

## EDITORIAL

### Brechas de género: la segregación laboral como problema

#### Gender gaps: labor segregation as a problem

SUSANA RODRÍGUEZ -ESCANCIANO  
*Universidad de León*

doi: 10.20318/femeris.2025.9530

Pese a los avances normativos de las últimas décadas, a día de hoy las mujeres no sólo se incorporan al mercado laboral en menor medida que los hombres, sino que cuando lo hacen trabajan menos horas y durante menos años, quedando condenadas, en muchos casos, a la economía informal o al trabajo con pocos derechos. Varias circunstancias, aquí solo esbozadas, corroboran esta preocupante realidad:

1. En el momento presente los salarios de las mujeres siguen siendo más reducidos que los de los hombres y la presencia de éstas es inferior en las ocupaciones cuya remuneración es alta, estando infrarrepresentadas en algunos ámbitos del sector industrial, del progreso científico y técnico, de la investigación y la innovación. La segregación horizontal genera un reparto de tareas en atención al género, de forma que los quehaceres que suelen desarrollar ellos y ellas no coinciden en muchos casos, pues constituyen prolongación de los roles sociales (productivo y reproductivo) que respectivamente les han sido atribuidos, por lo que trabajadores y trabajadoras se enfrentan a cometidos profesionales distintos. Las mujeres se concentran en mayor medida en ciertos sectores y ocupaciones, especialidades o puestos de trabajo en el sector textil, comercio, hostelería o limpieza, mientras los hombres lo hacen en otros diferentes como el sector químico, siderometalúrgico, construcción o ingeniería, mucho mejor retribuidos. Dentro del sector secundario las mujeres se ocupan de actividades muy concretas u oficios poco valorados que a menudo son prolongación de las tareas socialmente adjudicadas a las féminas, de modo que sus funciones suelen ser de preparación o marginales, mientras que el núcleo duro de la producción corresponde a los hombres.

En paralelo, no es difícil predecir *ad futurum* que van a ser pocas las féminas que van a acceder a las nuevas profesiones y actividades cualificadas vinculadas a la robótica

y a la tecnificación (mecatrónica, animación 3D, programación de algoritmos, TICs, ciberseguridad, nanotecnología, data engineer, arquitectura de sistemas en la nube, experto en infraestructuras informáticas, analistas de datos, desarrolladores de aplicaciones, data miners, data architects, software y aplicaciones, networking, simulación de sistemas, seguridad informática, negocios digitales y e-commerce...), pues evidentemente el aspecto nuclear vendrá de la mano de adquirir las competencias habilitantes en el nuevo escenario, caracterizado por una paradójica relación con la tecnología en el ámbito educativo, donde son escasas las mujeres especializadas en la rama STEM.

2. A medida que se asciende a los niveles superiores en el organigrama de una empresa, la proporción de mujeres y hombres va progresivamente alterándose hasta llegar incluso a la desaparición de personas del sexo femenino en los puestos más elevados. Este techo de cristal o suelo pegajoso no sólo incide en las menores posibilidades de promoción, sino que tiene un correlato directo en materia retributiva, habida cuenta que los ascensos llevan aparejados el reconocimiento de determinados pluses o complementos. El montante salarial es el observatorio privilegiado para valorar la situación de vulnerabilidad o, dicho de otro modo, la punta del iceberg que permite vislumbrar un problema de más amplio calado: la exclusión social o la pobreza que ahora afecta también a la clase trabajadora, particularmente si se trata de mujeres.

Es más, si preocupante resulta el panorama de mujeres poco cualificadas o descalificadas en España, las estadísticas muestran que también lo es la sobrecualificación. Estas mujeres, pese a sus cualidades subjetivas, ocupan los puestos más bajos en los escalafones de las empresas, quedando sumidas en un estado de frustración constante. Por tanto, más educación tampoco es suficiente para lograr mayor equidad, máxime cuando el ordenamiento jurídico apenas si ofrece mayor respuesta que la derivada de una incorrecta clasificación originaria.

3. Aunque las obligaciones familiares no tienen rostro; sin embargo, su tradicional vinculación al femenino ha supuesto un lastre para la plena integración de las mujeres en el mundo laboral, no en vano la atención de ascendientes y descendientes suelen recaer de forma estadísticamente abrumadora en las féminas, quienes disfrutan en un porcentaje significativamente mayor que los hombres de reducciones de jornada y excedencias no retribuidas o se ven sumidas en el preocupante fenómeno de la “doble o triple jornada”.

4. El trabajo a tiempo parcial, mayoritariamente femenino, es, sin duda, otro de los ámbitos más característicos de discriminación indirecta por razón de sexo, no en vano esta fórmula responde a un estereotipo sexista, germán de unas considerables dificultades para el desarrollo y progreso de la carrera profesional de las féminas, de una lamentable brecha salarial que condena a las mujeres a la pobreza e, inclusive, de una más reducida protección social. La posibilidad de rea-

lizar horas complementarias, con el añadido de que la parcialidad está en función de que se realice un número de horas inferior al que con carácter general lleva a cabo un trabajador ordinario, recuerda los denostados “trabajos a la llamada” capaces de exigir una disponibilidad constante no compensada económicamente, máxime cuando las horas complementarias se retribuirán como las ordinarias sin penalización adicional y solo cuando se hayan prestado efectivamente los servicios requeridos. Todo ello sin olvidar la hipótesis (harto frecuente) de utilización fraudulenta de esta modalidad contractual, pues no cabe silenciar que, en muchos casos, las horas realizadas son mayores que las declaradas.

5. Las diferencias biológicas entre hombres y mujeres en el crecimiento, metabolismo, ciclos reproductivos, hormonas y procesos de envejecimiento, hacen que, incluso cuando unos y otras están igualmente expuestos a un riesgo o enfermedad, las consecuencias para la salud puedan ser diferentes para cada sexo. Es más, los hombres y las mujeres se enferman o accidentan de diferente forma, no sólo por las diferencias biológicas entre ambos sexos, sino también por razón de género, donde las disparidades de tipo social se han convertido en un elemento clave para explicar la distribución desigual frente la exposición a los peligros laborales. Los accidentes de trabajo de los varones son debidos, principalmente a riesgos físicos, es decir, sus consecuencias súbitas son claras y evidentes, mientras que las mujeres están expuestas a factores cuyos efectos son, a veces, silentes o difíciles de detectar o se presentan a más largo plazo, por desarrollar actividades de servicios con exposición a riesgos, principalmente, ergonómicos, biológicos y psicosociales. Las mujeres sufren más trastornos músculo esqueléticos como consecuencia de posturas forzadas, sobreesfuerzos, movimientos repetitivos y largos tiempos de pie debido a la segregación sexual del trabajo, su menor fuerza muscular o su inferior tamaño corporal.

Además, las mujeres presentan mayor vulnerabilidad que los hombres al sufrimiento de patologías mentales como depresión o ansiedad y al padecimiento del acoso sexual. La facilidad para difundir datos íntimos, la propagación fácil de imágenes, videos, grabaciones, comentarios o mensajes, encuentra en las mujeres un destinatario fácil debido a los estereotipos culturales vinculados al comportamiento personal y sexual. Aunque la prueba del ciberacoso, manifestado como la intimidación y hostigamiento a través de la tecnología (bien sea sexual, sexista, moral, discriminatorio, etc), puede considerarse fácil porque la “huella digital” va a permitir determinar con exactitud el contenido de la comunicación a la que se atribuye el carácter lesivo del derecho fundamental de la víctima (mensajes de whatsapp, correos electrónicos, alertas en la intranet...), lo cierto es que presenta algunas características, que hacen difícil aclarar sus contornos. Así, algunas veces es imposible identificar al autor del comportamiento acosador amparado a través de un texto anónimo o bajo la argucia de un perfil falso o de la suplantación de su identidad. En otras ocasiones, el acceso a las fuentes de prueba puede verse condicionado por los derechos fundamentales de la persona que se quiere investigar como posible acosador (intimidad, protección de datos, propia imagen o secreto de las comunicaciones). Es más,

las manifestaciones son tan heterogéneas, muchas veces poco explícitas y otras tantas en exceso burdas, que en ocasiones las propias víctimas deciden adoptar un afrontamiento pasivo (ignorar o pasar por alto la situación) ante la ausencia de una línea común capaz de establecer contornos claros de un actuar ilícito.

6. Las mujeres, sin lugar a duda, constituyen uno de los sectores más afectados por la discriminación algorítmica, revestida con el disfraz de la objetividad o neutralidad que en apariencia adopta toda fórmula matemática. Puede suceder que a través de un sistema de inteligencia artificial se retribuyan más las tareas que requieran mayor esfuerzo físico o –con mayor frecuencia de la deseable– que la decisión automatizada produzca un perjuicio a las personas que disfrutan de permisos de conciliación familiar, mayoritariamente utilizados por mujeres. Un supuesto concreto puede resultar ilustrativo. La utilización de algoritmos para la organización de horarios (*just in time*) resulta muy eficiente desde el punto de vista empresarial por cuanto permite disponer del número exacto de personas necesarias en cada momento y, por tanto, ahorrar costes y tiempos de improductividad o inactividad. Sin embargo, afecta negativamente al colectivo de mujeres que asume significativamente mayores responsabilidades de cuidado de personas menores o dependientes con serias dificultades para asumir horarios intempestivos o sorpresivos. Asimismo, es sabido que los tiempos en que una persona se ausenta para ir al cuarto de baño suelen ser más elevados y frecuentes en el caso de las mujeres sobre todo si se encuentran en estado de gestación. Si ello condiciona la puntuación que alberga el algoritmo o el sistema de inteligencia artificial, es claro que éstas resultarán perjudicadas. Lo mismo sucederá en el caso de los polos que impulsan el trabajo en fines de semana o en días festivos o, incluso, en zonas con especial peligrosidad, pues seguramente condicionarán de un modo diferente a mujeres y varones, en función de cuáles sean sus responsabilidades en el cuidado de familiares o la percepción que ambos poseen sobre su seguridad. Probablemente la respuesta de los varones a estos requerimientos será positiva, mientras que es probable que la de las mujeres sea negativa y ello empeore su puntuación.

En fin, todas estas negativas consecuencias todavía se endurecen más cuando la mujer no sólo se enfrenta a las tradicionales barreras derivadas del reparto de roles por razón de sexo o género sino también a otros retos adicionales como la discapacidad, edad, raza, color, orígenes étnico o social, patrimonio, nacimiento, orientación sexual, identidad sexual, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas, lugar de residencia, pertenencia a una minoría nacional, condición de víctima de violencia de género o de trata de seres humanos, de drogodependiente o de cabeza de una familia monomarental.

Es preciso, por tanto, aportar resultados rigurosos y conclusivos acerca de cuáles son los factores que continúan contribuyendo a la peor condición laboral de las mujeres con el fin de diseñar propuestas de mejora. De ahí la oportunidad de este nuevo número de la Revista Femeris en el que voces autorizadas disertarán sobre temas de la máxima actualidad.