

## Documento Mesa Redonda

# **“Trabajo, desigualdad y salud mental de las mujeres. Impacto del techo de cristal, las brechas salariales y la exclusión laboral”.**

## **Psicología que transforma**

### **Introducción**

Este documento recoge las principales conclusiones y recomendaciones derivadas de una mesa redonda centrada en la relación entre trabajo, desigualdad de género y salud mental de las mujeres. A partir de la evidencia científica más reciente, se analizan fenómenos estructurales como la brecha salarial, el techo de cristal, la segregación ocupacional, la carga mental y las barreras específicas que afectan a mujeres migrantes y a su presencia en ámbitos STEM.

El objetivo de este decálogo es ofrecer una síntesis clara y rigurosa de los principales desafíos que persisten en el ámbito laboral, así como señalar líneas de acción orientadas a promover entornos de trabajo más igualitarios, saludables e inclusivos. La igualdad efectiva no depende únicamente del acceso de las mujeres al empleo, sino también de la calidad de sus oportunidades, del reconocimiento de su talento y del impacto que las condiciones laborales tienen sobre su bienestar psicológico.

### **Datos Clave**

El Instituto de las Mujeres, organismo autónomo dependiente del Ministerio de Igualdad, presentó en febrero del 2026 el estudio La brecha retributiva entre mujeres y hombres: causas, evolución y consecuencias, elaborado por Fundación Mujeres (2026). En este informe se analiza la evolución de la desigualdad salarial y los factores que la explican. Los resultados indican que las mujeres perciben de media 4.781,18 euros menos al año que los hombres, lo que representa una brecha salarial del 15,74%. Según el INE (2025), la ganancia media anual de los hombres fue de 30.372,49 euros, frente a los 25.591,31 euros de las mujeres.

## **La brecha aumenta con la edad**

Aunque existe desigualdad en todos los grupos de edad, en 2023 la mayor brecha se registró entre las personas de 55 a 59 años, con un 19,39%, mientras que la menor correspondió al grupo de 25 a 29 años, con un 6,91%. En términos generales, la diferencia salarial crece con la edad y alcanza sus valores más altos entre los 45 y los 59 años, lo que refleja una ampliación progresiva de las desigualdades a lo largo de la vida laboral (Carretero García, 2026). Estos datos permiten entender que se abre una ventana de oportunidad para las nuevas generaciones. El estudio destaca además diferencias persistentes en prácticamente todas las variables analizadas: edad, nivel educativo, nacionalidad, tipo de jornada, sector de actividad, ocupación o comunidad autónoma. Aunque la brecha se ha reducido en la última década, el avance ha sido lento e irregular, condicionado por la situación del mercado laboral y frenado en periodos de crisis, como la financiera del 2008 o la derivada de la COVID-19 (Carretero García, 2026).

## **Segregación formativa y laboral**

El origen de estas desigualdades salariales se encuentra en la segregación educativa y en la posterior segregación horizontal y vertical del mercado laboral. Esto sitúa con frecuencia a las mujeres en profesiones peor remuneradas y asociadas tradicionalmente a roles de cuidado o tareas feminizadas (Ibáñez et al., 2022). La mayor brecha retributiva, del 29,89%, se da entre personas con Formación Profesional de Grado Superior y estudios primarios. La menor se registra entre quienes cuentan con estudios universitarios, especialmente diplomaturas, con un 16,69%. La elevada diferencia en la FP se atribuye a la segregación por sexo en las familias profesionales y a la menor valoración económica de los sectores más feminizados. Estos datos son especialmente impactantes en los estudios STEM, disciplinas académicas y profesionales que integran Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (Science, Technology, Engineering, Mathematics en inglés) (González Arechavala et al., 2024) donde las mujeres todavía representan un porcentaje muy bajo.

## **Infravaloración del trabajo femenino**

El informe (Fundación Mujeres, 2026) también señala una tendencia sistemática a atribuir menor valor al trabajo realizado por mujeres, considerándolo secundario o menos útil. Esto se traduce en múltiples sesgos, como la idea de que las profesiones feminizadas requieren menos esfuerzo o que las mujeres están menos capacitadas para desempeñar puestos de responsabilidad.

## **Inmigración, mujer y mercado laboral**

El Observatorio Permanente de la Inmigración (OPI, 2026) actualizó los datos sobre mujeres extranjeras en España, destacando su importante aportación laboral, demográfica y académica. Actualmente, 3,58 millones de mujeres extranjeras tienen residencia en vigor, lo que representa el 48% del total de población extranjera documentada en el país. Además, más de 1,29 millones están afiliadas a la Seguridad Social, equivalentes al 43% del total de personas extranjeras cotizantes.

Sin embargo, pese a esta contribución clave, las mujeres inmigrantes presentan indicadores más desfavorables y una posición de mayor vulnerabilidad. Aunque su presencia en el empleo es elevada, siguen concentradas en sectores laborales más precarios y feminizados, con menor estabilidad y salarios más bajos. Su peso en el Régimen General refleja su inserción en ocupaciones esenciales, pero con frecuencia menos reconocidas y peor remuneradas. Además, muchas mujeres migrantes compatibilizan trabajo remunerado con responsabilidades de cuidados, lo que agrava la precariedad y limita sus posibilidades de promoción profesional. Estos datos evidencian que ser mujer e inmigrante supone una doble desigualdad que requiere políticas específicas de empleo, conciliación e integración (OPI, 2026).

## **Incorporación al mundo laboral de las mujeres: algunas cuestiones necesarias para entender el contexto**

La incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, desde el siglo pasado, ha cambiado el modelo familiar tradicional, basado en el hombre como principal proveedor económico y la mujer como responsable exclusiva del hogar y los cuidados (Domínguez Amorós et al., 2019). En su lugar, se ha extendido progresivamente el modelo de doble sustentador que, en teoría, promueve una distribución más equitativa de responsabilidades, aunque no siempre se traduce en una igualdad real dentro del espacio doméstico donde las mujeres tienen mayor responsabilidad aumentando su carga mental (Elizalde-San Miguel y Díaz de Rada Igúzquiza, 2023). Desde una perspectiva psicológica, este proceso implica una transición en los roles de género y en las expectativas personales y familiares. Las mujeres han ampliado su identidad más allá del ámbito privado, incorporando metas profesionales, autonomía económica y desarrollo personal.

Muchas mujeres continúan sintiendo la presión de responder simultáneamente a las demandas Trabajo, desigualdad y salud mental de las mujeres

laborales y familiares, lo que puede generar conflicto de roles, sobrecarga emocional y sentimientos de culpa (Del Boca et al., 2020; Musarella y Discacciati, 2020). Los datos disponibles evidencian una marcada desigualdad de género en la distribución de las responsabilidades de cuidado. Según estadísticas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y del Parlamento Europeo (Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, 2022), el 81% de las mujeres participa de forma habitual en tareas de cuidado, frente al 48% de los hombres. Esta brecha se traduce, además, en una mayor dedicación temporal al trabajo no remunerado, estimada entre dos y tres horas diarias adicionales en el caso de las mujeres.

Desde la literatura, esta asimetría se relaciona con el fenómeno denominado conflicto familia-trabajo, entendido como el conflicto derivado de la incompatibilidad entre las demandas familiares y laborales (García-Rodríguez, et al., 2026). En este sentido, informes de Eurofound (Cabrita, 2020) señalan que una elevada carga de responsabilidades domésticas y de cuidados se asocia con mayores niveles de ansiedad, alteraciones del sueño y deterioro del bienestar subjetivo.

En resumen, la entrada de las mujeres en el empleo remunerado no siempre ha supuesto una redistribución equivalente de las tareas domésticas. Como consecuencia, muchas continúan desempeñando una “doble presencia”: activas en el trabajo y plenamente responsables en el hogar. Esta acumulación de exigencias favorece el agotamiento psicológico, la fatiga crónica y la sensación de no llegar adecuadamente a ninguna esfera, configurando una experiencia de alta presión que sigue marcando la vida cotidiana de numerosas mujeres (Fernandez-Felipe et al., 2015).

Por otro lado, los datos disponibles muestran que los hombres continúan ocupando mayoritariamente los puestos de poder y toma de decisiones. En consecuencia, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en posiciones de responsabilidad y liderazgo, incluso en sectores altamente feminizados como la Administración Pública (Larrieta Rubin de Celis, et al., 2015).

Asimismo, pese a presentar, en muchos casos, mayores niveles de formación, cualificación y experiencia acumulada, los avances de las mujeres hacia la alta dirección han sido limitados (Larrieta Rubin de Celis, et al., 2015) En conjunto, mujeres afrontan peores perspectivas de desarrollo profesional, trayectorias laborales menos favorables y procesos de acceso a puestos directivos más lentos y prolongados.

Los contenidos abordados en la mesa redonda se centraron en el análisis de la carga mental en la

mujer trabajadora, las dificultades de promoción y liderazgo, el conflicto trabajo-familia y sus implicaciones en la salud, así como en las desigualdades de género en el ámbito laboral, especialmente en contextos de inmigración y de contextos STEM. A partir de las intervenciones de las especialistas, basadas en la evidencia científica, se extrajeron diversas conclusiones que se han sintetizado en el siguiente decálogo, con el objetivo de recoger de manera clara y sistemática las principales recomendaciones y líneas de acción derivadas del debate.

### DECÁLOGO

1. La desigualdad laboral de las mujeres no es un fenómeno individual, sino estructural. Las brechas salariales, el techo de cristal, la segregación ocupacional y la exclusión laboral no pueden explicarse únicamente por decisiones personales. Responden a dinámicas sociales, culturales, organizacionales y económicas que condicionan el acceso, la permanencia, la promoción y el reconocimiento profesional de las mujeres.
2. La salud mental de las mujeres se ve afectada por la desigualdad en el trabajo. La falta de reconocimiento, la percepción de injusticia, la exclusión, la sobre exigencia, la inseguridad profesional y la necesidad constante de demostrar valía se asocia con desgaste emocional, estrés, menor autoestima, pérdida de confianza institucional y mayor riesgo de malestar psicológico.
3. El techo de cristal no desaparece solo porque algunas mujeres alcancen puestos de liderazgo. Aunque cada vez hay más mujeres en espacios de responsabilidad, persisten barreras menos visibles. Los “cristales” siguen apareciendo en forma de sesgos, exigencias diferenciales, falta de apoyo, menor acceso a redes de influencia y dificultades para promocionar en igualdad de condiciones.
4. El síndrome de la abeja reina debe entenderse como una respuesta adaptativa a contextos desiguales, no como un rasgo de las mujeres. Cuando algunas mujeres en posiciones de liderazgo se distancian de otras mujeres o legitiman jerarquías de género, no debe interpretarse como una característica personal femenina. Es una consecuencia de entornos organizacionales masculinizados donde el éxito se asocia a rasgos

tradicionalmente masculinos y donde las mujeres sienten que deben diferenciarse para ser reconocidas.

5. Los “suelos pegajosos” y los “precipicios de cristal” explican nuevas formas de desigualdad. Las mujeres no solo se enfrentan al techo de cristal. También pueden quedar atrapadas en “suelos pegajosos”, con tareas menos visibles, menor acceso a proyectos estratégicos y menos oportunidades de promoción. Además, cuando acceden al liderazgo, a menudo lo hacen en contextos de crisis, más precarios o con mayor probabilidad de fracaso, lo que se conoce como “precipicio de cristal”.
6. La maternidad sigue siendo un punto crítico de penalización laboral. La brecha salarial y profesional aparece con especial fuerza tras el primer hijo. Las mujeres pueden quedar estancadas en su progresión mientras los hombres continúan avanzando. Esta penalización no solo tiene consecuencias económicas inmediatas, sino también efectos a largo plazo sobre la carrera profesional, la autonomía económica, las pensiones y el bienestar psicológico.
7. La carga mental es una forma invisible de trabajo que afecta especialmente a las mujeres. Más allá del reparto de tareas domésticas, las mujeres asumen con mayor frecuencia la planificación, anticipación y organización de la vida familiar. Esta carga mental se asocia con mayor estrés, agotamiento, conflicto familia-trabajo, peor salud mental y deterioro de la relación de pareja.
8. La desigualdad no afecta a todas las mujeres de la misma manera. Una mirada interseccional permite comprender que variables como el origen migrante, el nivel socioeconómico, la formación, la edad, la maternidad o el sector profesional amplifican o modifican las desigualdades. Las mujeres migrantes, por ejemplo, pueden concentrarse en empleos más precarios, con dificultades de reconocimiento de títulos, menor estabilidad y mayor riesgo de exclusión laboral.
9. La brecha de género en los estudios STEM condiciona el futuro laboral de las mujeres. La infrarrepresentación femenina en ingeniería, tecnología, matemáticas y formación profesional STEM limita el acceso de las mujeres a sectores con alta empleabilidad, mejores salarios y mayor proyección futura. Esta brecha comienza muy pronto y está

relacionada con estereotipos, menor autoeficacia percibida, ansiedad ante las matemáticas, falta de referentes y sesgos educativos y familiares.

10. La transformación exige intervenir en educación, empresas y políticas públicas. Para avanzar hacia entornos laborales más igualitarios y saludables es necesario actuar en varios niveles: formar al profesorado y a los orientadores, ofrecer referentes femeninos diversos y cercanos, revisar los sesgos organizacionales, promover la flexibilidad y la autonomía, apoyar la maternidad y la conciliación, desarrollar intervenciones psicológicas positivas en las organizaciones y reforzar políticas públicas que protejan a las familias y reduzcan las desigualdades.

### **Mensaje final**

La mesa puso de manifiesto que la igualdad laboral no puede medirse solo por la presencia de mujeres en determinados espacios, sino por la calidad real de sus oportunidades, el reconocimiento recibido, las condiciones en las que desarrollan su carrera y el impacto que todo ello tiene en su salud mental. Transformar esta realidad exige evidencia científica, intervención interdisciplinar y compromiso institucional sostenido.

La igualdad laboral no debería evaluarse únicamente mediante indicadores de presencia femenina, brecha salarial o acceso a puestos de responsabilidad. También debe medirse a través de indicadores de salud psicosocial: carga de trabajo, autonomía, seguridad psicológica, reconocimiento, exposición a discriminación o acoso, conflicto trabajo-familia, burnout, ansiedad, sueño y bienestar subjetivo. Incorporar estos indicadores permitiría detectar desigualdades menos visibles y diseñar intervenciones organizacionales orientadas no solo a la igualdad formal, sino también a la salud mental y la sostenibilidad de las trayectorias profesionales de las mujeres. Como señala el informe del Parlamento Europeo EP-DG IUST, (Shevchenko et al., 2025), la desigualdad de género en el mercado laboral no es solo un problema económico, sino un determinante estructural de la salud mental de las mujeres.

### **Terminología:**

**Acantilado de cristal o precipicio de cristal:** El concepto de “acantilado de cristal” fue acuñado en la Universidad de Exeter y hace referencia a un fenómeno en el que las mujeres tienen más probabilidades de ser nombradas para puestos de liderazgo en contextos de crisis o situaciones especialmente difíciles. En estos casos, su acceso al poder suele producirse cuando la organización atraviesa problemas significativos, lo que implica que deben asumir roles de alta responsabilidad en escenarios inestables o de alto riesgo. En este sentido, el término describe cómo el liderazgo femenino puede estar asociado a mayores dificultades estructurales, ya que con frecuencia las mujeres son colocadas al frente de situaciones complejas que requieren gestionar y resolver crisis ya existentes (Kulich et al., 2021; Ryan y Haslam, 2005).

**Síndrome abeja reina:** El “síndrome de la abeja reina” es un término que se usa en psicología social para describir un patrón de conducta en el que algunas mujeres que han logrado ascender en entornos laborales dominados por hombres tienden a distanciarse de otras mujeres e incluso dificultar su progreso profesional. La idea es que, en vez de actuar como mentoras o aliadas, estas mujeres pueden percibir a otras mujeres como competencia directa y adoptar actitudes más críticas o poco solidarias hacia ellas (Baykal y Surucu, 2025).

**Suelo pegajoso:** El concepto de “suelo pegajoso” (sticky floor) se emplea para describir la situación laboral de una gran parte de la población femenina. Esta expresión hace referencia a los factores que explican la menor calidad del empleo en el caso de las mujeres, así como a las mayores tasas de rotación laboral que afectan especialmente a quienes ocupan las posiciones más desfavorecidas. En este contexto, las mujeres están sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial y en los contratos temporales (Christofides et al., 2013).

**Techo de cristal:** El concepto de “techo de cristal” fue utilizado por primera vez en 1986 en un artículo publicado en el Wall Street Journal en Estados Unidos, donde se empleó la expresión “glass ceiling barriers”. Este término se utiliza para describir las dificultades



que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de alta dirección o responsabilidad dentro de las organizaciones, incluso cuando cuentan con la formación y las competencias necesarias. Se denomina “techo de cristal” porque no se trata de una barrera explícita o legal, sino de un obstáculo invisible, difícil de identificar y de superar, que limita el progreso profesional de las mujeres en sus trayectorias laborales (European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, 2019).

## Referencias

- Baykal, E. y Surucu, S. (2025). A battle in the hive against the Queen Bee: reaction of female subordinates' unconscious mind. *Frontiers in Sociology, 10*, Artículo e1554275. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2025.1554275>
- Cabrita, J. (2020, 3 de marzo). Gender equality at work: A contribution based on the European Working Conditions Survey. Presentation en *On the road to gender equality: Gender balance in the EESC*. Eurofound.
- Carretero García, M. J. (Coord). (2026). *La brecha retributiva entre mujeres y hombres: causas, evolución y consecuencias*. Instituto de las Mujeres. [https://www.igualdadenlaempresa.es/igualdadRetributiva/Publicaciones/docs/La\\_brecha\\_retributiva\\_entre\\_mujeres\\_y\\_hombres.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/igualdadRetributiva/Publicaciones/docs/La_brecha_retributiva_entre_mujeres_y_hombres.pdf)
- Christofides, L. N. Polycarpou, A. Y Vrachimis, K. (2013). Gender wage gaps, 'sticky floors' in 'glass' in Europe. *Lobour Economics, 21*, 86-102. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.01.003>
- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P. y Rossi, M. (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household, 18*, 1001–1017. <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09502-1>
- Domínguez Amorós, M., Muñiz, L. y Rubilar Donoso, G. (2019). El trabajo doméstico y de cuidados en las parejas de doble ingreso: Análisis comparativo entre España, Argentina y Chile. *Papers, 104*(2), 337–374. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2576>
- Elizalde-San Miguel, B. y Díaz de Rada Igúzquiza, V. (2023). Compartido, sí, pero todavía desigual: Pocos avances en el reparto de las tareas domésticas en Navarra. *Papers, 108*(4), Artículo e3164. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.3164>
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation. (2019). *She figures 2018: Gender in research and innovation*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2019.2777/936>
- Fernández-Felipe, M. C., Cruz Cantos, M. L. de la, Gayoso Doldán, M. y Rodríguez Tupayachi, S. (2015). Carga mental en la mujer trabajadora: desigualdad de género y prevalencia. *Medicina y Seguridad del Trabajo, 61*(238), 18–33. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2015000100003>

- García-Rodríguez, I., Gómez-Salgado, J., Prieto-Callejero, B., Fagundo-Rivera, J., El Khoury-Moreno, L. y García-Iglesias, J. J. (2026). Conflicto trabajo-familia y su impacto en la salud de la mujer trabajadora: Una revisión sistemática [Work-family conflict and its impact on working women's health: A systematic review]. *Atención Primaria*, 58(2), Article 103391. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2025.103391>
- González Arechavala, Y., Gómez Jiménez, M., Díaz Cirera, B., Negueruela Avellaneda, S. y Martín Carrasquilla, O. (2024). *Cátedra para la Promoción de la Mujer en Vocaciones STEM en la Formación Profesional para la Movilidad Sostenible: Memoria de actividades 2024*. <https://files.griddo.comillas.edu/memoria-actividades-catedra-stem-mujer-2024.pdf>
- Ibáñez, M., García Mingo, E., Aguado, E. (2022). Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina. *Sociología del Trabajo*, 101, 329-343. <https://doi.org/10.5209/stra.81673>
- Instituto Nacional de Estadística. (2025, 28 de mayo). *Encuesta anual de estructura salarial (EAES): Año 2023. Datos definitivos* [Nota de prensa]. <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EAES2023.htm>
- Kulich, C., Gartzia, L., Komarraju, M. y Aelenei, C. (2021). Contextualizing the think crisis-think female stereotype in explaining the glass cliff: Gendered traits, gender, and type of crisis. *PloS One*, 16(3), Artículo e0246576. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0246576>
- Musarella, N. y Discacciati, V. (2020). Doble jornada laboral y percepción de la salud en mujeres: investigación cualitativa. *Evidencia, Actualización en la Práctica Ambulatoria*, 23(3), Artículo e002046. <https://doi.org/10.51987/evidencia.v23i3.6868>
- Observatorio Permanente de la Inmigración-OPI. (2026). *Cifras de mujeres extranjeras en España, 8M 2026* [Estadística]. [https://www.inclusion.gob.es/web/opi/estadisticas/productos\\_servicios/infografias/mujeres](https://www.inclusion.gob.es/web/opi/estadisticas/productos_servicios/infografias/mujeres)
- Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs. (2022, 3 de marzo). An ambitious future for Europe's women after COVID-19: mental load, gender equality in teleworking and unpaid care work after the pandemic [PE 719.547].

[https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL\\_BRI\(2022\)71954](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_BRI(2022)71954)  
7

Ryan, M. K. y Haslam, S. A. (2005). The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81–90. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>

Shevchenko, Y., Francisco Carcelén, C., Janečková, H., Gielge, H. M. y Padrosa Sayeras, E. (2025). *The effect of gender pay and pension gaps and new ways of working on women's mental health* [PE 777.652]. European Commission, Directorate-General for Research and Innovation. <https://doi.org/10.2861/7681833>

El presente informe ha sido elaborado por **María F. Rodríguez-Muñoz** (UNED), con la inestimable colaboración de **Lucía Halty** (Universidad Pontificia de Comillas), **María Provencio** (UNED) y **María Dolores Salmerón** (UDIMA).