

## NOVELES DESTACADOS

### Género del empleado y discriminación en el trabajo en Europa

Laura Carlota Francisco-García<sup>1</sup>, Sonia María Suárez-Ortega

*Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España*

<https://doi.org/10.20420/eni.2024.742>

#### Resumen

La discriminación laboral por género sigue siendo una preocupación, afectando a nuevas empresas y a multinacionales. Debido a ello, el presente trabajo analiza la influencia del género en la discriminación laboral en Europa. Los resultados obtenidos revelan mayor probabilidad de discriminación laboral cuando el empleado es mujer o se identifica como persona no binaria, y cuando la rama de ocupación laboral es dominada por mujeres. En cambio, se reduce cuando el jefe inmediato es mujer o cuando existe mayor igualdad de género en el país del empleado. El estudio subraya la necesidad de políticas efectivas para promover la igualdad y recomienda a empresas y gobiernos redoblar sus esfuerzos para erradicar la discriminación.

*Palabras clave:* discriminación laboral, brecha de género por países, género binario, género no binario, género del supervisor.

*Clasificación JEL:* J16, J71, N30.

*Fuente de referencia:* Laura Carlota Francisco García (2024). Género del empleado y discriminación en el trabajo en Europa: un análisis de los resultados de la *European Working Conditions Telephone Survey*. Trabajo fin de Grado del Grado en Administración y Dirección de Empresas, tutorizado por Sonia María Suárez Ortega y presentado en la Universidad de las Palmas de Gran Canaria, España.

#### 1 Introducción

La lucha contra la discriminación laboral, especialmente por género, sigue siendo una asignatura pendiente en los ámbitos supra nacional y nacional, no debiendo permanecer ajenas a este reto tanto las nuevas empresas como aquellas con implantación internacional. Revelaciones de un reciente informe de la Unión Europea subrayan que una variedad de prejuicios, incluidos los relacionados con el origen étnico, la orientación sexual y las creencias religiosas, tiñen de adversidad las experiencias cotidianas de los individuos, tanto en la esfera profesional como en la personal. Este informe apunta a que un notable 35% de la discriminación es por género, revelando que afecta con más intensidad a las mujeres que a los hombres (Eurostat, 2021).

El compromiso global por la igualdad de género, como recoge uno de los Objetivos de

Desarrollo Sostenible impulsados desde 2015 por las Naciones Unidas, refleja una ambición por erradicar las barreras que enfrentan las mujeres a todos los niveles de decisión y liderazgo. La evolución del papel de la mujer en la sociedad ha sido especialmente importante en las últimas décadas (Alonso Gallo & Gutiérrez López, 2023), impulsando un cambio en las estructuras sociales arraigadas (Castaño Peña, 2020). No obstante, la trayectoria de las mujeres en el mercado laboral ha seguido un curso de altibajos, marcado por una pronunciada "U", especialmente durante la transición de una economía agraria a una industrial y, más adelante, con la revitalización a través del sector servicios (Goldin, 2014).

El presente trabajo de investigación analiza el peso del género en la discriminación laboral europea, desde las perspectivas del género del empleado y del supervisor hasta el predominio

<sup>1</sup>Autor de correspondencia: [luaracarlotafrancisco@gmail.com](mailto:luaracarlotafrancisco@gmail.com).

del género en ocupaciones específicas y el nivel de igualdad de género a nivel país. A través del uso de fuentes secundarias, como la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021 y el Informe Global de Brecha de Género 2021 del Foro Económico Mundial, este trabajo aspira a esclarecer el entramado de la discriminación laboral con una perspectiva de género. En términos prácticos, sus hallazgos pueden ser útiles tanto a nuevas empresas como a empresas con objetivos de expansión internacional, pues una mayor comprensión de las variables que afectan a la discriminación laboral en cada país representa un prerrequisito para contribuir de forma efectiva a la construcción de un futuro más igualitario.

## 2 Marco teórico

La discriminación laboral se manifiesta como un concepto multifacético, con una diversidad de razones que la propician y que varían ampliamente entre individuos y colectivos. La Real Academia Española define “discriminar” como el acto de dar un trato desigual por motivos irracionales, tales como raza, género o religión, entre otros. Jiménez Rodrigo (2018) sugiere que, en el ambiente laboral, estos prejuicios pueden surgir tanto entre colegas como por parte de empleadores, a menudo influidos por estereotipos y sesgos raciales, de género o religiosos.

La discriminación de género, altamente analizada y objeto de numerosas regulaciones para su mitigación (Alonso Gallo & Gutiérrez López, 2023), no solo se refiere a la inequidad que enfrentan las mujeres, sino que en la última década también desafía a aquellas personas que no se identifican con el binomio hombre-mujer (Ordóñez Yraolagoitia, 2015).

La discriminación laboral que afecta a la mujer, en primer lugar, puede ser observada en la segregación tanto vertical como horizontal, lo que afecta a la representación y salario de las

mujeres en el mercado laboral (Martínez León & Marengo, 2021). La segregación vertical, también llamada “techo de cristal” limita el acceso de las mujeres a posiciones de alto rango (Barberá Heredia et al., 2002). La segregación horizontal o “pared de cristal”, por su parte, se refiere a la tendencia a que hombres y mujeres desempeñen profesiones diferentes. Ambos tipos de segregación son propiciados por factores económicos y sociológicos, entre ellos la preferencia de las mujeres por trabajos compatibles con la vida familiar o los propios prejuicios de los empleadores (López Martínez et al., 2019).

Por su parte, y con respecto a las personas no binarias, Davidson (2016) destaca que la discriminación laboral también impregna su carrera profesional, observándose ello tanto en la tasa de desempleo como en la dificultad para alcanzar puestos de responsabilidad.

Atendiendo a lo expuesto, el presente trabajo examina discriminación laboral de mujeres, hombres y personas de identidad no binaria en Europa, utilizando para ello datos secundarios. Además, se estudiará también el efecto del género del supervisor inmediato de los empleados (Lucifora & Givani, 2021) y cómo la igualdad de género en el país de empleo puede influir en la discriminación laboral (Zhou He, 2023). Este análisis busca comprender los mecanismos subyacentes a la discriminación laboral y proponer vías para su erradicación.

## 3 Metodología

Este trabajo se apoya en fuentes de información secundaria procedentes de dos bases de datos esenciales: la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021 y el Informe Global de Brecha de Género 2021 del Foro Económico Mundial. La primera, realizada por Eurofound, es una encuesta telefónica, que recoge datos de 62.126 empleados asalariados de 36 países europeos. Se examinan variables

relacionadas con el perfil demográfico y el entorno laboral del empleado, con el objetivo de detectar y analizar las condiciones de trabajo en Europa.

El informe del Foro Económico Mundial ofrece una evaluación anual del progreso en la reducción de las desigualdades de género en varios países. En este estudio se ha integrado el índice global de brecha de género procedente de dicho informe con los datos de la encuesta para contextualizar los resultados según la igualdad de género prevaleciente en cada país de los empleados encuestados.

La variable dependiente en este estudio es la experiencia de discriminación laboral del empleado, medida mediante la respuesta a la pregunta: “¿Ha sufrido discriminación en el trabajo en los últimos 12 meses?”, cuya respuesta es dicotómica y codificada como 1 (sí) y 0 (no). Las variables independientes seleccionadas incluyen el género del empleado, el género del supervisor inmediato, el predominio de un género en la ocupación y el índice global de brecha de género. Además, se han considerado variables descriptivas y de control como la edad, nivel de educación, antigüedad en la empresa y el tamaño de la empresa.

#### 4 Resultados

##### *Perfil de los empleados según la percepción de discriminación laboral sufrida en su puesto de trabajo*

Aproximadamente el 11,7% de los empleados reportaron haber sentido discriminación en su trabajo. Si bien la edad promedio de los individuos de la muestra es de 39,67 años, son los de más de 56 años los que menos discriminados se han sentido frente a los comprendidos entre 16 y 44 años que son los que muestran una tendencia a sufrir mayor discriminación. La mayoría de la muestra posee estudios superiores o secundarios, aunque

quienes solo alcanzaron una educación primaria experimentan mayor discriminación.

Con respecto a las variables profesionales, la mayoría de los encuestados trabajan a tiempo completo con una antigüedad promedio en el trabajo de 10,58 años, disminuyendo la percepción de haber sentido discriminación con la antigüedad. Si se analiza el tamaño de la empresa y el sector de actividad, los empleados de pymes perciben más discriminación que aquellos que trabajan en microempresas, mientras que los que forman parte del sector público muestran tasas más altas de discriminación.

##### *Relación entre discriminación laboral y las variables relacionadas con el género*

El presente trabajo examina cómo ciertas variables de género afectan a la percepción de discriminación laboral. Concretamente, el género del empleado, el género del supervisor inmediato, la representación femenina en la ocupación del trabajador, así como la brecha de género en el país en el que trabaja.

En este sentido, se observa una relación estadísticamente significativa entre el género del empleado y la discriminación, destacando que las personas no binarias sufren más discriminación (25,4%), seguidas por las mujeres (13,1%) y los hombres (10,2%). Respecto al género del supervisor, no se halla una relación significativa general, pero se observa mayor discriminación entre mujeres supervisadas por hombres (13,7%). En cuanto a la ocupación, los empleados en ocupaciones dominadas por mujeres presentan mayor discriminación (13,3%). Finalmente, la igualdad de género en el país correlaciona con menos discriminación laboral, esto es, países con mayor igualdad de género muestran menos discriminación de sus empleados.

### ***Efecto conjunto de la influencia del género en la discriminación laboral***

Del análisis de la regresión logística binaria realizado (tabla 1), se identifica que percibir discriminación laboral es más probable cuando el empleado es mujer o se identifica como persona no binaria, cuanto mayor sea el tamaño de la empresa y cuando la rama de ocupación en la que trabaja es dominada por mujeres frente a ser una ocupación dominada por hombres. Por

otro lado, la probabilidad es menor cuando el jefe inmediato es mujer, y a medida que aumenta la edad y el nivel de estudios del empleado.

Además, una mayor igualdad de género en el país del empleado reduce la probabilidad de discriminación laboral. Este estudio subraya la complejidad de los factores sociales de la discriminación en el trabajo.

**Tabla 1. Influencia del género en la discriminación laboral**

Variables	Discriminación en el trabajo	
	Beta	Sig.
Constante	-1,271	<0,001
Edad del empleado	<b>-0,004</b>	<0,001
Nivel de estudios	<b>-0,063</b>	<0,001
Tamaño de la empresa	<b>0,039</b>	0,003
Igualdad de género en el país en el que trabaja el empleado	<b>-0,646</b>	0,028
Género del empleado (referencia hombres, 0)		<0,001
Género del empleado (mujer, 1)	<b>0,300</b>	<0,001
Genero del empleado (no binario, 2)	<b>1,018</b>	<0,001
Género del supervisor (hombre 0, mujer 1)	<b>-0,081</b>	0,006
Ocupación según género (referencia dominada por hombres, 0)		<0,001
Ocupación según género (dominada por mujeres, 1)	<b>0,186</b>	<0,001
Ocupación según género (ocupación mixta, 2)	-0,037	0,302
<b>Porcentaje R<sup>2</sup> Nagelkerke</b>	1%	
<b>Chi-Cuadrado (Modelo)</b>	303,559; $p < 0,001$	
<b>Porcentaje global de clasificación</b>	88,3%	
<b>Número</b>	57.195	

## **5 Conclusiones**

Este estudio ha explorado la intersección entre género y discriminación laboral en Europa, utilizando datos de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021 y el Informe Global de Brecha de Género 2021 del Foro Económico Mundial. Los resultados obtenidos revelan cómo la discriminación laboral persiste influenciada por variables de género, corroborando hallazgos previos y aportando nuevas evidencias. Entre ellos, es de destacar que mujeres y personas no binarias enfrentan mayores probabilidades de discriminación en el trabajo.

En cuanto al género del supervisor, se observa que los hombres predominan en roles supervisores, un reflejo del "techo de cristal" bien documentado en la literatura (Barberá Ribera et al., 2009). Este fenómeno, agravado por estereotipos y políticas empresariales insuficientes en conciliación laboral y familiar, limita la selección de mujeres para puestos de alta responsabilidad. Además, el estudio destaca una relación significativa entre tener un supervisor masculino y la discriminación percibida por mujeres, sugiriendo que las supervisoras podrían implementar evaluaciones más objetivas y políticas laborales equitativas

(Fabbi et al., 2019; Lucifora & Givani, 2021).

Respecto a la segregación horizontal, evidenciada en la concentración de géneros en distintas ocupaciones, este estudio reafirma que las mujeres tienden a ser agrupadas en roles con menor remuneración y prestigio, una dinámica que perpetúa la discriminación y la desigualdad (Maira Vidal, 2017).

Estos hallazgos refuerzan la necesidad de políticas efectivas que promuevan la igualdad de género en todos los niveles organizativos y en todas las geografías. A pesar de los avances, la discriminación por género sigue siendo una barrera significativa que requiere un enfoque multifacético para su erradicación, implicando tanto a entidades gubernamentales como a organizaciones privadas (nuevas empresas, empresas con implantación internacional) en la lucha contra las inequidades persistentes. Por ejemplo, los directivos deberían estar alerta para evitar situaciones de discriminación y redoblar sus esfuerzos para garantizar la plena inclusión de las mujeres y personas no binarias, especialmente en aquellos departamentos o unidades de la empresa en las que el supervisor es un hombre, o cuando se trata de un sector con amplia ocupación de mujeres. En caso de empresas internacionalizadas, deben también redoblar estos esfuerzos en sus subsidiarias localizadas en países en los que existe una baja igualdad de género a nivel nacional. De esta forma, este estudio no solo contribuye al cuerpo académico sobre discriminación laboral, sino que también sirve como una llamada a la acción para fomentar un entorno laboral más justo y equitativo.

## 6 Referencias

- Alonso Gallo, N., & Gutiérrez López, I. (2023). Gender and organizational culture in the European Union: situation and prospects. *Frontiers in Psychology*, *14*, 1164516. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1164516>
- Barberá Heredia, E., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002). Más allá del techo de cristal. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, *40*, 55-68.
- Barberá Ribera, T., Estellés Miguel, S., & Dema Pérez, C. (2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: el “techo de cristal”. XIII Congreso de Ingeniería de Organización (pp. 133-142).
- Castaño Peña, A. (2020). Segregación laboral por cuestión de género. Trabajo Fin de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Oviedo. Obtenido de [8/9/2023]: <https://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/61548>
- Davidson, S. (2016). Gender inequality: Nonbinary transgender people in the workplace, *Cogent Social Sciences*, *2*(1), 1236511. <https://doi.org/10.1080/23311886.2016.1236511>
- Eurostat (2021). *Self-perceived discrimination at work - statistics*. Obtenido de [20/11/2023]: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-perceived\\_discrimination\\_at\\_work\\_-\\_statistics#Women\\_more\\_discriminated\\_against\\_than\\_men](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-perceived_discrimination_at_work_-_statistics#Women_more_discriminated_against_than_men)
- Fabbi, L., Macis, M., Moro, A., & Schivardi, F. (2019). Do Female Executives Make a Difference? The Impact of Female Leadership on Gender Gaps and Firm Performance. *The Economic Journal*, *129*(2). <https://doi.org/10.1093/ej/uez012>
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, *104*(4), 1091-1119.
- Jiménez Rodrigo, M. L. (2018). El abordaje de la discriminación múltiple en el empleo: Revisión de políticas y buenas prácticas en la Unión Europea. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, *6*(3), 196-228.
- López Martínez, M., Nicolás Martínez, C., Riquelme Perea, P. J., & Vives Ramírez, N. (2019). Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017). *Revista Prisma Social*, *26*, 159-182.
- Lucifora, C., & Vigani, D. (2022). What if your boss is a woman? Evidence on gender discrimination at the workplace. *Review of Economics of the Household*, *20*(2), 389-417.
- Maira Vidal, M. M. (2017). La segregación horizontal por género y sus consecuencias en la ocupación masculinizada de mecánico/a en el subsector de reparación de vehículos en España. *Laboreal*, *13*(1). <https://doi.org/10.4000/laboreal.1796>

Martínez León, I. M., & Marengo P. (2021). La segregación laboral por género en España. Evolución 2008-2018 y tendencias actuales. *Revista Mujer y Economía: Igualdad, Oportunidades y Retos*, 921, 65-82

Ordóñez Yraolagoitia, L. (2015). Discriminación laboral por razón de género. *Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales*, 32, 262-277.

Zhou He, J. (2023). La igualdad de género en la Unión Europea. En A. Grané Chávez y I. Albarrán Lozano (Eds). *Análisis y visualización de los ODS en los distintos territorios* (pp. 279-315). Universidad Carlos Tercero de Madrid.