

CONGRESO NACIONAL "SER MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO"

UNA PANORÁMICA GENERAL DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL EN  
CLAVE DE GÉNERO

**ALGUNAS PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PARA COMBATIR LA BRECHA  
DIGITAL TANTO EN EL ÁMBITO PÚBLICO COMO EN EL PRIVADO**

Carmen Grau Pineda  
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Arturo Montesdeoca Suárez  
Personal investigador predoctoral de la ACIISI, Gobierno de Canarias  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

## 1. Estado de la cuestión

Como es sabido por todas, la igualdad constituye un valor superior del ordenamiento jurídico, presupuesto indispensable para la configuración de un Estado social y democrático de Derecho *ex art. 1.1 Constitución Española (CE)*. Por otro lado, se ha atribuido a los poderes públicos el encargo que la tan ansiada igualdad se materialice de forma real y efectiva *ex art. 9.2 CE*. Y, así mismo, ha encontrado anclaje en el Título I de la CE, “De los derechos y deberes fundamentales”, como reflejo de una “actuación integral, promocional y/o equilibradora que garantice la igualdad de oportunidades real y efectiva entre todas las personas que componen la sociedad<sup>1</sup>”.

El camino para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres no ha sido singularmente fácil, precisamente porque han coexistido múltiples gérmenes políticos, sociales y culturales<sup>2</sup> característicos de la sociedad patriarcal que han ido en detrimento de la mujer en cuestiones como: el acceso y el tipo de empleo, la discriminación salarial, prestaciones de la seguridad social, las políticas de conciliación laboral y familiar o los obstáculos de promoción hacia puestos de responsabilidad y dirección. Motivos por los que se reclamaba a voces un marco jurídico que permitiese, al menos, adoptar medidas de promoción de igualdad con perspectiva de género que pudiesen superar la discriminación y desventaja de las mujeres por hábitos socialmente arraigados en la sociedad.

Fruto de este proceso de preocupación social, surgió la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI). Se puede estar de acuerdo que la lucha por la igualdad puede tener lugar desde diferentes ámbitos de la sociedad como que puede traer causa por diferentes circunstancias, entre ellas, la tecnológica, objeto de análisis en la presente comunicación. No obstante, hoy en día se encuentra superada por un nuevo proceso industrial, la industria 4.0, caracterizada por el salto cualitativo de las tecnologías de comunicación inalámbricas y que conlleva una nueva reordenación de los métodos y formas de trabajo<sup>3</sup>.

Es una cuestión unánime considerar que los procesos de innovación tecnológica tienen consecuencias directas en aspectos como el crecimiento económico y el correcto casamiento entre la oferta y la demanda en el mercado laboral<sup>4</sup>. Asimismo, provoca la aparición de nuevas formas de empleo que requieren la adquisición de nuevas competencias como las digitales. En definitiva, este tipo de competencias obedece a la necesidad de contar con habilidades suficientes para entender y usar habitualmente los dispositivos y herramientas tecnológicas implantadas en el medio laboral puesto que constituyen un factor de empleabilidad de las personas trabajadoras<sup>5</sup>. Por lo tanto, uno de los interrogantes que se plantea es qué papel asume la mujer en la era de la digitalización teniendo en cuenta el incremento de la demanda de personas con conocimientos o competencias digitales y su infrarrepresentación histórica en el sector STEAM (Science,

---

<sup>1</sup> ALFONSO MELLADO, C.A. (2020). “Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido”, *Femeris*, vol. 5, nº 2, p. 35.

<sup>2</sup> CASAS BAAMONDE, M.E. (2019). “La organización del tiempo de trabajo con perspectiva de género: la conciliación de la vida privada y la vida laboral”, *Revista documentación laboral*, vol. II, nº 117, p. 21.

<sup>3</sup> MOLINA NAVARRETE, C. (2017). Derecho y trabajo en la era digital: ¿“revolución industrial 4.0” o “economía sumergida 3.0””, en AA.VV. *El futuro del trabajo que queremos*, Conferencia Nacional Tripartita, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vol. II, p. 403.

<sup>4</sup> MORENO GENÉ, J. (2021). “El auge de las nuevas tecnologías en el trabajo tras la COVID-19 y su impacto de género”, *3º Congreso Internacional Virtual ‘La gestión del futuro. Cambios y propuestas para la sociedad de la postpandemia’*, p. 54.

<sup>5</sup> Más detalles en ARENAS REMIRO, M. (2011). “Brecha digital de género: la mujer y las nuevas tecnologías”, *Anuario de la facultad de Derecho*, nº 4, p. 107.

Technology, Engineering, Art and Mathematics) por aglutinarse su presencia en el sector servicios (sanidad, educación, hostelería, cuidados, entre otras)<sup>6</sup>.

En este sentido, y de acuerdo con los datos de DESI 2020<sup>7</sup>, el número de titulados en TIC aumentó considerablemente en España, representando el 4% de titulados en 2020 frente al 3,6 % de media en la UE. Sin embargo, el porcentaje de mujeres especialistas TIC solo alcanza un 1,1% frente al 1,4 % de media en la UE, que denota un diagnóstico negativo por infrarrepresentado para la situación de la mujer en este sector. Por lo que se constata que los porcentajes que representan las mujeres en sectores STEAM es insuficiente y que podrían terminar por señalar que “las tecnologías están social y culturalmente definidas como masculinas y las competencias tecnológicas son entendidas como competencias propias del género masculino<sup>8</sup>”.

De este modo, se ha cuestionado si la revolución tecnología podría contribuir a una polarización entre trabajadores y trabajadoras, a una suerte de una nueva brecha laboral, la digital<sup>9</sup>. Y que, como consecuencia del déficit de formación e interés por las tecnologías de las mujeres, se dificulte su acceso a empleos más cualificados y, por ende, con mejores salarios. Por tales razones, se aborda a continuación qué posibilidades existen, desde el ámbito público hasta el ámbito empresarial, para paliar y disminuir los obstáculos que amenazan con postergar la brecha digital de género en el mundo del trabajo digital del futuro<sup>10</sup>.

## **2. Propuestas de actuación**

Por consiguiente, es posible diferenciar entre dos vías por las que, preferentemente, se ha optado para eliminar la brecha digital: desde el ámbito público y desde el ámbito privado, como se expondrá a continuación.

### **2.1. Desde el ámbito público**

En primer lugar, desde el ámbito público, es preciso señalar que el art. 28 LOI hace referencia expresa a la encomienda que deben asumir los poderes públicos en cuanto a garantizar la incorporación de las mujeres en la sociedad digital.

En este sentido, el desarrollo de programas públicos de la Sociedad de la Información debe llevarse a cabo con una perspectiva de género, de tal modo que tanto al momento de su diseño como al momento de su ejecución deba observarse el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (igualdad real). Asimismo, se insta a promover programas específicos que permitan lograr la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información, como puede ser, en programas de formación sobre tecnologías de la información y las comunicaciones para disuadir los obstáculos de las mujeres en su acceso y relación con las tecnologías.

---

<sup>6</sup> Encuesta Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral. Recuperado en [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout)

<sup>7</sup> Índice de la Economía y la Sociedad Digitales (DESI) 2021.

<sup>8</sup> DE LA PUEBLA PINILLA, A. (2020). “El trabajo de las mujeres en la era digital”, *Revista Trabajo y derecho*, nº 58, p. 21.

<sup>9</sup> Más detalles en OLARTE ENCABO, S. (2017). “Brecha digital, pobreza y exclusión social”, *Revista Temas Laborales*, nº 138, p. 290.

<sup>10</sup> Otra propuesta en este sentido en MELLA MÉNDEZ, L. (2020). “Mujer trabajadora y empleo tecnológico: medidas de actuación urgente contra la brecha digital de género (1)”, *Revista Trabajo y Derecho*, nº 66.

Conforme a lo expuesto, es posible identificar varios programas que se han puesto en marcha al respecto. En primer lugar, la Agenda 2025<sup>11</sup> recoge entre una de las acciones, “reforzar las competencias digitales de los trabajadores y del conjunto de la ciudadanía”, fijándose como meta para el año 2025 que el 80% de las personas posean competencias digitales básicas y, además, que como mínimo las mujeres alcancen la cuota del 50%.

Por otro lado, el Plan Nacional de Competencias digitales<sup>12</sup>, sin minimizar los aspectos positivos que plantea el desarrollo tecnológico, prevé que es indispensable que en el proceso de inclusión digital ningún colectivo pueda quedarse atrás. De hecho, plantea varios ejes sobre los que atajar la alfabetización digital de la población, concretamente uno de ellos consiste en la lucha contra la brecha digital de género. Para ello se ha propuesto adoptar medidas como un programa de fomento de vocaciones científico-tecnológicas en el sistema educativo y un programa de fomento de la capacitación digital de las mujeres y de participación en itinerarios formativos tecnológicos.

Y, por último, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia<sup>13</sup>, la línea de actuación “competencias digitales para el empleo” pretende reforzar las competencias digitales de las personas desempleadas, así como reducir la brecha de género. De este modo, el objetivo es aportar una formación en competencias digitales a mujeres en desempleo acorde con la demanda del sistema productivo.

No constituye una cuestión baladí la necesidad de aportar a las mujeres formación y recualificación en materia digital, más aún si cabe cuando la UE ha adelantado la irrupción de la industria 5.0 mostrando interés en el protagonismo que asumirán las habilidades específicas, entre ellas, las tecnológicas. Por tales motivos, plantea que es fundamental recualificar a las personas trabajadoras para garantizar un nivel básico de conocimientos en habilidades digitales como alfabetización digital, inteligencia artificial y análisis de datos o ciberseguridad, entre otras. Es por lo que es sumamente importante mostrar una seria consciencia respecto a que una nueva revolución industrial puede suponer una continuidad en la brecha digital de género y, por ende, en una dificultad añadida para que las mujeres interactúen en la sociedad digital así como en el acceso al empleo digital. Superada esta reflexión, se propone a continuación desde otra óptica el atajo a las barreras u obstáculos que inciden en las relaciones entre las mujeres y las tecnologías.

## 2.2. Desde el ámbito privado

Por otro lado, desde el ámbito de la empresa, se plantea si el Plan de Igualdad (PI) verdaderamente constituye un medio idóneo para superar la brecha digital. En este sentido el art. 7 del RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro<sup>14</sup> (en adelante, RD 901/2020) determina que el diagnóstico de situación constituye una herramienta sumamente útil para “identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas,

---

<sup>11</sup> Recuperado de [https://portal.mineco.gob.es/ca-es/ministerio/estrategias/Paginas/00\\_Espana\\_Digital\\_2025.aspx](https://portal.mineco.gob.es/ca-es/ministerio/estrategias/Paginas/00_Espana_Digital_2025.aspx)

<sup>12</sup> Recuperado de [https://portal.mineco.gob.es/RecursosArticulo/mineco/ministerio/ficheros/210127\\_plan\\_nacional\\_de\\_competencias\\_digitales.pdf](https://portal.mineco.gob.es/RecursosArticulo/mineco/ministerio/ficheros/210127_plan_nacional_de_competencias_digitales.pdf)

<sup>13</sup> <https://planderecuperacion.gob.es/>

<sup>14</sup> Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”.

Ya el art. 46 de la LOI recogía, desde su versión original, entre las materias evaluables que pretenden superar los obstáculos de igualdad efectiva entre mujeres y hombres aspectos como el proceso de selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional, condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de género. Queda patente, por tanto, la importancia fundamental de que diagnóstico y medidas de igualdad (agrupadas por grandes áreas) estén alineados y respondan las segundas a lo evidenciado por el primero.

El interés de la presente comunicación se centra, como se ha anunciado desde las primeras líneas, en las áreas concretas de actuación referidas a la formación, la clasificación y la retribución, así como a la promoción. Todo ello en aras a atajar la posible infrarrepresentación femenina<sup>15</sup> en determinados grupos profesionales como consecuencia de la brecha digital.

### 2.1.1. Formación

Desde el área de la formación, desafortunadamente se ha comprobado como un alto porcentaje de PI se están limitando a implementar acciones formativas centrada (y limitadas) al uso de lenguaje no sexista y/o sensibilización en materia de igualdad de género referida a mandos intermedios y dirección, principalmente<sup>16</sup>. Por tales razones, y salvo que la explicación se residencie en el hecho de que se esté llevando a cabo un plan formativo general de la empresa y al margen de la formación contenida en el PI, se estima necesario ampliar el abanico formativo a otras materias específicas o transversales. Precisamente, bajo el paraguas que la política empresarial de formación -estratégica, específica e inclusivo- podría incorporarse formación específica en nuevas tecnologías, competencias digitales básicas y avanzadas que permitan adquirir una formación más completa, posibilitando el ascenso y/o promoción a puestos medios/superiores que requieran de estas competencias/habilidades. De este modo podría ser un medio fundamental a través del cual la propia empresa dote a las mujeres de su plantilla de las herramientas necesarias para superar este tipo de obstáculos y superar la subrepresentación de las mujeres en categorías profesionales que requieran conocimientos técnico-digitales<sup>17</sup>. Fundamental será, en este sentido, tanto la identificación de las personas que, dentro de la empresa, poseen cualificaciones para promocionar y ocupar puestos en los que estén infrarrepresentados, con el objeto de ofrecer formación, en horario laboral, en las habilidades necesarias para favorecer esa promoción; como la impartición formación específica dentro de un programa de desarrollo de liderazgo dirigido a apoyar mujeres de alto potencial dentro de la empresa y, a su vez, animar a estas mujeres capacitadas a participar en el proceso de promoción interna. Además del imprescindible seguimiento a través de indicadores desagregados por sexos que permita evaluar el éxito o fracaso de tales medidas.

---

<sup>15</sup> Más detalles e SIERRA HERNÁIZ, E. (2020). “Perspectivas del concepto de infrarrepresentación femenina en los planes de igualdad”, *Revista Trabajo y Derecho*, nº 65, p. 5.

<sup>16</sup> Plan de Igualdad Centro Tecnológico Grupo Copo, S.L. Plan de Igualdad AGQ Labs & Technological services. Plan de Igualdad Grupo Rolén.

<sup>17</sup> Plan de Igualdad Fora forest technologies, S.L.L.

### 2.1.2. Clasificación y retribución

El tratamiento conjunto de ambos contenidos o materias se justifica en las disfuncionalidades prácticas que la clasificación profesional sigue arrojando pese a los esfuerzos por implantar sistemas de clasificación que, sustentados en una valoración de puestos de trabajo (RRDD 901 y 902/2020), que garantice la implantación de sistemas de clasificación profesional neutros y libres de sesgos de género en las organizaciones empresariales y supere los estereotipos que impregnan nuestro sistema de relaciones laborales y que finalmente, producen discriminaciones directas pero, especialmente, indirectas. Y, en esta línea, existen buenas prácticas como la creación de mapas de puestos de trabajo en empresas concretas que permiten trazar una infografía sobre los puestos de trabajo pero también una ruta profesional con doble alcance: individual y organizacional<sup>18</sup>. En este sentido, identificadas las competencias, capacidades y funciones de cada puesto de trabajo es posible planificar las necesidades formativas concretas así como detectar posibles déficits formativos del personal que puedan ser corregidos/superados de forma eficiente.

Por otro lado, e íntimamente ligada a la clasificación profesional, la retribución toma como criterios para determinar su cuantía aspectos como las competencias y responsabilidades asumidas por las personas trabajadoras y, que en el caso de asociarse a conocimientos digitales, podría suponer un hándicap para las mujeres mermando sus posibilidades de progreso y poder adquisitivo. De este modo, la política salarial debe obedecer a criterios objetivos/neutros que consigan desterrar sesgos de género respecto a un puesto que exija las mismas funciones, capacidades y habilidades, sin perjuicio de la existencia de complementos salariales que justifiquen una diferenciación al respecto<sup>19</sup>.

### 2.1.3. Promoción y desarrollo profesional

En íntima conexión con el apartado anterior, se encuentra la promoción profesional a puestos superiores que debidos al cambio de grupo o al incremento salarial sin cambio de grupo, supongan la ubicación en un nivel profesional y/o retributivo superior al de partida. Sobre este aspecto, se ha valorado positivamente en determinados PI que se utilicen los criterios clásicos de promoción como el de antigüedad o libre designación, junto a otros como las pruebas objetivas o concursos de méritos<sup>20</sup>. En algunos casos, y de forma positiva, se ha adoptado como objetivo vincular la participación y superación en acciones formativas con la promoción y desarrollo profesional entre los diferentes puestos de trabajo<sup>21</sup>. Y, en otros, se ha determinado oportuno la creación de un plan de carrera profesional que marque un itinerario temporal para fomentar y garantizar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad que ayude a superar la segregación vertical<sup>22</sup> relacionada con el techo de cristal<sup>23</sup>.

La importancia del tratamiento en el PI de las materias señaladas se justifica en que pueden contribuir positivamente a disminuir la brecha digital en las empresas fruto

---

<sup>18</sup> Plan de Igualdad Cade Soluciones de Ingeniería, S.L.

<sup>19</sup> Plan de Igualdad Laboratorios León Farma S.A. Plan de Igualdad RCI Bank and Services España. Plan de Igualdad Piher Sensors & Controls, S.A.

<sup>20</sup> Plan de Igualdad Irontec. Plan de Igualdad Lorca Telecom Bidco, S.A.

<sup>21</sup> Plan de Igualdad Boston Scientific Ibérica S.A.U. Plan de Igualdad de la Escuela Superior de Estudios Técnicos de Canarias – ESETEC. Plan de Igualdad de Telefónica Servicios Audiovisuales, S.A.

<sup>22</sup> Plan de Igualdad Tesicnor. Plan de Igualdad Hunter Technology Albacete, S.L.U.

<sup>23</sup> De este modo, las empresas podrán implementar acciones que permitan desvanecer “el techo de cristal” para las mujeres como objetivo para alcanzar un futuro decente e igualitario del trabajo. RAMOS QUINTANA, M.I. (2019). “El futuro del trabajo de las mujeres: integración en el mercado de trabajo y promoción profesional”, *Revista documentación laboral*, vol. II, nº 117, p. 54.

del desarrollo exponencial de las nuevas tecnologías en el contexto de la economía digitalizada que la cuarta revolución industrial ha supuesto.

Los datos disponibles sobre la incorporación de la mujer en el tejido empresarial desarrollando funciones de especialista TIC son bastante reveladores y evidencian la brecha digital. Así, del total de personal de personal especialista TIC las mujeres ostentan el 23,60%, un nada significativo 1% en ciberseguridad o un 0.48% en inteligencia artificial. Asimismo, tampoco se refleja una aportación significativa de las empresas en lo que a contrarrestar el déficit formativo en competencias TIC de sus empleados se refiere puesto que tan solo el 18,51% llevó a cabo una formación al respecto<sup>24</sup>.

Para ir concluyendo, la Comisión Europea advierte que si bien la investigación y la innovación son motores clave de la productividad y la competitividad, las economías nacionales y las empresas y organizaciones también podrán obtener rédito de la disrupción que todo ello supone si ven las oportunidades que la inversión interna en habilidades y capital humano exige esta suerte de “reconversión”. En consecuencia, las empresas tienen la obligación de desempeñar un papel más proactivo y estratégico en la formación y capacitación de la fuerza laboral, que sepa ver más allá de los costes laborales derivados de este proceso tránsito digital y que no deje a nadie atrás, incluidas las mujeres<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico (CE) en las empresas 2019-2020. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t09/e02/a2019-2020/10/&file=05002.px&L=0>

<sup>25</sup> *Vid.*, BREQUE, M., DE NUL, L., PETRIDIS, A. (2021). Industry 5.0: towards a sustainable, human-centric and resilient European industry, Publications Office.