,7	593,9	503,2	399,5	299,8
<i>INDUSTRIA</i>	789,3	699,9	527,8	664,9	555,2
<i>CONSTRUCCIÓN</i>	28,775	22,1	15,2	40,4	43,05
<i>SERVICIOS</i>	1.993,9	2.028,2	2.122	2.956,9	3.376,4

Unidades: miles de personas

Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), extraídos de las tablas de ocupación por sectores y sexo entre 1978 y 1995, disponibles en fuentes históricas de la Encuesta de Población Activa.

Estos datos son recogidos del INE desde 1978 al 1995 con relación a la ocupación por sexo y sectores, se aprecia que el sector servicios ha desempeñado un papel fundamental en la integración de las mujeres al empleo remunerado durante el periodo democrático. En contraste, los demás sectores muestran trayectorias más irregulares y un crecimiento considerablemente menor en comparación con el sector terciario.

Posteriormente, se ofrece algunas consideraciones individuales sobre cada uno de los cuatro sectores representados en la tabla mostrada anteriormente. (*Ocupados por grupo de edad, sexo y sector económico (3959)*, s. f.)

En primer lugar, con respecto al sector de la agricultura se produjo un fuerte retroceso en el número de mujeres en el ámbito agrícola, reduciéndose de 671.000 mujeres en 1978 a cerca de 300.000 mujeres en 1995. Esta situación se produce debido al avance tecnológico aplicada al campo (mecanización de máquinas), el éxodo rural hacia zonas urbanas en busca de mejores condiciones laborales y la transformación del modelo familiar, en el cual el peso de las labores domésticas y agrícolas no remuneradas disminuyó y se produjo un abandono paulatino.

En segundo lugar, en cuanto a la industria se observa una leve disminución derivado de la transformación industrial ocurrida en los años 80, concretamente en áreas donde la presencia femenina ya era limitada. A esto se incluye que la industria ha sido tradicionalmente identificada con un entorno laboral masculinizado, factores que dificultaban su compatibilidad con las responsabilidades familiares, asumidas por las mujeres en términos generales.

En tercer lugar, acerca del sector de la construcción, se percibe una baja participación de las mujeres durante todo el periodo. No obstante, se produce un ligero aumento de 40.400 mujeres en 1990 a 34.050 mujeres en 1995 en dicha rama. Sin embargo, no supuso un cambio significativo en el sector, siendo dominado por los hombres, es decir, ha sido identificado como un ámbito tradicionalmente masculino. (Dueñas, M.^a Jesús:2005)

Por último, cabe mencionar el sector servicios, en el cual la presencia femenina creció de forma destacada, debido a que se consideraba una industria tradicionalmente “feminizada” como enfermeras, secretarías, cajeras...etc. Mientras que la presencia femenina reducía de manera significativa en otros ámbitos como la industria y construcción. A lo largo de este periodo, el sector servicios se convirtió en el principal ámbito de incorporación laboral para las mujeres. La cifra de ocupados en este sector pasó de cerca de 1,99 millones de mujeres en 1978 a superar los 3,37 millones en 1995. Este notable incremento se debe a diversos factores, entre ellos al desarrollo del Estado de Bienestar, lo cual generó una mayor necesidad de personal en áreas como la salud, la educación y la administración pública.

Asimismo, el predominio femenino en profesiones vinculadas al cuidado, junto con el aumento del nivel educativo alcanzado por las mujeres, facilitó su acceso a puestos de mayor cualificación. (Heras Gil: 2017)

4.3 La brecha salarial durante el S.XX

La ideología patriarcal imperante durante el siglo XX ha sido la causa de la reclusión de la mujer en el hogar y de su no-participación en la vida pública. (Colaboraciones, 2021). Por esta razón, ese periodo marcó un punto clave en el que comenzaron a emerger los primeros movimientos feministas y obreros que defendían la equidad salarial. No obstante, las mujeres continuaron sufriendo formas de discriminación tanto en el entorno laboral como en el familiar, como respuesta a su activismo por el reconocimiento de sus derechos y su valor social. (Danila & Bericat, 2003.)

Durante el periodo de la Segunda República se promovieron ciertos avances en materia de derechos para las mujeres. Sin embargo, la inestabilidad política y el estallido de la Guerra Civil dieron paso a la instauración del régimen franquista, lo que representó un notable retroceso social y cultural en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres. A raíz del Fuero de Trabajo en 1938, restringió el trabajo a las mujeres casadas. Como consecuencia, muchas mujeres desarrollaban su actividad laboral en la economía sumergida, por lo tanto, sus trabajos no quedaban registrados oficialmente, lo que contribuyó a que permanecieran invisibilizadas durante la etapa franquista. (Alcañiz: 2024:22).

A raíz del Plan de Estabilización de los años 60, se introdujeron reformas legales que permitieron a las mujeres participar activamente en el ámbito laboral. La Ley de 1961 y su desarrollo posterior en 1962 les otorgaron el derecho a firmar contratos, negociar convenios y asumir funciones laborales por cuenta propia o en representación. Sin embargo, restricciones como la necesidad de autorización del marido para trabajar o la obligación de las solteras de permanecer en el hogar familiar hasta los 25 años no fueron eliminadas hasta 1975. (Domínguez Martín & Sánchez-Sánchez: 2007).

Tras la muerte de Franco (1975), se produce la etapa democrática. Posteriormente, se aprueba la Constitución Española en 1978 y los Estatutos de los Trabajadores en 1980, dando lugar a la lucha por contrarrestar las desigualdades. Según el artículo primero, de la Constitución Española, 1978 afirma: "España se constituye en un Estado social, democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

No obstante, durante el proceso de redacción de la Constitución Española, surgieron críticas desde los sectores feministas, ya que muchas de sus propuestas no fueron incluidas. Estas solicitudes fueron consideradas demasiado radicales o periféricas por los redactores del texto constitucional, todos ellos hombres, conocidos como los "padres de la Constitución". (Alcañiz: 2024:26)

Antes incluso de la aprobación formal de la Constitución, el 8 de marzo de 1978 tuvo lugar en Madrid una importante movilización feminista convocado por la Plataforma de Organizaciones Feministas (País, 2021) en la que miles de mujeres reclamaron condiciones laborales justas. Bajo el lema "por un puesto de trabajo sin discriminación", exigían igualdad salarial, acceso a todas las profesiones y el fin de la discriminación en el ámbito laboral.(PÉREZ: 2025)

Pocos meses más tarde, con la aprobación de la Constitución Española el 6 de diciembre de 1978, se reconoció formalmente la igualdad jurídica entre mujeres y hombres, incorporando sus derechos al texto constitucional. (Alcañiz: 2024).

Aunque durante la etapa democrática se luchaba por las condiciones laborales dignas para las mujeres, siempre existió un término -actualmente muy conocido – llamado “brecha salarial”.

La Comisión Europea (2014) lo define de la siguiente manera:

*“Se conoce como **brecha salarial** entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.”* (p.2)

La brecha salarial afecta no solo al día a día de las personas, sino también a los planos social, económico y emocional. Esta desigualdad perjudica la igualdad de oportunidades y contribuye a una distribución injusta de la riqueza, ya que al concentrarse los ingresos en un grupo privilegiado —principalmente hombres— se reduce el poder adquisitivo y la autonomía económica de las mujeres.

Según el diario expansión.com citado por (Danila & Bericat: 2023), “el salario medio anual de las mujeres en España fue de 16.943,89 euros, frente a los 22.780,29 euros de los hombres, es decir 5.836,4 euros menos (un 25,6%), según el Instituto Nacional de Estadística (INE) que constata una desigualdad de la distribución salarial entre hombres y mujeres. A tenor de los últimos datos, correspondientes a 2016, la respuesta parece clara: las cifras del INE revelan que las ganancias medias anuales de los hombres ascienden a 25.727,24 euros, frente a los 19.744,82 euros de las mujeres, lo que supone 5.982,42 euros menos (un 23,2% menos). Los sueldos aumentan, pero las distancias entre ambos sexos apenas se reducen”

Existen diferentes teorías que intentar aclarar por qué existe la discriminación salarial por razón de género: por una parte, están las teorías de diferencias en características y, por otra, las teorías sobre la discriminación.

LAS TEORÍAS DE DIFERENCIAS EN CARACTERÍSTICAS

La teoría del capital humano sostiene que las desigualdades salariales entre hombres y mujeres se deben a las diferencias en la inversión de capital humano. Según esta perspectiva, las mujeres destinan menos recursos y tiempo al desarrollo profesional porque, al ser las únicas biológicamente capacitadas para la maternidad, asumen en mayor medida el cuidado de los hijos, lo que reduce su implicación en el ámbito laboral. Además, esta teoría argumenta que la educación de los hijos depende no solo del altruismo de los progenitores, sino también de sus expectativas sobre el futuro de sus descendientes. En ese sentido, se considera que los padres tienden a invertir más en la formación de los varones ante la percepción de que el entorno laboral es menos favorable para las mujeres. (Argüeso & Cazalis:2018:127). No obstante, esta teoría ha recibido críticas por asumir que las mujeres se dedican al hogar por elección individual, cuando en realidad dicha decisión puede estar condicionada por las barreras del propio mercado laboral.

La teoría de las diferencias en preferencias sostiene que las desigualdades salariales se explican, en parte, por las elecciones profesionales de cada persona. Según esta perspectiva, debido a los procesos de socialización, mujeres y hombres desarrollan inclinaciones distintas respecto al tipo de empleo. Mientras ellos tienden a optar por ocupaciones más valoradas económicamente —por su mayor demanda o nivel de riesgo—, las mujeres se concentran en sectores peor remunerados. Esta teoría también plantea que una mayor presencia femenina en determinados entornos laborales puede contribuir a la reducción de los salarios en esos mismos sectores.

Además de las causas habituales, algunos enfoques destacan que las propias expectativas laborales también influyen en las diferencias salariales. Se señala que, en general, las mujeres suelen mostrar menos ambición profesional que los hombres, quienes priorizan el progreso económico y profesional. Por el contrario, las mujeres tienden a valorar más el entorno social en el trabajo. Así, los hombres tienden a orientarse hacia empleos mejor remunerados. No obstante, esta teoría solo explicaría una parte de la brecha salarial y carece de suficiente respaldo empírico que confirme o refute su validez.

TEORÍA SOBRE LA DISCRIMINACIÓN

Becker (1971, como se cita en Argüeso & Cazalis: 2018) propuso la teoría del gusto por la discriminación siendo uno de los primeros enfoques desde la economía neoclásica que intentó explicar la discriminación salarial hacia ciertos colectivos, como las mujeres. Según esta teoría, el grupo dominante, los hombres, desarrolla un rechazo subjetivo hacia el grupo minoritario —las mujeres—, lo que genera un "coste psicológico" adicional en las relaciones laborales, al que Becker denomina “gusto por discriminar”. Este modelo plantea distintos tipos de discriminación, destacando la ejercida por parte del empleador. En este caso, el empresario, al formar parte del grupo mayoritario, puede evitar contratar a mujeres a menos que acepten salarios más bajos, ya que su contratación le supone un coste emocional que traduce en términos económicos. Cuanto mayor sea ese coste percibido o coeficiente de discriminación, menor será la disposición del empleador a contratar mujeres.

Según Becker (1971) el nivel de beneficios empresariales está condicionado por el grado de discriminación: aquellas compañías que discriminan tenderían a obtener menores beneficios a largo plazo, ya que incurren en mayores costes al favorecer al grupo mayoritario. En consecuencia, se esperaría un incremento progresivo de empresas que no aplican prácticas discriminatorias. No obstante, Arrow (1971, como cita en Argüeso & Cazalis: 2018) discrepa y plantea que esta discriminación no afecta los beneficios empresariales, sino que implica una redistribución de renta desde las trabajadoras hacia los trabajadores. Además, la teoría sugiere que los empleados varones aceptan un salario estándar si trabajan solo con otros hombres, pero exigen una remuneración superior cuando comparten espacio laboral con mujeres. En cuanto a los consumidores, Becker indica que pueden aplicar un "coste psicológico" adicional si el producto que compran lo suministra una mujer, lo que podría perjudicar los salarios femeninos. Esta parte de la teoría ha sido cuestionada, ya que parte del supuesto de que las trabajadoras están siempre expuestas al público y que los consumidores pertenecen al grupo no discriminado.

El modelo de segregación ocupacional, también conocido como teoría del overcrowding, se basa en la idea de que las diferencias salariales derivan de la concentración de mujeres en empleos de menor remuneración. Esta teoría, influida por el enfoque del “gusto por la discriminación”, sugiere que las mujeres suelen optar por sectores donde perciben menos prejuicios por parte de los empleadores (Bergman, 1971, como cita en Argüeso & Cazalis: 2018). No obstante, autores como Johnson y Stafford (1997) sostienen que esta división laboral responde más a las normas sociales tradicionales que asignan roles distintos a hombres y mujeres. En este sentido, la segregación vertical refleja cómo los hombres tienden a ocupar los cargos mejor pagados y con mayor prestigio.

La teoría de la discriminación estadística plantea que las personas tienden a clasificar a otros en grupos y a atribuirles características comunes, lo que da lugar a generalizaciones. En el ámbito laboral, esto se traduce en decisiones de contratación basadas en estereotipos más que en evaluaciones individuales. Así, los empresarios actúan sobre la base de información limitada y asumen que existen diferencias significativas en la productividad entre hombres y mujeres. Posner (1987) sostiene que no existe discriminación si el empleador considera que esa menor productividad es previsible, aunque esta postura ha sido criticada por asumir que las mujeres son menos eficaces por razones como la maternidad, ignorando otros riesgos asociados también a los hombres — como problemas de salud, conductas adictivas o criminalidad— que también podrían afectar al rendimiento laboral. (Argüeso & Cazalis:2018:127)

5. Desafíos y limitaciones en el empleo femenino

Aunque la igualdad legal entre mujeres y hombres ha avanzado notablemente en España, las mujeres siguen enfrentando importantes obstáculos en el ámbito laboral. Este apartado analiza los principales desafíos que limitan su acceso, permanencia y promoción en el empleo, como la dificultad para conciliar vida laboral y familiar, la escasa presencia en puestos de responsabilidad, la segregación ocupacional y las respuestas institucionales frente a estas desigualdades.

5.1 La conciliación laboral y familiar en un contexto de cambio social

Durante el siglo XX, las mujeres asumieron principalmente las tareas del hogar y el cuidado de familiares, lo que dificultó su acceso al empleo en igualdad de condiciones (Sánchez: 2003).

Desde el ámbito del derecho laboral, esta problemática da lugar a tres consecuencias fundamentales. En primer término, muchas mujeres se ven obligadas a asumir una doble carga de trabajo: la jornada profesional remunerada y, además, las tareas del hogar, una labor que no recibe compensación económica ni reconocimiento social.

En segundo lugar, esta doble exigencia contribuye directamente al aumento del desempleo femenino, al dificultar su *plena participación* en el mercado laboral. Por último, estas circunstancias perpetúan desigualdades laborales, visibles tanto en las diferencias salariales como en el limitado acceso de las mujeres a puestos de liderazgo o con mayores responsabilidades dentro de las organizaciones. (Ruiz De La Cuesta Fernández & Bajo García: 2006)

A partir de la instauración democrática en 1976, comenzó a consolidarse de forma gradual y sin conflictos significativos una mayor aceptación social hacia la independencia económica y afectiva de las mujeres.

Según Calderón Berrocal (2017): “La propia Constitución Española de 1978 contempla aspectos sobre la conciliación laboral, así en el artículo 14 establece el derecho a la Igualdad y la no discriminación por razón de sexo.”

Ya en 1983 tiene lugar la creación del Instituto de la Mujer que lucha por la igualdad de ambos sexos en derechos y oportunidades, educación, acceso al trabajo, etc. Además, desde 1988 trabaja en la eliminación de diferencias y por terminar con la discriminación de la mujer, no solo en el ámbito laboral, sino en cualquiera de sus facetas en sociedad.

En 1989 se desarrolló legislación encaminada a la protección de los trabajadores en el ámbito familiar y vida privada; se amplía el permiso de maternidad de catorce a diez y seis semanas. El desarrollo de normativas en favor de la conciliación trabajo-familia fue una necesidad constante por diferentes factores sociales, tales como el retraso que suponía la mentalidad tradicional en el que el hombre era el soporte económico de la familia, mientras las labores del hogar eran competencia de la esposa. De este modelo se pasa al modelo de pareja en el que ambos componentes de la misma aportan ingresos y se implican en las tareas del hogar.

La distribución desigual de las responsabilidades domésticas tiene un fuerte impacto en la participación de las mujeres en el ámbito laboral. Las brechas entre hombres y mujeres en las tasas de actividad y empleo se agravan a partir de los 24 años, alcanzando su punto más alto entre los 25 y 54 años, etapa en la que muchas mujeres optan por dejar su empleo para encargarse del cuidado de sus hijos. La maternidad sigue siendo, por tanto, un elemento clave que limita su continuidad en el mercado laboral. (Santolaria et al., 2004)

Este hecho produce una incompatibilidad entre las responsabilidades familiares y la actividad laboral afectando de forma negativa a las mujeres, dificultando su acceso, permanencia y desarrollo profesional. Esta desigualdad estructural hace necesario aplicar medidas específicas que favorezcan su integración en igualdad de condiciones.

Es por ello por lo que, posteriormente, se publica la Ley 39/1999 de 5 de noviembre “*para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*”. Se trata de una medida adoptada para abordar el conflicto existente entre las exigencias del entorno laboral y las responsabilidades del ámbito familiar o personal. No obstante, aunque el nombre de la ley sugiere un alcance amplio, en realidad su contenido es limitado, ya que se centra únicamente en realizar ajustes concretos dentro del marco normativo laboral, administrativo y de la Seguridad Social, sin abordar de forma integral todos los retos que implica la conciliación. (Sánchez, s. f.) Sin embargo, ha logrado visibilizar los desafíos asociados a la conciliación y situarlos como parte del debate público y social. (BOE-A-1999-21568 Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.,1999)

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre expone que la entrada de la mujer al mundo laboral exige un nuevo modelo de corresponsabilidad entre hombres y mujeres tanto en el trabajo como en el hogar. Esta transformación ha llevado a que organismos internacionales y europeos reconozcan la conciliación laboral y familiar como un pilar fundamental de la realidad social actual. Para afrontar este reto no basta con reformas legales; también se requiere impulsar servicios de apoyo a las familias dentro de una política social más integral.

Esta normativa incorpora modificaciones en la legislación laboral con el objetivo de facilitar la implicación de las personas trabajadoras en el entorno familiar, promoviendo así un avance hacia una igualdad más real entre ambos sexos en el ámbito de las oportunidades.

Dando lugar a una búsqueda de equilibrio respecto a los permisos parentales, evitando que perjudiquen el acceso de las mujeres al empleo o a cargos de responsabilidad, al tiempo que fomenta que los hombres participen activamente en el cuidado de sus hijos desde el inicio.

Además, cabe destacar que la Ley 39/1999, expone la “facilidad a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre y se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple.

Según lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre promueve la conciliación familiar mediante la protección frente al despido por embarazo o cuidado de familiares, excluyendo además ciertas ausencias justificadas del cómputo por absentismo. También reconoce el riesgo durante el embarazo como situación protegida con prestación específica, y ofrece incentivos a las empresas que sustituyen a trabajadores en baja por maternidad o adopción. Estas medidas buscan favorecer la igualdad laboral y evitar que la conciliación suponga una desventaja para las mujeres.

En conclusión, esta ley marca un paso importante en la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres, al reconocer legalmente la necesidad de compatibilizar trabajo y vida familiar. A través de diversas reformas y otras normas clave, se protegen los derechos de quienes asumen responsabilidades familiares y se fomentan medidas para repartirlas de forma más equitativa. Aunque no resuelve por completo los desafíos de la conciliación, la ley establece un marco sólido para avanzar hacia una mayor corresponsabilidad y una igualdad más real en el ámbito laboral.

5.2 El techo de cristal y la presencia de la mujer en cargos de responsabilidad

El concepto conocido como techo de cristal hace referencia a los obstáculos que impiden que las mujeres alcancen los niveles más altos dentro de las estructuras profesionales. Esta limitación, que suele pasar desapercibida para la mayoría, se manifiesta especialmente en los rangos superiores y actúa como una barrera firme que restringe el acceso femenino a posiciones de poder. A pesar de los avances en igualdad, continúan existiendo claras diferencias de género en lo relativo al ascenso laboral y a la participación de las mujeres en espacios de decisión, especialmente en el ámbito académico. (Gallego-Morón & Matus-López:2018). Se muestra que en 1996 las mujeres representaban el 13,2% del total de las cátedras, frente al 86,8% de los hombres. (Comisión Europea:2000)

El origen de este obstáculo estructural se encuentra en una cultura marcada por estereotipos de género, construida socialmente, que asigna papeles diferenciados a mujeres y hombres, generando exigencias distintas y estableciendo una jerarquía que atraviesa todas las esferas sociales. Históricamente, los varones han tenido un mayor acceso al espacio público, lo que les ha permitido ocupar posiciones de influencia y autoridad. Superar esta barrera requiere, ante todo, reconocer su existencia y comprender sus raíces y efectos. Diversos estudios coinciden en que los valores colectivos y los patrones de conducta social influyen directamente en las decisiones laborales y los procesos de contratación, perpetuando un techo invisible que, en muchas ocasiones, ni siquiera es percibido por quienes lo sufren.

Los estudios revisados distinguen dos tipos de factores que explican el techo de cristal. Por un lado, se encuentran los elementos externos, relacionados con prácticas discriminatorias dentro de las organizaciones. Por otro, aparecen factores internos, vinculados a las limitaciones que muchas mujeres se imponen a sí mismas como resultado de la identidad construida bajo normas patriarcales. Es fundamental señalar que estas dos dimensiones no operan de manera independiente, sino que se interrelacionan, generando una red compleja que dificulta el acceso de las mujeres a los niveles más altos del ámbito profesional. (De Castro Romero:2024)

Las teorías que se enfocan en los factores externos explican el fenómeno a partir de la influencia de los roles y estereotipos de género, los cuales actúan como mecanismos de socialización que moldean la identidad y la percepción que las mujeres desarrollan sobre sí mismas. Este proceso influye directamente en aspectos como la personalidad, el nivel de ambición profesional, las preferencias laborales, las formas de ejercer el liderazgo, el grado de implicación con el trabajo y las tensiones derivadas de la maternidad. (Barbera:2003)

Los estereotipos de género han contribuido a consolidar la idea de que las mujeres son quienes deben asumir las tareas de cuidado, partiendo de una supuesta inclinación natural que, en realidad, responde a construcciones culturales. Esta visión ha situado a las responsabilidades familiares como un obstáculo clave en el desarrollo profesional femenino, especialmente en el acceso a cargos directivos.

Desde una lógica económica y organizativa, la maternidad ha sido tratada casi como una condición que limita la progresión en la carrera, al exigir que se compatibilice con el rendimiento laboral necesario para optar a puestos de liderazgo. En la práctica, la conciliación entre vida personal y profesional continúa siendo un reto difícil de alcanzar y, cuando las obligaciones familiares se intensifican, muchas mujeres optan por reducir su jornada o solicitar excedencias, lo que repercute directamente en sus oportunidades de promoción. (De Castro Romero:2024)

En relación con los factores internos que influyen en el techo de cristal, se reconoce cada vez más la existencia de múltiples tipos de inteligencia. No obstante, no todas son valoradas de igual forma en el entorno laboral. Las investigaciones señalan que los hombres suelen destacar en habilidades técnicas, espaciales y matemáticas, mientras que las mujeres sobresalen en competencias verbales y lingüísticas. Esta diferenciación influye en la elección de estudios: ellos tienden a carreras científico-técnicas asociadas al liderazgo, y ellas a áreas humanísticas o sociales, lo cual limita su proyección hacia puestos de responsabilidad. (Rojas Moriana: 2022)

Además, el denominado conflicto de rol, ligado a la identidad de género, afecta especialmente a las mujeres quienes deben afrontar dilemas emocionales entre su desarrollo profesional y las expectativas sociales vinculadas a la maternidad y los cuidados familiares. Esta tensión repercute en su autoestima, que suele construirse a partir de las relaciones personales, frente a la orientación al logro observada más comúnmente en los hombres. Se define esta diferencia como una dicotomía entre orientación a las personas y a los objetos, lo que refuerza la desigualdad en el acceso a posiciones de liderazgo.

Cuadro 8. Mujeres Directivas. Tercer trimestre de 2004. En miles.

	Total	Mujeres	%
Total ocupadas/os	17.240,4	6.772,9	39,29
<i>Dirección de empresas y de la Administración Pública</i>	<i>1.287,0</i>	<i>421,9</i>	<i>32,78</i>
Dirección de la Administración Pública y de empresas de 10 o más asalariadas	363,2	66,2	18,23
Poder ejecutivo y legislativo de la Admón. Pública, Dirección de organizaciones	18,3	6,0	32,79
Dirección de empresas con 10 o más trabajadoras/es .	344,9	60,2	17,45
<i>Gerencia de empresas con menos de 10 trabajadoras/es</i>	<i>473,6</i>	<i>138,5</i>	<i>29,24</i>
De Comercio	149,9	55,4	36,96
De Hostelería	94,2	28,4	30,15
De otras empresas	229,6	54,8	23,87
<i>Gerencia de empresas sin asalariados/os</i>	<i>450,2</i>	<i>217,2</i>	<i>48,25</i>
De Comercio	272,2	152,0	55,84
De Hostelería	105,6	43,2	40,91
De otras empresas	72,4	22,0	30,39

Fuente: Datos de la Encuesta de Población Activa, INE.

Según los datos del tercer trimestre de 2004 de la Encuesta de Población Activa (INE), extraído del libro “Vivir siendo mujer a través de la historia” de María Jesús Dueñas Cepeda (2005), las mujeres representaban el 39,29 % del total de personas ocupadas, lo que ya reflejaba una cierta desigualdad en la participación global en el mercado laboral.

Sin embargo, si nos centramos en los puestos de dirección y responsabilidad, la presencia femenina disminuye de forma notable. Por ejemplo, en la dirección de empresas con 10 o más trabajadores, las mujeres solo representaban el 17,45 %. Incluso en el poder ejecutivo y legislativo de la administración pública, apenas alcanzaban un 32,79 %, lo que muestra que el acceso a los niveles altos de decisión seguía siendo muy limitado para ellas.

En contraste, la participación femenina era algo mayor en la gerencia de pequeñas empresas o sin asalariados, sobre todo en sectores como el comercio y la hostelería. En las empresas sin asalariados, las mujeres llegaban a representar el 48,25 %, e incluso superaban a los hombres en el comercio individual (55,84 %). Esto sugiere que muchas mujeres optaban por el autoempleo o por gestionar pequeños negocios como vía para acceder al trabajo por cuenta propia, ya que el ascenso dentro de estructuras empresariales tradicionales era más difícil. Este desequilibrio se debe a varios factores explicados anteriormente como los estereotipos de género, conflictos de rol, las dificultades para conciliar la vida profesional y familiar, y la falta de referentes femeninos en puestos de alta responsabilidad, que en conjunto conforman el llamado techo de cristal. A pesar de su preparación y capacidades, muchas mujeres encontraban más barreras que oportunidades a la hora de ocupar posiciones de liderazgo.

5.3 La segregación ocupacional: empleos tradicionalmente feminizados

La segregación ocupacional hace referencia a la distribución desigual de hombres y mujeres en distintos tipos de empleos, donde se observa una fuerte concentración femenina en ciertas áreas laborales y masculina en otras. Esta división responde a roles y estereotipos culturales que clasifican determinadas profesiones como “propias de mujeres” y otras como “de hombres”. Como resultado, se limita el acceso de cada sexo a ciertas actividades profesionales, restringiendo sus oportunidades de desarrollo. Esta realidad, conocida también como división sexual del trabajo, representa un desafío importante para las mujeres, ya que afecta directamente su proyección laboral y dificulta la consecución de la igualdad real en el ámbito del empleo. (Heras Gil: 2017)

Esta desigualdad provoca una gestión ineficiente del talento humano, lo que repercute negativamente en el funcionamiento del mercado laboral. Se reduce la competencia y se generan pérdidas de productividad, tanto de forma directa (al desaprovechar capacidades valiosas) como de manera indirecta, al desmotivar la inversión en formación por parte del grupo que sufre la discriminación. A largo plazo, todo esto frena el desarrollo económico.

La segregación laboral horizontal conlleva diversas consecuencias. Una de ellas es la baja remuneración que reciben muchas mujeres que no trabajan en el sector público, como sanidad, educación o administración. En numerosos casos, el empleo femenino sigue percibiéndose como un complemento económico al ingreso familiar o como una forma de subsistencia personal.

Esta percepción es aprovechada por muchas empresas, que ofrecen sueldos más bajos en estas áreas, asumiendo que los hombres no los aceptarán o buscarán opciones más rentables. Esto ha provocado que ciertos sectores tradicionalmente feminizados estén marcados por salarios inferiores. Esta diferencia se mantiene incluso cuando mujeres y hombres ocupan las mismas categorías laborales: las actividades asociadas a varones se pagan mejor por hora. (Martínez León & Marengo: 2021)

Otra consecuencia ligada a esta desigualdad es la alta incidencia del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres. Si bien suele relacionarse con la conciliación entre empleo y vida familiar, en realidad, muchas no escogen voluntariamente esta modalidad, sino que no encuentran empleos de jornada completa. Esta situación refleja una limitación estructural del mercado de trabajo, que afecta principalmente al colectivo femenino.

Además, las mujeres, al estar mayoritariamente empleadas en sectores feminizados con peores condiciones laborales, sueldos bajos y contratos a tiempo parcial, cotizan menos que los hombres, lo que reduce sus prestaciones sociales (como el paro o la jubilación) y agrava su situación económica, tanto en la etapa laboral como después. Por otro lado, los prejuicios de género también influyen en que muchas mujeres continúen eligiendo profesiones tradicionalmente femeninas, alejándose de ámbitos como las STEM (ciencias, tecnología, ingeniería...etc.) o la alta dirección. La escasez de referentes femeninos en esos campos perpetúa la segregación ocupacional en el presente y para las generaciones futuras

En línea con lo expuesto anteriormente, la división del trabajo según el género genera la existencia de ocupaciones consideradas propias de hombres o de mujeres, a las cuales se les atribuyen ciertas cualidades que deberían tener quienes las desempeñan. A menudo, se construyen estereotipos que, aunque puedan parecer ventajosos para el empleador, resultan perjudiciales para las mujeres. Por ejemplo, se asume que ellas son más obedientes, sumisas y menos propensas a cuestionar las condiciones laborales. Esta percepción favorece su contratación en puestos con tareas rutinarias, mal remuneradas y con escaso margen de mejora. (Martínez León & Marengo: 2021)

CUADRO 4.1. Distribución de hombres y mujeres por grupos ocupacionales, 1977 y 1993 (en porcentaje del total en cada sexo)

Ocupación	1977		1993	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1	5,56	7,31	9,69	17,69
2	3,29	0,15	3,77	0,72
3	9	13	10,13	20,55
4	7,69	14,8	9,53	15,3
5	6,58	23,93	9,15	25,16
6	21,22	19,47	10,89	8,13
7	7,09	13,64	6,38	6,79
8	15,39	3,17	15,33	1,72
9	24,17	4,53	25,13	3,94
Total	100	100	100	100
Empleo (en miles)	8.826	3.512	7.877	3.992
Índice de segregación	36,76		40,61	

Fuente: EPA, segundo trimestre de 1977 y 1993.

Nota: Las ocupaciones son:

- 1) Profesionales, técnicos y similares.
- 2) Miembros y personal directivo de órganos de la Administración pública y directores y gerentes de empresas.
- 3) Personal de servicios administrativos y similares.
- 4) Comerciantes, vendedores y similares.
- 5) Personal de los servicios de hostelería, domésticos, personales, de protección y de seguridad y similares.
- 6) Personal dedicado a la agricultura, ganadería, silvicultura, pesca, caza y similares.
- 7, 8, 9) Trabajadores de la extracción de minerales, preparación y tratamiento de materiales, fabricación de productos, del montaje y manejo de maquinaria e instalaciones, de la construcción y de los transportes.

El Cuadro 4.1, extraído de Heras Gil (2017) muestra la distribución de hombres y mujeres por grupos ocupacionales en los años 1977 y 1993, con datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). Esta imagen sirve como base para analizar el fenómeno de la segregación ocupacional horizontal, reflejando cómo las mujeres se concentraban en determinados sectores del mercado laboral. En 1977, las mujeres estaban especialmente presentes en el grupo 5 (servicios de hostelería, domésticos, de protección y similares), con un 23,93 %, cifra que incluso aumentó al 25,16 % en 1993. También destacan los grupos 3 (personal administrativo), que pasó del 13 % al 20,55 %, y el grupo 1 (profesionales y técnicas), con un crecimiento del 7,31 % al 17,69 %. En contraste, la presencia femenina en sectores industriales, de transporte o construcción (grupos 7, 8 y 9) fue muy baja en ambos años, sin superar el 7 % en ninguno de los casos.

Este fenómeno puede explicarse por varias causas históricas y sociales. Por un lado, la socialización de género limitó las aspiraciones laborales de muchas mujeres, dirigiéndolas hacia tareas asociadas al cuidado y la asistencia. Por otro lado, durante estas décadas el acceso femenino a la formación técnica y científica aún era limitado, lo que reducía su entrada en ocupaciones mejor remuneradas y consideradas masculinas. Finalmente, los obstáculos para conciliar vida laboral y familiar, así como los efectos persistentes del modelo franquista de mujer vinculada al hogar, contribuyeron a reforzar esta división.

Cabe destacar que el índice de segregación ocupacional aumentó en ese periodo, pasando de 36,76 en 1977 a 40,61 en 1993, lo que demuestra que, aunque creció la incorporación femenina al mercado de trabajo, no se produjo una integración equitativa entre los distintos sectores, sino más bien una reproducción de los roles laborales tradicionales.

5.4 Respuestas institucionales y avances legales en igualdad laboral.

Desde los años noventa, España ha logrado avances importantes en el desarrollo de leyes y políticas orientadas a promover la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Ante la persistencia de desigualdades como la brecha salarial, la segregación ocupacional o el techo de cristal, se han impulsado reformas y medidas para corregir y prevenir estas situaciones. Herramientas como los planes de igualdad, la corresponsabilidad o la transparencia salarial han sido fundamentales en este proceso. A continuación, se presentan los principales avances legales e iniciativas institucionales desde 1990 hasta hoy.

- ESTRATEGIAS ESTATALES PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD

Desde la década de 1990, España ha venido desarrollando diversos planes estratégicos en favor de la igualdad. La creación del Instituto de la Mujer marcó el inicio de una acción institucional enfocada a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A raíz de ello, se pusieron en marcha los llamados Planes de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PIOM), cuyo objetivo principal era eliminar las desigualdades por razón de sexo y asegurar que las mujeres no fuesen objeto de discriminación social.

Estos planes establecieron un marco de actuación compartido por los diferentes agentes implicados, definiendo metas concretas que debían cumplirse y que, por tanto, requerían un seguimiento periódico durante el tiempo en que estuvieran en vigor. Con base en estos seguimientos, se realizaron evaluaciones enfocadas en dos aspectos esenciales: por un lado, valorar hasta qué punto se habían ejecutado las medidas previstas; y por otro, analizar las acciones impulsadas por los distintos órganos de la Administración General del Estado para cumplir con los compromisos establecidos. (Instituto de la mujer: 2025)

- ✓ Primer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1988-1990.
- ✓ Segundo Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1993-1995.
- ✓ Tercer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1997-2000.
- ✓ Cuarto Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 2003-2006.

- **LEY DE IGUALDAD (LO 3/2007), PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un punto de inflexión en el desarrollo de políticas públicas de igualdad en España. Esta norma no solo reconoce el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos, sino que también establece medidas activas para corregir desigualdades históricas y prevenir futuras discriminaciones, especialmente en el ámbito laboral.

El principal objetivo de la ley es garantizar que la igualdad no se limite al plano formal o jurídico, sino que se convierta en una realidad efectiva en todos los ámbitos de la vida, como el trabajo, la política, la educación, la salud o la cultura. Para ello, introduce el principio de transversalidad de género, lo que implica que todas las políticas públicas deben incorporar una perspectiva que tenga en cuenta las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres. (Comisiones Obreras: 2009)

Según el BOE (2007) entre sus medidas más relevantes, la ley prohíbe expresamente la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, así como el acoso sexual y el acoso por razón de género, estableciendo mecanismos de protección y prevención, especialmente en el entorno laboral. Además, promueve la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad en los cuidados, reconociendo la importancia de equilibrar estas cargas entre mujeres y hombres. Uno de los pilares fundamentales de la ley es la implantación de planes de igualdad en las empresas, que son obligatorios en aquellas con más de 50 trabajadores. Estos planes deben incluir diagnósticos de situación, medidas correctoras, seguimiento y evaluación. Asimismo, se promueve la igualdad retributiva, a través de registros y auditorías salariales, para combatir la brecha salarial que persiste entre ambos géneros. La ley también establece medidas para impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación y decisión, tanto en el ámbito público como en el privado, con el objetivo de romper el conocido “techo de cristal”. Además, se fomenta la formación en igualdad y la sensibilización social, especialmente en el sistema educativo, como vía para transformar las bases culturales que sostienen la desigualdad.

En definitiva, esta ley se configura como una herramienta clave para avanzar hacia una sociedad más justa, en la que hombres y mujeres puedan participar en igualdad de condiciones en todos los espacios. Para las mujeres, ha supuesto un respaldo jurídico esencial frente a la discriminación, así como una vía para exigir el cumplimiento efectivo de sus derechos.

- **LEY 15/2022, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN**

La Ley 15/2022, de 12 de julio, es una norma de carácter general que tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en todos los ámbitos de la vida social. Publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE), esta ley refuerza la protección frente a actos discriminatorios y establece medidas activas para prevenirlos y repararlos. Además, reconoce como formas de discriminación no solo la directa, sino también la indirecta, el acoso, la inducción a discriminar y la discriminación por asociación o múltiple. Se aplica en sectores como el empleo, la educación, la sanidad, la vivienda, la justicia y la prestación de bienes y servicios, tanto públicos como privados.

Según el Boletín Oficial del Estado (2022) en el ámbito laboral, refuerza el principio de igualdad en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo, y prevé sanciones para quienes vulneren este principio. También contempla la creación de una Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato, encargada de proteger a las víctimas, tramitar denuncias y garantizar el cumplimiento de la ley.

Los objetivos fundamentales de esta norma son:

- ✓ “Reconocer el derecho a no sufrir discriminación por ninguna causa, ya sea por razón de sexo, raza, religión, orientación sexual, discapacidad, edad, o situación socioeconómica, entre otras.”
- ✓ “Establecer mecanismos legales de protección y reparación frente a situaciones de desigualdad.”
- ✓ “Promover la igualdad real y efectiva en la vida diaria, tanto en entornos públicos como privados.”

Con esta ley, España amplía su marco normativo hacia un modelo más inclusivo y justo, que reconoce la diversidad social y protege de forma activa la dignidad de las personas.

En conclusión, las estrategias estatales y las principales leyes en materia de igualdad han supuesto avances significativos en la lucha contra la discriminación laboral por razón de género. Las leyes mencionadas han contribuido a consolidar un marco jurídico que promueve la igualdad de trato, la conciliación y la corresponsabilidad. No obstante, persisten desigualdades estructurales que requieren no solo el desarrollo efectivo de estas normas, sino también un compromiso firme de las instituciones, empresas y sociedad para convertir la igualdad formal en una realidad cotidiana.

6. Estudio sobre la percepción del trabajo femenino en España desde 1975 al 2000.

Con el objetivo de complementar el análisis histórico y legislativo de este trabajo, se realizó un estudio de campo cualitativo centrado en la percepción de mujeres nacidas antes de 1960 sobre su experiencia laboral desde el final de la dictadura franquista hasta el año 2000. Este estudio pretendía captar, a través de sus testimonios, cómo vivieron los cambios legales, sociales y culturales que afectaron directamente a su acceso, permanencia y desarrollo en el mundo del trabajo.

Objetivos del estudio

- Conocer las condiciones laborales de las mujeres antes y después del franquismo.
- Analizar los cambios percibidos en derechos laborales, conciliación e igualdad.
- Visibilizar las emociones, obstáculos y logros personales de mujeres trabajadoras de la época.

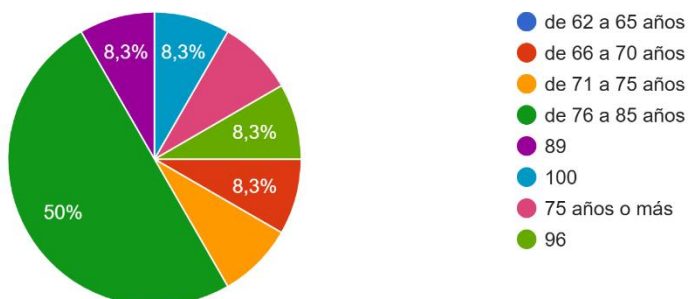
Metodología

Se diseñó un cuestionario compuesto por preguntas abiertas y cerradas, distribuido en formato digital y a través de entrevistas presenciales, realizado por mujeres mayores de 60 años de forma anónima. Las respuestas fueron analizadas cualitativamente. El cuestionario completo se incluye en el Apéndice 1.

En relación con el perfil de las participantes, la muestra estuvo formada por mujeres mayoritariamente valencianas con trayectorias laborales diversas: funcionarias, trabajadoras del comercio, del hogar, de la industria, entre otros sectores. Presentaban diferentes niveles de formación y experiencias que permitieron obtener una visión amplia de la evolución laboral femenina en España desde 1975.

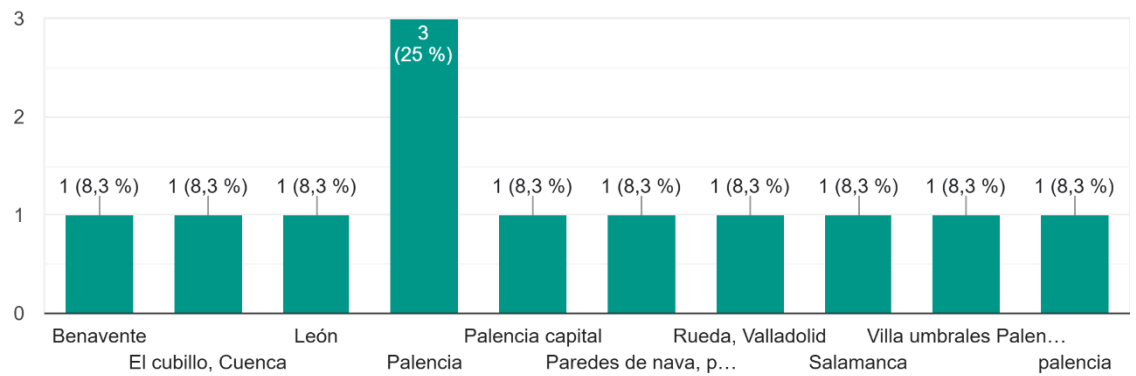
1. ¿En que rango de edad se encuentra?

12 respuestas



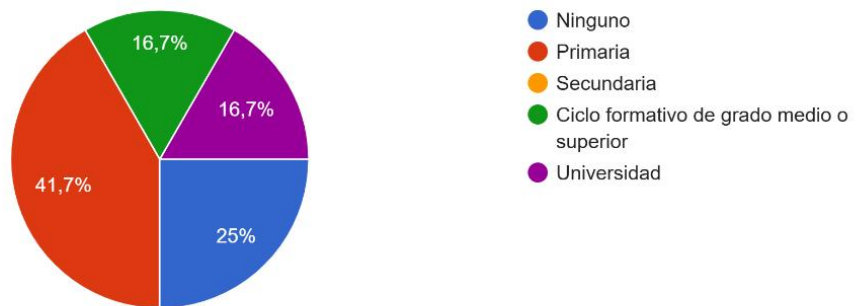
3. ¿Lugar de nacimiento?

12 respuestas



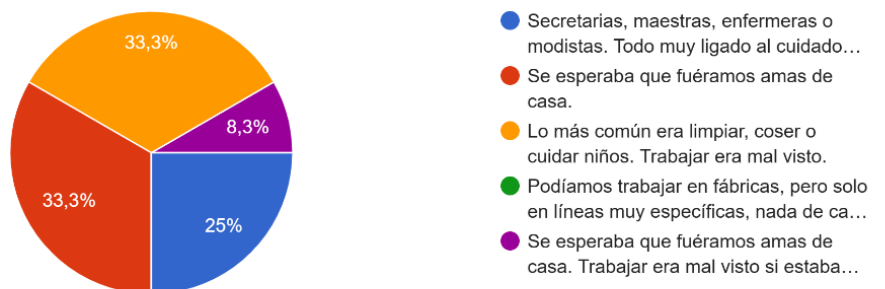
4. ¿Nivel de estudios alcanzado?

12 respuestas



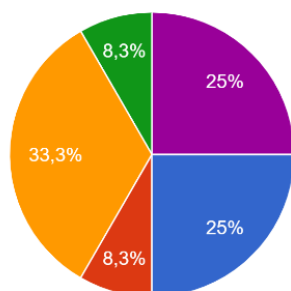
7. ¿Qué tipos de trabajos eran "aceptados o comunes para las mujeres?"

12 respuestas



8. ¿Sufriste discriminación o trato diferente por ser mujer?

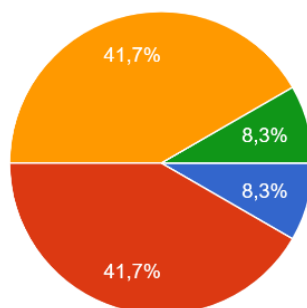
12 respuestas



- Sí, ganábamos menos por hacer lo mismo que los hombres.
- A las mujeres nos pedían "buena presencia" y obediencia, a los hombres no
- En el trabajo se daba por hecho que teníamos que dejarlo si nos casábamos.
- No podía firmar un contrato sin el permiso de mi marido.
- No.

9. ¿Qué papel tenía el matrimonio en la continuidad laboral?

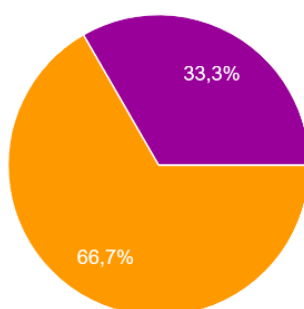
12 respuestas



- Me despidieron al casarme. Decían que ahora tenía que cuidar de mi casa.
- Seguí trabajando, pero mal visto. Me decían que "dejaba a los hijos solos".
- Mi marido me dio la opción de no trabajar y lo preferí por comodidad.
- Nunca me casé, en parte para no perder mi independencia laboral.

10. Tras la transición, ¿notaste algún cambio en tus condiciones laborales?

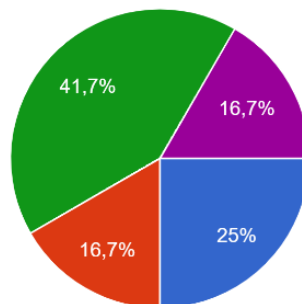
12 respuestas



- Sí, por fin pude tener contrato fijo y mejores horarios.
- Empezaron a permitirnos ascender, aunque muy poco a poco.
- Las condiciones legales cambiaban, pero en el trabajo seguía habiendo machismo.
- El ambiente era algo más abierto, pero todavía éramos pocas en cargos altos.
- No.

11. ¿Se hablaba más de derechos laborales o igualdad?

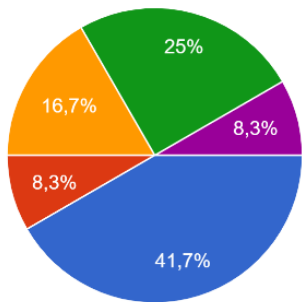
12 respuestas



- Sí, comenzaban a sonar palabras como "igualdad" y "conciliación".
- En mi entorno no mucho, pero en la televisión ya se oía hablar de feminismo.
- En los sindicatos se empezó a hablar de los derechos de las mujeres.
- Había más conciencia, pero no siempre se traducía en hechos concretos.
- No.

12. ¿Cómo fue vista socialmente la mujer trabajadora en la etapa democrática?

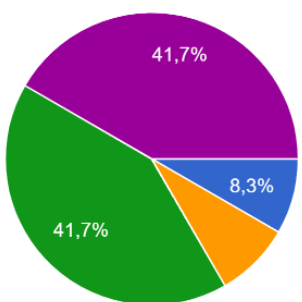
12 respuestas



- Se veía con más respeto, aunque todavía decían que "descuidábamos la casa".
- En mi familia no lo entendían, pensaban que el hombre debía mantenernos.
- Era un símbolo de progreso.
- Costó mucho, pero lentamente la mujer trabajadora fue normalizándose.
- Era un símbolo de progreso, pero a veces generaba envidia o rechazo.

13. ¿Tuviste más oportunidades de promoción o formación?

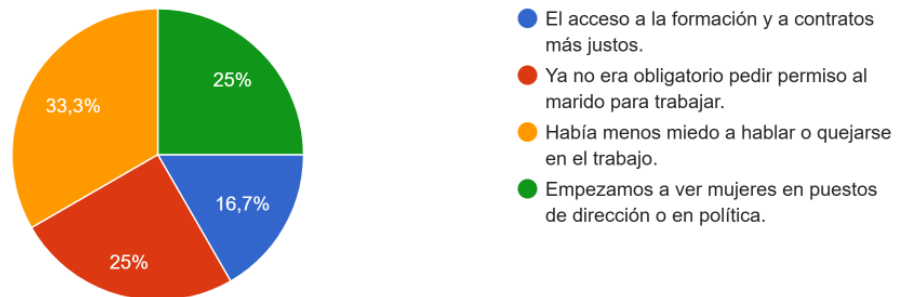
12 respuestas



- Sí, pude hacer cursos de formación que antes no existían para mujeres.
- Me permitieron ascender en la empresa, aunque con más obstáculos que los h...
- Algunas empresas aún desconfiaban de las mujeres en cargos de responsabili...
- Tuve que luchar mucho, pero al menos ya había leyes que me protegían.
- No, mi situación era la misma que durante el franquismo.

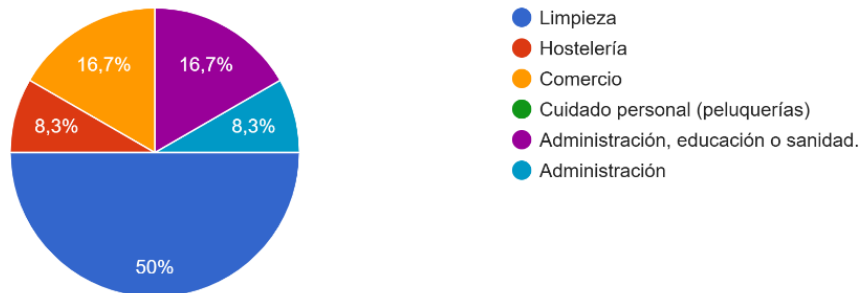
15. ¿Qué diferencias más claras viste entre la etapa franquista y la posterior?

12 respuestas



17. Las mujeres han tenido mayor presencia en el sector terciario, donde han desempeñado normalmente su trabajo?

12 respuestas



Las respuestas obtenidas en este estudio aportan una perspectiva cercana, humana y directa sobre cómo vivieron las mujeres españolas su experiencia laboral en un periodo de profunda transformación histórica. A través de sus testimonios, no solo se identifican los principales retos a los que se enfrentaron, sino también la evolución de sus derechos, sus emociones y la manera en que percibieron el progreso hacia la igualdad de género en el trabajo. Estos relatos permiten contrastar los avances legislativos y sociales analizados en capítulos anteriores con la realidad concreta que vivieron las protagonistas. A continuación, se presentan los principales hallazgos del estudio.

Principales resultados

Edad de inicio laboral: La mayoría de las entrevistadas comenzaron a trabajar entre los 14 y 18 años, en muchos casos sin haber terminado su formación básica.

Acceso al empleo: El primer trabajo solía obtenerse a través de contactos personales, de la familia o por necesidad económica inmediata. No obstante, algunas mujeres accedieron mediante oposición a la administración pública.

Trabajos “femeninos”: Se repetían ocupaciones como el trabajo doméstico, la costura, el comercio o tareas administrativas. Dichos trabajos se consideraban “aceptables” para mujeres, mientras que profesiones técnicas o cargos de responsabilidad eran mayoritariamente masculinos.

Discriminación: Varias participantes afirmaron haber sufrido discriminación directa o sutil por ser mujeres. Desde la exigencia de “buena presencia” hasta limitaciones en ascensos o brecha salarial evidente.

El papel del matrimonio: El matrimonio fue un punto de inflexión para muchas debido a que algunas dejaron de trabajar tras casarse por presión familiar o por dificultades para compatibilizar empleo y vida familiar. Sin embargo, otras se vieron forzadas a empleos a tiempo parcial o menos exigentes.

Transición democrática: Si bien varias mujeres afirmaron haber notado un cambio positivo en el reconocimiento y los derechos laborales tras la transición, muchas coincidieron en que estos avances fueron lentos y no siempre aplicados de forma real en el entorno laboral.

Igualdad e independencia: A pesar de los obstáculos, la mayoría reconoció haber sentido orgullo por su esfuerzo, varias mujeres mencionaron que lograron cierta independencia económica que antes era impensable, y valoraron haber abierto camino para futuras generaciones.

Reconocimiento: En cuanto a sentirse valoradas en el entorno laboral, las respuestas fueron mixtas. Algunas se sintieron plenamente reconocidas, mientras que otras describieron su experiencia como infravalorada, especialmente en empleos feminizados o no cualificados.

Reflexión final

Los testimonios recogidos en este estudio evidencian que, aunque hubo avances significativos tras el franquismo, la igualdad real en el ámbito laboral no se alcanzó de forma inmediata ni generalizada. Las mujeres entrevistadas vivieron con resiliencia una época de profundos cambios, enfrentando discriminaciones, renunciaciones y estereotipos, pero también logrando conquistas personales. Su experiencia representa una contribución fundamental para comprender las raíces de la desigualdad de género en el trabajo y valorar los progresos actuales con una perspectiva histórica.

7. Conclusión

A lo largo de este trabajo se ha realizado un recorrido riguroso y profundo por la evolución del trabajo femenino en España desde la salida del régimen franquista hasta los primeros años del siglo XXI. El análisis histórico, jurídico y sociolaboral ha permitido comprender cómo las mujeres han transitado desde un modelo estructural de subordinación -basado en la exclusión del mercado laboral y la asignación exclusiva al ámbito doméstico- hacia un escenario de progresiva incorporación al empleo, con mayores derechos, visibilidad y reconocimiento.

Uno de los elementos clave abordados ha sido la transformación del marco normativo, desde los primeros avances constitucionales de 1978 hasta leyes específicas como la Ley Orgánica 3/2007 o la Ley 15/2022. Estas reformas han representado pasos esenciales en la institucionalización de la igualdad de género, estableciendo medidas para corregir desigualdades históricas en el empleo, la conciliación, la corresponsabilidad o la representación femenina en los órganos de decisión. Sin embargo, la investigación también ha mostrado que la existencia de leyes no garantiza por sí sola la igualdad real, siendo necesario un cambio cultural profundo que acompañe a la transformación jurídica.

Desde una perspectiva sociológica, se han identificado barreras persistentes como la dificultad de conciliar vida laboral y familiar, el techo de cristal o la segregación ocupacional. Estas limitaciones no sólo reflejan una desigualdad estructural, sino que también condicionan el desarrollo personal, profesional y emocional de las mujeres. A pesar de los avances legislativos, muchas continúan enfrentando brechas salariales, mayor precariedad o escaso acceso a puestos de responsabilidad.

Uno de los grandes valores añadidos de este trabajo ha sido la realización de un estudio de campo, donde se recogieron testimonios directos de mujeres nacidas antes de 1960. Estas voces, llenas de emoción, memoria y experiencia, han aportado una mirada real y valiente sobre las dificultades vividas, las renunciadas asumidas y los logros conquistados. Gracias a ellas, se ha podido confirmar que la transición hacia una mayor igualdad fue vivida de forma desigual y paulatina, y que, en muchos casos, la emancipación laboral no estuvo exenta de tensiones, sacrificios o silencios.

En definitiva, este trabajo ha querido no solo analizar datos o leyes, sino reivindicar la memoria de todas aquellas mujeres que abrieron camino en un mundo laboral que no siempre las reconoció. También ha servido para demostrar que la igualdad de género, especialmente en el ámbito del empleo, sigue siendo un proyecto inconcluso, que requiere voluntad política, educación, corresponsabilidad social y compromiso colectivo. El pasado ha dejado huellas; comprenderlo es clave para seguir avanzando hacia un futuro más justo, donde la dignidad laboral de todas las personas, sin distinción de género, sea una realidad plena y efectiva.

8. Bibliografía

Domínguez Martín, R., & Sánchez-Sánchez, N. (2007). Los diferenciales salariales por género en España durante el desarrollismo franquista. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, (117), 143–160.

Instituto Nacional de Estadística (INE). (1978–1995). *Encuesta de Población Activa: ocupación por sectores económicos, sexo y año*. <https://www.ine.es> (ELABORACIÓN PROPIA DEL CUADRO POR SECTORES)

BOE-A-1983-28126 Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer. (s. f.). Recuperado 30 de mayo de 2025, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1983-28126>

BOE-A-1999-21568 Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (s. f.). Recuperado 30 de mayo de 2025, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>

Moreno, J. M. (2004). *La primera etapa de la política laboral del gobierno socialista (1982-1992). La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984*. Hispania Nova. Revista de Historia Contemporánea, (4). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31600408>

Colaboraciones. (2021, enero 11). La relación de la mujer y el trabajo en el siglo xx. Concepción social y condiciones laborales femeninas. *Contracultura*. <https://contracultura.cc/2021/01/11/la-relacion-de-la-mujer-y-el-trabajo-en-el-siglo-xx-concepcion-social-y-condiciones-laborales-femeninas/>

Danila, N. A., & Bericat, C. (s. f.). *BRECHA SALARIAL: EVOLUCIÓN Y VARIABLES DE ANÁLISIS*.

De Castro Romero, L., Martín Barroso, V., & Santero Sánchez, R. (2024). Mujeres y techo de cristal: Diferencias regionales en España a través de un indicador sintético. *Investigaciones Regionales - Journal of Regional Research*, 59, 55-80. <https://doi.org/10.38191/iirr-jorr.24.011>

Edit, T. (s. f.). *PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES*.

Gallego-Morón, N., & Matus-López, M. (2018). Techo de cristal en las universidades españolas. Diagnóstico y causas. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 22(3), 209-229. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v22i3.7999>

Garapati, S. M., & Nicoli, S. C. (s. f.). *Análisis de la mujer en el mercado laboral español*.

- Instituto de las Mujeres—Historia*. (s. f.). Recuperado 30 de mayo de 2025, de <https://www.inmujeres.gob.es/elinstituto/historia/home.htm>
- Martínez León, I. M. ^a, & Marengo, P. (2021). La segregación laboral por género en España. Evolución 2008-2018 y tendencias actuales. *ICE, Revista de Economía*, 921. <https://doi.org/10.32796/ice.2021.921.7266>
- Ocupados por grupo de edad, sexo y sector económico(3959)*. (s. f.). INE. Recuperado 30 de mayo de 2025, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3959&L=0>
- País, E. (2021, marzo 7). Un recorrido fotográfico por la historia del 8-M en España. *El País*. https://elpais.com/elpais/2021/03/03/album/1614773773_760537.html
- PÉREZ, U. (2025, marzo 3). *La evolución de las manifestaciones del 8M en España: Del «yo también soy adúltera» al «hermana, yo sí te creo»*. RTVE.es. <https://www.rtve.es/noticias/20250303/evolucion-manifestaciones-8m-espana/16436399.shtml>
- Ruiz De La Cuesta Fernández, S., & Bajo García, I. (2006). Conciliación de la vida familiar y laboral. *Feminismo/s*, 8, 131-142. <https://doi.org/10.14198/fem.2006.8.09>
- Sánchez, J. G. (s. f.). *Conciliación de la vida familiar y laboral*.
- Santolaria, E., Fernández, A., & Daponte, A. (2004). El sector productivo. *Gaceta Sanitaria*, 18(Supl.1), 24-30. <https://doi.org/10.1157/13062247>
- Alcañiz, M. (2024). De la dictadura a la democracia. Transición, modernización e igualdad de género en España. *ex æquo, Revista de Estudos sobre as Mulheres*, (50), 19–36.
- Calderon Berrocal, M. C. (2017), *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*.
- Heras Gil, M. (2017). *La mujer en el mundo laboral en la España de los siglos XX y XXI. El caso del sector industrial de la automoción en la provincia de Soria [Trabajo de fin de grado, Universidad de Valladolid]*.
- Gálvez Biesca, S. (2003). *La primera etapa de la política laboral del gobierno socialista (1982–1992). La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984. Hispania Nova. Revista de Historia Contemporánea*, (3), 203–228.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2014). *Historia, trabajo y sociedad. Gobierno de España*.
- Pérez Garzón, J. S. (2011). *Historia del feminismo*. Madrid.

Instituto Nacional de Estadística (INE). (1978–1995). *Encuesta de Población Activa: ocupación por sectores económicos, sexo y año*. <https://www.ine.es>

Rojas Moriana, I. (2022). *Techo de cristal y liderazgo femenino: factores que lo perpetúan y medidas para su eliminación [Trabajo Fin de Máster, Universidad Internacional de Valencia]*.

Santo Tomás Pérez, M., del Val Valdivieso, M. I., de la Rosa Cubo, C., & Dueñas Cepeda, M. J. (Coords.). (2005). *Vivir siendo mujer a través de la historia*. Universidad de Valladolid.

Instituto de la Mujer. (2025). *Planes estratégicos de igualdad*. Ministerio de Igualdad.

Comisiones Obreras. (2009). *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres [PDF]*.

<https://sanidad.ccoo.es/2480d3e6207fd506a00efcf74c359dd7000001.pdf>

Boletín Oficial del Estado [BOE]. (2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Boletín Oficial del Estado. (2022). *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*. BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>

APÉNDICE 1.

Estudio sobre la percepción del trabajo femenino en España (1975–2000).

Con el fin de complementar el análisis teórico desarrollado en este Trabajo de Fin de Grado, se llevó a cabo un estudio cualitativo centrado en la percepción de mujeres nacidas antes de 1960 sobre su situación laboral antes y después de la dictadura franquista. El objetivo fue recoger vivencias personales que permitieran conocer en mayor profundidad cómo se vivieron los cambios sociales, jurídicos y culturales en materia de empleo femenino durante la transición democrática y las décadas posteriores.

CUESTIONARIO SOBRE LA PERCEPCIÓN DEL TRABAJO FEMENINO EN ESPAÑA DESDE 1975

Los datos recogidos en este cuestionario sólo serán utilizados para la investigación del TFG.
Consiste en un cuestionario de 19 preguntas.

1. ¿En que rango de edad se encuentra? *

- ☐ de 62 a 65 años
- ☐ de 66 a 70 años
- ☐ de 71 a 75 años
- ☐ de 76 a 85 años
- ☒ Otro: 89

2. ¿Cómo se identifica? *

- ☒ Mujer
- ☐ Hombre
- ☐ No binario

3. ¿Lugar de nacimiento? *

León

4. ¿Nivel de estudios alcanzado? *

- ☒ Ninguno
 - ☐ Primaria
 - ☐ Secundaria
 - ☐ Ciclo formativo de grado medio o superior
 - ☐ Universidad
-

5. ¿Edad de inicio al mundo laboral? *

- ☒ de 8 a 13 años
 - ☐ de 14 a 18 años
 - ☐ de 19 a 25 años
 - ☐ de 26 a 30 años
 - ☐ Nunca he trabajado
-

6. ¿Cómo accediste a tu primer trabajo? *

- ☒ Me lo consiguió un familiar a través de un conocido.
- ☐ Fui a preguntar directamente por mi propia cuenta.
- ☐ Me recomendaron para trabajar en una casa.
- ☐ Entré por oposición en la Administración, pero solo en tareas consideradas "femeninas".
- ☐ Negocio familiar
- ☐ No trabajé, cuidaba el hogar.

7. ¿Qué tipos de trabajos eran "aceptados o comunes para las mujeres? *

- ☐ Secretarias, maestras, enfermeras o modistas. Todo muy ligado al cuidado o a servir.
 - ☐ Se esperaba que fuéramos amas de casa.
 - ☒ Lo más común era limpiar, coser o cuidar niños. Trabajar era mal visto.
 - ☐ Podíamos trabajar en fábricas, pero solo en líneas muy específicas, nada de cargos altos.
-

8. ¿Sufriste discriminación o trato diferente por ser mujer? *

- ☐ Sí, ganábamos menos por hacer lo mismo que los hombres.
 - ☐ A las mujeres nos pedían "buena presencia" y obediencia, a los hombres no
 - ☒ En el trabajo se daba por hecho que teníamos que dejarlo si nos casábamos.
 - ☐ No podía firmar un contrato sin el permiso de mi marido.
 - ☐ No.
-

9. ¿Qué papel tenía el matrimonio en la continuidad laboral? *

- ☐ Me despidieron al casarme. Decían que ahora tenía que cuidar de mi casa.
 - ☒ Seguí trabajando, pero mal visto. Me decían que "dejaba a los hijos solos".
 - ☐ Mi marido me dio la opción de no trabajar y lo preferí por comodidad.
 - ☐ Nunca me casé, en parte para no perder mi independencia laboral.
-

10. Tras la transición, ¿notaste algún cambio en tus condiciones laborales? *

- ☐ Sí, por fin pude tener contrato fijo y mejores horarios.
 - ☐ Empezaron a permitirme ascender, aunque muy poco a poco.
 - ☒ Las condiciones legales cambiaban, pero en el trabajo seguía habiendo machismo.
 - ☐ El ambiente era algo más abierto, pero todavía éramos pocas en cargos altos.
 - ☐ No.
-

11. ¿Se hablaba más de derechos laborales o igualdad? *

- ☒ Sí, comenzaban a sonar palabras como "igualdad" y "conciliación".
 - ☐ En mi entorno no mucho, pero en la televisión ya se oía hablar de feminismo.
 - ☐ En los sindicatos se empezó a hablar de los derechos de las mujeres.
 - ☐ Había más conciencia, pero no siempre se traducían en hechos concretos.
 - ☐ No.
-

12. ¿Cómo fue vista socialmente la mujer trabajadora en la etapa democrática? *

- ☒ Se veía con más respeto, aunque todavía decían que "descuidábamos la casa".
 - ☐ En mi familia no lo entendían, pensaban que el hombre debía mantenernos.
 - ☐ Era un símbolo de progreso.
 - ☐ Costó mucho, pero lentamente la mujer trabajadora fue normalizándose.
-

13. ¿Tuviste más oportunidades de promoción o formación? *

- ☐ Sí, pude hacer cursos de formación que antes no existían para mujeres.
 - ☐ Me permitieron ascender en la empresa, aunque con más obstáculos que los hombres.
 - ☐ Algunas empresas aún desconfiaban de las mujeres en cargos de responsabilidad.
 - ☒ Tuve que luchar mucho, pero al menos ya había leyes que me protegían.
 - ☐ No, mi situación era la misma que durante el franquismo.
-

14. ¿Percibiste avances reales en igualdad laboral? *

- ☒ En el papel sí, en la práctica todavía había mucha desigualdad.
 - ☐ Las mujeres comenzamos a tener voz y a exigir nuestros derechos.
 - ☐ Había más oportunidades, pero el techo de cristal seguía ahí.
 - ☐ Sí, aunque dependía mucho del sector donde estuvieras
 - ☐ No, muy pocos.
-

15. ¿Qué diferencias más claras viste entre la etapa franquista y la posterior? *

- ☒ El acceso a la formación y a contratos más justos.
- ☐ Ya no era obligatorio pedir permiso al marido para trabajar.
- ☐ Había menos miedo a hablar o quejarse en el trabajo.
- ☐ Empezamos a ver mujeres en puestos de dirección o en política.

16. ¿Tras el franquismo, qué ha significado para ti trabajar siendo mujer? *

- ☐ Independencia y dignidad. Sentirme útil más allá del hogar.
 - ☒ Un camino duro, pero lleno de aprendizajes.
 - ☐ A veces fue un camino muy doloroso.
 - ☐ La posibilidad de elegir, aunque no siempre fue fácil.
-

17. Las mujeres han tenido mayor presencia en el sector terciario, donde han desempeñado normalmente su trabajo? *

- ☐ Limpieza
 - ☒ Hostelería
 - ☐ Comercio
 - ☐ Cuidado personal (peluquerías)
 - ☐ Administración, educación o sanidad.
-

18. ¿Te sentiste valorada en tu entorno laboral? *

- ☐ No siempre. Tenía que esforzarme el doble para ser reconocida.
- ☐ A veces sí, sobre todo cuando conseguía buenos resultados.
- ☒ Me sentí valorada por mis compañeras.
- ☐ Con el tiempo, logré hacerme un nombre y ganarme el respeto.
- ☐ No.

19. ¿Hay alguna experiencia que te haya marcado especialmente? ¿Cuál? *

Si, la muerte de mis padres por culpa de Franco.
