

Introducción



¿Cómo impacta la IA en las desigualdades de género en el empleo?



Normativa y políticas públicas



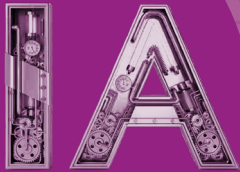
Medidas y recomendaciones



Conclusiones



Bibliografía



Impacto de la IA en las brechas de género en el empleo

En los últimos años, la inteligencia artificial (en adelante IA) se ha posicionado como uno de los principales motores de transformación económica y social a nivel global. Su rápida evolución y creciente incorporación en múltiples sectores productivos está generando cambios profundos en la forma en que se organiza el trabajo, se distribuyen las tareas y se configuran las trayectorias profesionales. En este contexto, **la IA no solo representa un avance tecnológico, sino también un fenómeno con implicaciones estructurales en el empleo, la productividad y la igualdad de oportunidades.**

En este sentido, es importante tener en cuenta que el mercado laboral presenta brechas de género, entendidas como las desigualdades entre mujeres y hombres en aspectos como la participación

en el empleo, la segregación ocupacional, las condiciones laborales o las diferencias salariales. Estas brechas constituyen un reto estructural persistente en la mayoría de las economías y condicionan el acceso y desarrollo profesional de las mujeres.

La IA ha abierto **nuevas oportunidades laborales** al automatizar tareas repetitivas y optimizar procesos complejos en diversas industrias. Desde la atención al cliente hasta la gestión de inventario y la logística, los sistemas de IA han demostrado que cuentan con capacidad para aumentar la eficiencia y la productividad (mayor rapidez) en tareas específicas. Además, la IA está generando demanda de **perfiles especializados** en áreas como el desarrollo de algoritmos, la ingeniería de sistemas y la propia inteligencia artificial.

10 Impacto de la IA en las brechas de género en el empleo

Julio 2026



Inicio

Introducción

No obstante, estos avances no siempre se distribuyen de manera homogénea, lo que plantea una serie de retos que requieren atención específica desde el ámbito de las políticas públicas y la gobernanza empresarial. Dado que el mercado laboral ya presenta desigualdades estructurales, estas se ven condicionadas o amplificadas por la introducción de la IA.

Resulta imprescindible abordar el **impacto de la inteligencia artificial desde una perspectiva de género**. Una menor presencia de mujeres en sectores STEM, así como las brechas en el acceso a formación tecnológica, constituyen factores que pueden limitar su participación en los empleos emergentes asociados a la IA.

Uno de los principales desafíos radica en la **incorporación de sesgos en los sistemas algorítmicos**. Dado que estos modelos se entrenan a partir de grandes volúmenes de datos históricos, pueden reflejar y perpetuar prejuicios existentes (ya sean de género, raciales, socioeconómicos o culturales). Esta problemática adquiere especial relevancia en el ámbito laboral, donde la utilización de herramientas basadas en IA en procesos de selección, evaluación del desempeño o promoción profesional puede dar lugar a decisiones discriminatorias, muchas veces difíciles de identificar debido a la opacidad de los algoritmos. La falta de transparencia y explicabilidad en estos sistemas plantea, además, **importantes interrogantes en términos de responsabilidad y rendición de cuentas**.

Por otro lado, la automatización asociada a la inteligencia artificial también suscita preocupación en relación con **la calidad del empleo y la distribución de sus beneficios**. Si bien la IA puede contribuir a la creación de nuevos puestos de trabajo, también puede implicar la **sustitución de determinadas ocupaciones, afectando de manera desigual a distintos grupos de población, en especial a las mujeres**. En este sentido, resulta fundamental analizar cómo estos procesos inciden en las brechas de género, especialmente en aquellos sectores donde las mujeres tienen una mayor representación y que son más susceptibles de automatización.

Ante este escenario, es relevante promover un **enfoque integral** que garantice que el desarrollo y la implementación de la inteligencia artificial se realicen de manera ética, inclusiva y orientada al interés general. Esto implica no solo **reforzar los marcos regulatorios existentes**, sino también **fomentar la formación** en competencias digitales, **impulsar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos tecnológicos** y asegurar la **incorporación de criterios de igualdad en el diseño de estas herramientas**. La colaboración entre administraciones públicas, empresas, agentes sociales y el conjunto de la sociedad resulta clave para avanzar hacia un modelo de innovación que no deje a nadie atrás.

10 Impacto de la IA en las brechas de género en el empleo

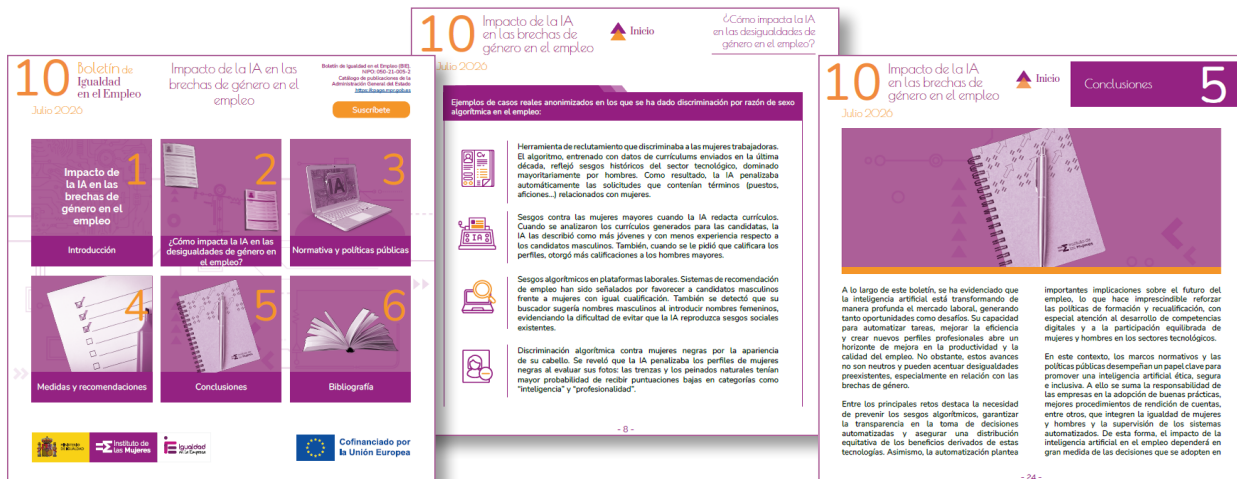
Julio 2026



Introducción

Así, este nuevo número del Boletín de Igualdad en el Empleo tiene como objetivo analizar el impacto de la inteligencia artificial en las brechas de género en el ámbito laboral. En primer lugar, se han examinado los principales efectos de estas tecnologías sobre el empleo, prestando especial atención a los riesgos de automatización, los sesgos algorítmicos y las desigualdades en el acceso y desarrollo profesional.

Seguido de ello, se presentan algunas medidas y recomendaciones orientadas a mitigar estos riesgos y promover una IA más inclusiva y, por último, una síntesis del marco normativo y de las principales políticas públicas en materia de inteligencia artificial, tanto a nivel europeo como nacional.



10 Impacto de la IA en las brechas de género en el empleo

Julio 2026



¿Cómo impacta la IA en las desigualdades de género en el empleo? 2



La distribución desigual del impacto tecnológico no solo plantea retos en términos de productividad y formación, sino que también evidencia las vulnerabilidades asociadas al despliegue de la inteligencia artificial. Dado que las mujeres y determinados sectores estratégicos se encuentran entre los más expuestos a estas herramientas, surge la necesidad de analizar críticamente la calidad y equidad de las decisiones automatizadas. Esta transición hacia un modelo laboral cada vez más asistido por la inteligencia artificial implica el riesgo de perpetuar o incluso amplificar desigualdades preexistentes, lo que hace imprescindible examinar los posibles sesgos presentes en los sistemas de inteligencia artificial.

2.1. Sesgos algorítmicos y discriminación en el empleo

Como se mencionó anteriormente, uno de los principales riesgos asociados al uso de la inteligencia artificial en el ámbito laboral es la **aparición de sesgos algorítmicos que pueden generar, ampliar y perpetuar situaciones de discriminación**. Tal y como señala el informe de la Comisión Europea **Algorithmic discrimination in Europe: Challenges and opportunities for gender equality and non-discrimination law**, estos sesgos pueden surgir en diferentes fases del desarrollo y aplicación de los sistemas, afectando de manera directa a la igualdad de género en el empleo.

10 Impacto de la IA en las brechas de género en el empleo

Julio 2026



¿Cómo impacta la IA en las desigualdades de género en el empleo?

En primer lugar, se encuentra como una de las fuentes fundamentales de sesgo, el **factor humano**. Los sistemas de inteligencia artificial son diseñados, entrenados y supervisados por personas que operan dentro de contextos sociales y culturales determinados. Esto implica que, aunque la intervención humana puede contribuir al control y la mejora de los algoritmos, también puede introducir estereotipos y sesgos preexistentes, especialmente cuando los equipos de desarrollo carecen de representación equilibrada de mujeres y hombres, formación en igualdad y capacidad para identificar sesgos y estereotipos de género. En ausencia de una perspectiva de género en el diseño y validación de estos sistemas, la inteligencia artificial reproduce patrones discriminatorios ya presentes en la sociedad.

En segundo lugar, **los datos utilizados para entrenar los modelos** constituyen otra fuente clave de sesgo. La inteligencia artificial se basa en grandes volúmenes de información, pero estos datos no siempre son neutrales, representativos o de calidad homogénea. Cuando los conjuntos de datos reflejan desigualdades históricas o estereotipos sociales, los algoritmos tienden a reproducir e incluso amplificar esos patrones en sus resultados. Además, no todos los grupos sociales tienen la misma capacidad de generar o influir en los datos disponibles, lo que puede dar lugar a una representación desigual de la realidad.

A ello se suma el problema de la **correlación estadística**. Los sistemas de aprendizaje automático identifican patrones entre variables sin necesariamente comprender las causas subyacentes de los fenómenos. Esto puede llevar a que se establezcan relaciones que, desde una perspectiva social o normativa, resultan problemáticas o injustas. Por ejemplo, si un sistema de IA se entrena con datos históricos del mercado laboral, puede identificar que las mujeres han tenido menores salarios o menor presencia en determinados puestos, interpretando estas diferencias como patrones a reproducir en sus predicciones, en lugar de como el resultado de desigualdades estructurales previas. De este modo, se corre el riesgo de naturalizar la desigualdad.

10 Impacto de la IA en las brechas de género en el empleo

Julio 2026



¿Cómo impacta la IA en las desigualdades de género en el empleo?

Otro elemento clave es la **falta de transparencia** de muchos sistemas algorítmicos, especialmente aquellos basados en modelos complejos o protegidos por secretos comerciales. En estos casos, resulta difícil comprender cómo se toman las decisiones o qué variables influyen en los resultados, incluso para personal experto. Esta opacidad dificulta tanto la detección de posibles sesgos como la evaluación de su impacto, lo que limita la capacidad de supervisión y control.

Finalmente, también debe considerarse la **complejidad de la rendición de cuentas** en este tipo de sistemas, ya que en su desarrollo intervienen múltiples actores, desde quienes diseñan los algoritmos hasta quienes los implementan o los utilizan en contextos laborales. Esta cadena de responsabilidades fragmentadas complica la identificación de responsables en caso de discriminación.

En conjunto, los factores mencionados permiten entender que **los sesgos algorítmicos pueden originarse en distintas fases del ciclo de vida de la inteligencia artificial: en los datos, cuando reproducen desigualdades estructurales, en el diseño, cuando no se incorpora perspectiva de género en el modelo, o se priorizan correlaciones sin contexto social, y en la implementación, cuando no existen mecanismos adecuados de supervisión ni capacidad para identificar sesgos de género. La combinación de estos elementos, junto con la opacidad de muchos sistemas, puede situar a las personas afectadas en una posición de especial vulnerabilidad frente a decisiones automatizadas potencialmente discriminatorias.**

10 Impacto de la IA en las brechas de género en el empleo

Julio 2026



¿Cómo impacta la IA en las desigualdades de género en el empleo?

Ejemplos de casos reales anonimizados en los que se ha dado discriminación por razón de sexo algorítmica en el empleo:



Herramienta de reclutamiento que discriminaba a las mujeres trabajadoras. El algoritmo, entrenado con datos de currículums enviados en la última década, reflejó sesgos históricos del sector tecnológico, dominado mayoritariamente por hombres. Como resultado, la IA penalizaba automáticamente las solicitudes que contenían términos (puestos, aficiones...) relacionados con mujeres.



Sesgos contra las mujeres mayores cuando la IA redacta currículos. Cuando se analizaron los currículos generados para las candidatas, la IA las describió como más jóvenes y con menos experiencia respecto a los candidatos masculinos. También, cuando se le pidió que calificara los perfiles, otorgó más calificaciones a los hombres mayores.



Sesgos algorítmicos en plataformas laborales. Sistemas de recomendación de empleo han sido señalados por favorecer a candidatos masculinos frente a mujeres con igual cualificación. También se detectó que su buscador sugería nombres masculinos al introducir nombres femeninos, evidenciando la dificultad de evitar que la IA reproduzca sesgos sociales existentes.



Discriminación algorítmica contra mujeres negras por la apariencia de su cabello. Se reveló que la IA penalizaba los perfiles de mujeres negras al evaluar sus fotos: las trenzas y los peinados naturales tenían mayor probabilidad de recibir puntuaciones bajas en categorías como “inteligencia” y “profesionalidad”.

10 Impacto de la IA en las brechas de género en el empleo

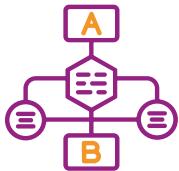
Julio 2026



¿Cómo impacta la IA en las desigualdades de género en el empleo?



Uso de un algoritmo de determinación de salarios y bonificaciones que discriminaba en función del sexo, origen racial o étnico u otros factores. La discriminación algorítmica también puede exacerbar las brechas retributivas existentes, esto sucede porque el algoritmo aprende y replica los patrones históricos de discriminación.



Algoritmos de asignación de viajes que discriminan indirectamente. Distintas investigaciones han mostrado que los conductores negros, así como las mujeres trabajadoras de plataformas de asignación de viajes, pueden recibir menos peticiones y, por tanto, menores retribuciones, en comparación con los hombres blancos. Esto sucede debido a la forma en que los algoritmos gestionan las asignaciones y las calificaciones de las personas usuarias.

2.2. Automatización del empleo y segregación ocupacional

Teniendo en cuenta que, según el último **informe de Eurostat (2025)**, el 19,9 % de las empresas de la Unión Europea utilizaban tecnologías de inteligencia artificial, y que entre el 18 % y el 22 % de los empleos en España están actualmente expuestos a esta tecnología, el análisis de este fenómeno resulta especialmente relevante desde una perspectiva económica, laboral y social. Las cifras evidencian que la inteligencia artificial ha dejado de ser una tecnología marginal para convertirse en un elemento progresivamente integrado en la estructura productiva, con capacidad de incidir de forma directa en la organización del trabajo y en la distribución de las oportunidades laborales.

En este contexto, el empleo en los sectores mayoritariamente ocupados por mujeres podría presentar una mayor exposición relativa a los procesos de transformación tecnológica. Esta situación no responde a factores coyunturales, sino a dinámicas estructurales del mercado laboral, como la segregación ocupacional por

10 Impacto de la IA en las brechas de género en el empleo

Julio 2026



¿Cómo impacta la IA en las desigualdades de género en el empleo?

razón de sexo y la persistente feminización de determinados sectores de actividad. En particular, las mujeres están sobrerrepresentadas en ámbitos como la educación, la sanidad y los servicios, donde la presencia de la inteligencia artificial está aumentando de forma progresiva, especialmente a través de sistemas de gestión, automatización parcial y herramientas de apoyo a la toma de decisiones.

La irrupción de estas tecnologías en dichos sectores no se limita a la automatización de tareas repetitivas o administrativas, sino que implica una transformación más profunda en la organización del trabajo. En concreto, la inteligencia artificial está modificando la forma en que se gestionan los tiempos, se distribuyen las cargas de trabajo y se estructuran los procesos de toma de decisiones. Así, en ámbitos como el sanitario o el educativo, su aplicación puede abarcar desde la gestión de grandes volúmenes de datos hasta la planificación de recursos o el apoyo a diagnósticos y decisiones profesionales, lo que transforma significativamente el contenido del trabajo sin implicar necesariamente la desaparición del puesto de trabajo.

Beneficios de la integración de la IA en el empleo



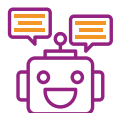
La automatización de procesos.

Permite realizar tareas repetitivas con mayor eficiencia y precisión, reduciendo posibles errores humanos y, a su vez, permitiendo al talento dedicarse a otras labores más estratégicas.



Optimización de la cadena de suministro.

Puede contribuir a predecir la demanda, gestionar inventarios y mejorar la logística.



Asistentes virtuales y chatbots.

Permite la atención al cliente en tiempo real.

10 Impacto de la IA en las brechas de género en el empleo

Julio 2026



¿Cómo impacta la IA en las desigualdades de género en el empleo?



Análisis predictivo.

Permite anticipar tendencias y comportamientos futuros.



Optimización del marketing digital.

Permite segmentar audiencias, personalización de contenido y la gestión de campañas publicitarias en tiempo real.



Innovación en investigación y desarrollo en distintos sectores.

Entre otros, en el sector automovilístico (desarrollo de vehículos autónomos); en salud (diagnósticos médicos precisos o descubrimiento de nuevos medicamentos) o aeronáutico (optimizar rutas y gestionar flotas, reduciendo coste en combustible).

No obstante, este proceso de transformación es ambivalente. Por un lado, puede contribuir a mejorar la eficiencia de los servicios, reducir cargas administrativas y ofrecer nuevas herramientas de apoyo que faciliten determinadas tareas profesionales. Sin embargo, por otro lado, también puede generar riesgos específicos en los sectores feminizados, como la intensificación del trabajo, la pérdida de autonomía en la toma de decisiones o la reconfiguración de funciones sin una mejora proporcional en las condiciones laborales o en el reconocimiento profesional para el ascenso.

Además, la exposición diferenciada de las mujeres a estos cambios tecnológicos se ve agravada por la propia estructura del mercado laboral, en la que persisten desigualdades en el acceso a puestos de mayor cualificación y a sectores directamente vinculados con el desarrollo tecnológico, así como por la persistencia de una distribución desigual de las responsabilidades de cuidados, que condiciona las trayectorias profesionales y limita la capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos. Esto implica que, aunque las mujeres puedan verse especialmente afectadas por la automatización en los sectores en los que ya están sobrerrepresentadas, no siempre cuentan con las mismas oportunidades de transición hacia nuevos empleos digitales o hacia ocupaciones vinculadas al desarrollo y gestión de la inteligencia artificial.

En consecuencia, **el impacto de la inteligencia artificial no puede entenderse como un proceso neutro ni homogéneo, sino como un fenómeno que interactúa con desigualdades preexistentes y que, en ausencia de medidas correctoras, puede contribuir tanto a su reproducción como a su ampliación.** Por ello, resulta fundamental acompañar este proceso de políticas específicas orientadas a la reducción de brechas de género, entre las que destacan la formación en competencias digitales y en igualdad, el impulso del acceso femenino a disciplinas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) y la incorporación sistemática de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de sistemas de inteligencia artificial, así como la participación equilibrada de mujeres y hombres en el diseño, desarrollo y gobernanza de estos sistemas.

2.3. Brechas en educación, empleo y desarrollo de la IA

Las desigualdades en el impacto de la inteligencia artificial no se explican únicamente por la estructura actual del mercado laboral, sino que también tienen su origen en factores más profundos relacionados con las trayectorias educativas y la socialización profesional. A pesar de los avances en igualdad de oportunidades en el acceso a la educación superior, persisten diferencias significativas en la elección de estudios y en la participación en disciplinas STEM, donde la presencia de mujeres continúa siendo inferior a la de los hombres, especialmente en áreas como la informática, la ingeniería o la ciencia de datos.

Según **el último informe de brecha digital de género del Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información**, el 19.6% de especialistas digitales en España son mujeres y la brecha en carreras de informática y matemática se ha duplicado en los últimos 30 años. Esta menor presencia en los programas tecnológicos no es un fenómeno aislado, sino el resultado de una combinación de factores acumulativos que se inician en etapas educativas tempranas. Entre ellos destacan la persistencia de estereotipos de género y una orientación académica menos frecuente hacia estudios técnicos. Todo ello contribuye a configurar trayectorias formativas desiguales que se consolidan a lo largo del tiempo.

Como consecuencia de esta dinámica, se produce una infrarrepresentación femenina en las carreras que alimentan directamente el desarrollo de la inteligencia artificial y de otras tecnologías digitales. Esta situación no solo afecta a la composición del sistema educativo, sino que tiene un impacto directo en la estructura del mercado laboral, ya que condiciona el acceso de las mujeres a los sectores de mayor crecimiento y valor añadido vinculados a la economía digital.

Incluso cuando las mujeres acceden a formaciones STEM, su incorporación a puestos tecnológicos de alta

10 Impacto de la IA en las brechas de género en el empleo

Julio 2026



¿Cómo impacta la IA en las desigualdades de género en el empleo?

cualificación no siempre se produce en condiciones de igualdad. En este sentido, también influyen factores como la segmentación del mercado laboral, las barreras en los procesos de promoción profesional o la menor presencia en redes profesionales y espacios de toma de decisiones, lo que limita su progresión dentro de estos sectores.

En el caso concreto, esta situación adquiere una relevancia especialmente significativa pues una menor participación femenina en el diseño, desarrollo y gobernanza de estos sistemas implica que una parte importante de las decisiones sobre cómo se construyen y aplican estas tecnologías se toma sin una representación equilibrada de la sociedad. Lo cual no solo restringe las oportunidades profesionales de las mujeres en un sector estratégico, sino que también puede favorecer la reproducción de sesgos y la creación de sistemas que no son incluyentes o sensibles a la diversidad social.

De esta forma, la brecha de género en el ámbito educativo y tecnológico no puede entenderse únicamente como una desigualdad de acceso, sino como un factor estructural que condiciona la propia configuración de la inteligencia artificial y sus efectos futuros sobre el mercado laboral.

Algunas propuestas del Center for Economic Policy para fomentar la inclusión de mujeres en las áreas STEM:



El fomento de la participación en áreas STEM a través de cursos, actividades extraescolares o de verano, buscando además activar mecanismos de auto-confianza, auto-percepción y afección hacia estas disciplinas.



Currículum y materiales flexibles, adaptados y libres de sesgos.

10 Impacto de la IA en las brechas de género en el empleo

Julio 2026



¿Cómo impacta la IA en las desigualdades de género en el empleo?



Dotar al profesorado de herramientas docentes para impartir una educación en STEM inclusiva, individualizada, dinámica, colaborativa, enfocada en la resolución conjunta de problemas científico-matemáticos, y que minimice los sesgos.



Promover y dar a conocer a referentes femeninos en STEM.



Programas de formación intensivos para adquirir habilidades específicas en STEM, especialmente para mujeres con una peor posición en el mercado laboral por su baja cualificación.

Si bien cuestiones como las barreras educativas o laborales o las brechas de habilidades contribuyen a entender el origen de los sesgos que podemos encontrar en la IA no se debe caer en el error de pensar que una mayor representatividad en los equipos o una mejor calidad de los datos darían lugar a una tecnología sin sesgos o neutra. Sin duda contribuirían a reducir ampliamente dichos sesgos y evitar las prácticas discriminatorias, pero ya se ha observado como la tecnología tiende a reproducir desigualdades y estructuras que están presentes en el conjunto de la sociedad. Además de atajar las brechas es preciso transversalizar la perspectiva de género en el ámbito tecnológico y garantizar, a través de instrumentos legales, un enfoque interseccional y de derechos humanos.



3.1. Marco europeo

En el contexto actual, el marco europeo de regulación de la inteligencia artificial se articula principalmente en torno al **Reglamento de Inteligencia Artificial de la Unión Europea (AI Act)**, aprobado en 2024 y cuya aplicación se encuentra ya en desarrollo progresivo en 2026. Este reglamento supone el primer intento a nivel internacional de establecer un marco jurídico integral para la inteligencia artificial, y parte de un enfoque basado en el riesgo, que clasifica los sistemas de IA según el nivel de impacto que pueden tener sobre los derechos fundamentales, la seguridad y la igualdad.

Dentro de esta clasificación, los sistemas utilizados en el ámbito del empleo ocupan una posición

especialmente relevante; el Reglamento (UE) 2024/1689 incluye como de alto riesgo sistemas de IA usados en empleo, gestión de personas trabajadoras y acceso al autoempleo, en particular selección, decisiones sobre condiciones laborales, promoción, extinción, asignación de tareas y evaluación del rendimiento. La consideración de alto riesgo no es meramente nominal, sino que implica un conjunto de obligaciones específicas destinadas a reducir la posibilidad de efectos discriminatorios o decisiones automatizadas injustas.

En concreto, el Reglamento exige que los sistemas de IA de alto riesgo se diseñen y desarrollen de modo que puedan ser **vigilados de manera**

10 Impacto de la IA en las brechas de género en el empleo

Julio 2026



efectiva por personas físicas durante el período que estén en uso, con herramientas de interfaz humano-máquina adecuadas. Esta supervisión debe contribuir a prevenir o reducir al mínimo los riesgos para los derechos fundamentales, especialmente cuando estos sistemas incidan en decisiones laborales relativas al acceso al empleo, las condiciones de trabajo, la promoción, la evaluación del desempeño o la continuidad en el empleo.

Asimismo, el artículo 27 del Reglamento (UE) 2024/1689, establece que determinadas personas responsables del despliegue deberán realizar, antes de desplegar el sistema de IA de alto riesgo, una **evaluación del impacto que la utilización de dichos sistemas puede tener en los derechos fundamentales**. Dicha evaluación debe incluir, entre otros elementos, **“las categorías de personas físicas y colectivos que puedan verse afectados por su utilización en el contexto específico”**, “los riesgos de perjuicio específicos” que puedan afectarles, una descripción de las medidas de supervisión humana y las medidas que deberán adoptarse si dichos riesgos se materializan, incluidos los mecanismos de reclamación. Esta previsión resulta especialmente relevante cuando el sistema pueda producir o reforzar efectos discriminatorios.

Además, se establece la necesidad de garantizar la calidad, pertinencia y representatividad de los datos utilizados en el entrenamiento de los modelos, así como la trazabilidad de los procesos

de decisión, lo que permite una mayor capacidad de auditoría y control. Junto a ello, se incorpora la obligación de realizar evaluaciones de impacto en derechos fundamentales, para empresas proveedoras y responsables del despliegue de sistemas de alto riesgo, especialmente en aquellos casos donde pueda existir un riesgo de discriminación indirecta.

A medida que este reglamento ha ido entrando en fase de aplicación, las instituciones europeas han reforzado los mecanismos de supervisión y gobernanza, con el objetivo de asegurar que su implementación sea homogénea entre Estados miembros. En este proceso se ha puesto especial atención en los efectos de la inteligencia artificial sobre el empleo, especialmente en lo relativo a la igualdad de género y la prevención de sesgos algorítmicos, que pueden reproducir desigualdades ya existentes en el mercado laboral.

De forma complementaria, las iniciativas europeas de simplificación normativa en materia digital, cuyo objetivo es reducir duplicidades normativas y facilitar su aplicación práctica, tanto para empresas como para administraciones públicas, deben seguirse con atención para garantizar que la reducción de cargas administrativas no debilite la protección de los derechos fundamentales, la igualdad entre mujeres y hombres y la capacidad de supervisión efectiva de los sistemas de IA.

La estrategia de simplificación también plantea sus propios retos. Por un lado, favorece la

10 Impacto de la IA en las brechas de género en el empleo

Julio 2026



Inicio

Normativa y
políticas públicas

adopción de la inteligencia artificial en el tejido productivo europeo al reducir cargas administrativas y mejorar la productividad. Por otro lado, puede generar riesgos de implementación desigual entre Estados miembros y afectar a la coherencia del marco regulatorio europeo si no se acompaña de mecanismos sólidos de supervisión y armonización.

Asimismo, requiere un acompañamiento para que su implementación no genere diferencias entre Estados miembros o niveles desiguales de protección efectiva, especialmente en ámbitos sensibles como el empleo, donde la IA puede tener un impacto directo sobre la igualdad de oportunidades.

En conjunto, el marco europeo actual refleja una evolución hacia un modelo de regulación que intenta equilibrar dos objetivos: la protección de los derechos fundamentales frente a los riesgos de la inteligencia artificial y, al mismo tiempo, el impulso a la innovación tecnológica y la competitividad económica. En este equilibrio, el ámbito laboral se sitúa como uno de los espacios más sensibles, dado que es donde la automatización y la toma de decisiones algorítmicas pueden tener consecuencias más directas sobre la igualdad y la no discriminación.

3.2. Marco español

En el caso de España, la regulación de la inteligencia artificial en el ámbito laboral se desarrolla en estrecha relación con el marco europeo establecido por el AI Act, cuya aplicación progresiva en 2026 está condicionando de manera directa la evolución del ordenamiento jurídico interno. Este reglamento europeo actúa como punto de referencia común para los Estados miembros, pero su implementación efectiva requiere su integración en estructuras normativas e institucionales nacionales. En este sentido, el sistema español ha ido configurando progresivamente un marco propio orientado a garantizar un uso responsable de la inteligencia artificial, con especial atención a la protección de los derechos fundamentales en el empleo.

El desarrollo de este marco nacional no se limita a la adaptación normativa, sino que se articula a través de estrategias públicas que orientan la transformación digital del país. Entre ellas destaca la **Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial (ENIA) 2024** que viene a reforzar y acelerar la Estrategia publicada en 2020 con el objetivo de impulsar una inteligencia artificial competitiva, ética, inclusiva y centrada en las personas. Para ello se centra en tres ejes principales: impulsar las capacidades tecnológicas y el talento en IA; favorecer su adopción en empresas y administraciones públicas y, por último, garantizar un desarrollo ético, seguro y respetuoso con los derechos fundamentales, reforzando la gobernanza, la supervisión y la confianza de la ciudadanía en estas tecnologías.

De manera complementaria, la **Agenda España Digital**, refuerza esta visión estratégica al consolidar la digitalización y la inteligencia artificial como elementos clave de la modernización económica. Esta agenda impulsa la transición hacia una economía del dato y promueve la adopción de tecnologías digitales tanto en el sector público como en el privado, subrayando al mismo tiempo la necesidad de garantizar la seguridad, la privacidad y la protección de los derechos de la ciudadanía en el proceso de transformación digital.

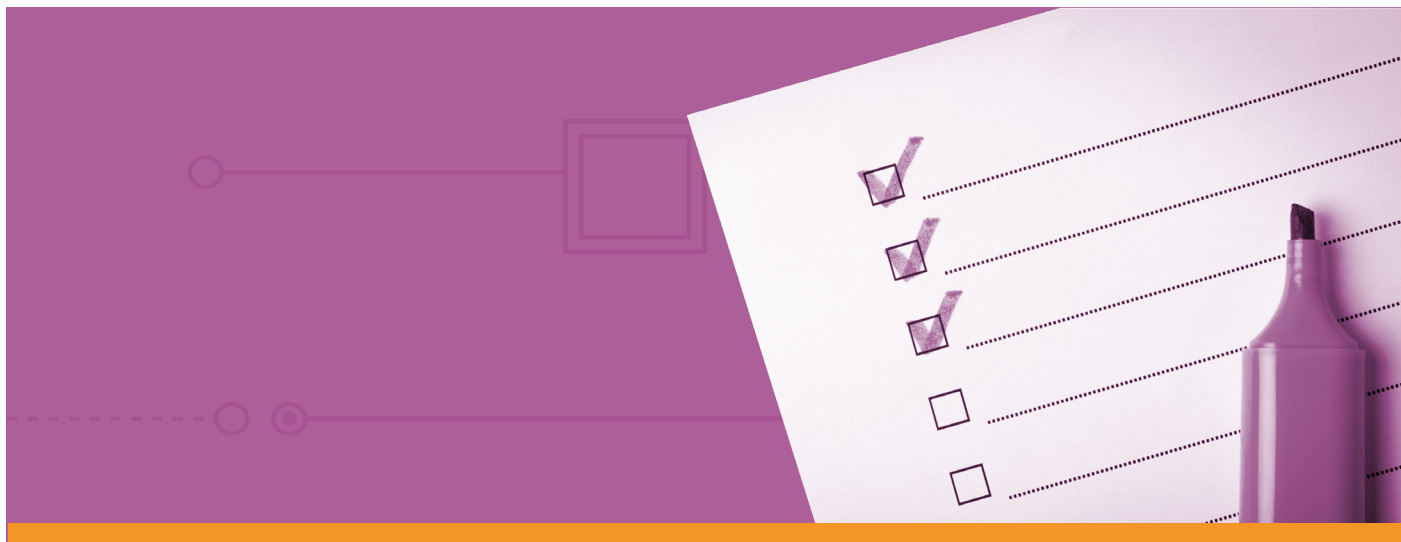
Dentro de esta coordinación institucional, adquiere especial relevancia la **Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial (AESIA)**, que en 2026 se consolida como la autoridad nacional de referencia en la supervisión de sistemas de IA. Su función no se limita al control técnico del cumplimiento normativo, sino que incorpora también la protección de los derechos fundamentales, con especial atención a la igualdad de trato y a la prevención de sesgos discriminatorios en ámbitos especialmente sensibles como el empleo.

En esta línea, la cooperación institucional se ha visto reforzada mediante la firma reciente de un **convenio entre la AESIA y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad**. Este acuerdo pretende desarrollar respuestas coordinadas entre la autoridad de vigilancia del mercado de sistemas de inteligencia artificial y la autoridad competente en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo, en línea con lo previsto en el Reglamento (UE) 2024/1689 de Inteligencia Artificial.

En concreto, el convenio tiene por finalidad fortalecer la supervisión de los sistemas de IA desde una perspectiva de derechos fundamentales, con especial atención a la igualdad entre mujeres y hombres, y establece mecanismos de colaboración técnica, intercambio de información y asesoramiento mutuo entre ambas instituciones. En particular, prevé la cooperación en la detección, evaluación y mitigación de sesgos algorítmicos de género a lo largo de todo el ciclo de vida de los sistemas de IA, incluyendo la supervisión de sistemas de alto riesgo, el análisis de impacto, la emisión de informes técnicos y la activación de mecanismos de alerta ante posibles riesgos de discriminación.

Asimismo, el acuerdo impulsa la coordinación en actividades de formación, sensibilización y alfabetización en inteligencia artificial, con un enfoque ético, responsable y orientado a la protección de los derechos fundamentales. Contempla la participación conjunta en laboratorios de ideas, estudios e iniciativas de análisis del impacto social de la inteligencia artificial, con el objetivo de incorporar de forma estructural la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y evaluación de estas tecnologías.

En conjunto, este marco de colaboración refuerza la gobernanza multinivel de la inteligencia artificial en España, consolidando un modelo de supervisión que integra de forma explícita la igualdad de género como criterio transversal en la evaluación de riesgos y en la regulación de los sistemas algorítmicos.



Para evitar que la inteligencia artificial contribuya a ampliar las brechas de género en el empleo, es necesario adoptar un enfoque integral que combine medidas técnicas, organizativas y regulatorias. Algunas organizaciones como la Red Europea de Organismos de Igualdad de trato (EQUINET), han ofrecido **recomendaciones** para incorporar un enfoque basado en derechos.

Este enfoque integral debe implicar, tanto a las empresas que utilizan sistemas de IA en sus procesos internos como a aquellas entidades que los diseñan y desarrollan, ya que el riesgo de sesgo no se limita a una única fase, sino que puede aparecer a lo largo de todo el ciclo de vida del sistema.



En primer lugar, las organizaciones que incorporan sistemas de inteligencia artificial en la gestión de recursos humanos (por ejemplo, en procesos de selección, evaluación del desempeño o promoción interna) deben establecer mecanismos de control que garanticen su uso responsable. Esto implica, en la práctica, revisar de manera crítica cómo se integran estos sistemas en la toma de decisiones y asegurarse de que no sustituyen sin supervisión adecuada criterios humanos que permitan detectar posibles situaciones de discriminación indirecta. Al respecto, **la supervisión humana efectiva debe entenderse no como un trámite formal, sino como un elemento real de control y corrección.**



Asimismo, resulta fundamental que las empresas **realicen evaluaciones de impacto de género antes de la implementación de sistemas de IA**, especialmente cuando estos afectan directamente a decisiones laborales. Estas evaluaciones permiten identificar posibles efectos discriminatorios antes de que el sistema se despliegue, reduciendo así el riesgo de que se reproduzcan desigualdades ya existentes en el mercado laboral. De forma complementaria, es necesario llevar a cabo auditorías periódicas de los algoritmos, con el fin de detectar desviaciones o sesgos que puedan aparecer con el uso continuado del sistema.



Otro aspecto clave es la calidad y composición de los datos utilizados. Las empresas deben **asegurarse de que los conjuntos de datos sean lo más equilibrados posible en términos de género y otros factores relevantes**, ya que los sistemas de IA aprenden a partir de patrones históricos que pueden reflejar desigualdades estructurales. Si estos datos no se corrigen o contextualizan, existe el riesgo de que la tecnología no solo reproduzca, sino que incluso amplifique dichas desigualdades.



Junto a ello, las organizaciones deberían **reforzar la transparencia en sus procesos de contratación y gestión del talento**, especialmente cuando intervienen sistemas automatizados. Esto incluye informar de manera clara sobre el uso de algoritmos en la toma de decisiones laborales y establecer procedimientos que permitan revisar o impugnar decisiones automatizadas cuando sea necesario. La transparencia no solo es una cuestión técnica, sino también un elemento esencial de confianza y legitimidad en el uso de estas tecnologías.



Asimismo, es fundamental invertir en **formación en igualdad** dirigida tanto a quienes desarrollan sistemas de inteligencia artificial como a quienes los implementan en el entorno laboral. La incorporación de estas perspectivas desde el diseño permite reducir el impacto de sesgos inconscientes y mejora la capacidad de identificar riesgos antes de que se consoliden en los sistemas.



Las empresas pueden desempeñar un papel activo en la reducción de brechas mediante **programas de capacitación continua**, incluyendo estrategias de reciclaje profesional (reskilling) y actualización de competencias (upskilling), especialmente en áreas tecnológicas. Estas medidas resultan clave para garantizar que las personas trabajadoras, y en particular las mujeres, no queden excluidas de los nuevos entornos digitales.



Desde una perspectiva más estructural, también resulta relevante que las organizaciones desarrollen **indicadores específicos de seguimiento del impacto de la inteligencia artificial en términos de igualdad de género**, así como que **publiquen información periódica sobre sus políticas de uso de algoritmos**. Este tipo de medidas contribuye a reforzar la rendición de cuentas y puede contribuir a identificar áreas de mejora en el tiempo. Al respecto cabe mencionar que en España, el artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de la representación legal de las personas trabajadoras a ser informada por la empresa sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afecten a decisiones que puedan incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles. Esta obligación resulta especialmente relevante en procesos de selección, asignación de tareas, evaluación del desempeño, promoción profesional o decisiones que puedan afectar a la continuidad en el empleo.



Por otro lado, uno de los principales desafíos actuales es la delimitación de **responsabilidades en caso de decisiones automatizadas discriminatorias**. En este sentido, no siempre resulta evidente si la responsabilidad recae en la empresa que implementa el sistema, en la entidad que lo desarrolla o en ambos actores. Esta falta de claridad refuerza la necesidad de **establecer marcos éticos y jurídicos más precisos**, especialmente en el ámbito de los recursos humanos.



En última instancia, es imprescindible que los sistemas de inteligencia artificial aplicados a la gestión del empleo **se diseñen y utilicen con un enfoque explícito de igualdad**. Esto implica no solo cumplir con la normativa vigente, sino también incorporar estándares éticos sólidos que garanticen que las decisiones automatizadas sean transparentes, justificables y no discriminatorias. Solo de este modo será posible aprovechar el potencial de la inteligencia artificial sin reproducir ni amplificar desigualdades estructurales ya existentes.



Cabe mencionar que, en el contexto actual, resulta necesario **ampliar el enfoque sobre los riesgos de la inteligencia artificial** teniendo en cuenta que el desarrollo de herramientas de IA generativa ha puesto de manifiesto la capacidad de estos sistemas para producir contenidos altamente realistas, incluyendo la generación de imágenes sexualizadas de mujeres sin su consentimiento. Si bien estas prácticas no se circunscriben directamente al ámbito laboral, sí tienen efectos directos sobre las trayectorias profesionales de las mujeres, al afectar a su reputación, a su visibilidad en entornos digitales y, en consecuencia, a sus oportunidades de acceso y promoción en el empleo.



A lo largo de este boletín, se ha evidenciado que la inteligencia artificial está transformando de manera profunda el mercado laboral, generando tanto oportunidades como desafíos. Su capacidad para automatizar tareas, mejorar la eficiencia y crear nuevos perfiles profesionales abre un horizonte de mejora en la productividad y la calidad del empleo. No obstante, estos avances no son neutros y pueden acentuar desigualdades preexistentes, especialmente en relación con las brechas de género.

Entre los principales retos destaca la necesidad de prevenir los sesgos algorítmicos, garantizar la transparencia en la toma de decisiones automatizadas y asegurar una distribución equitativa de los beneficios derivados de estas tecnologías. Asimismo, la automatización plantea

importantes implicaciones sobre el futuro del empleo, lo que hace imprescindible reforzar las políticas de formación y recualificación, con especial atención al desarrollo de competencias digitales y a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los sectores tecnológicos.

En este contexto, los marcos normativos y las políticas públicas desempeñan un papel clave para promover una inteligencia artificial ética, segura e inclusiva. A ello se suma la responsabilidad de las empresas en la adopción de buenas prácticas, mejores procedimientos de rendición de cuentas, entre otros, que integren la igualdad de mujeres y hombres y la supervisión de los sistemas automatizados. De esta forma, el impacto de la inteligencia artificial en el empleo dependerá en gran medida de las decisiones que se adopten en

10 Impacto de la IA en las brechas de género en el empleo

Julio 2026



Inicio

Conclusiones

el presente a través de un enfoque integral, basado en la equidad, la transparencia y la cooperación entre actores, que será fundamental para garantizar que esta transformación contribuya a un mercado laboral más inclusivo y justo.

Esta mirada integral del ecosistema de la inteligencia artificial es necesaria en el contexto actual, pues **la IA no solo reproduce sesgos en procesos como los sistemas de selección o evaluación en el empleo, sino que también amplifica dinámicas sociales de discriminación y violencia que terminan incidiendo en el acceso, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado de trabajo.** La creciente interconexión entre identidad digital y trayectoria profesional refuerza este impacto, generando nuevos mecanismos de exclusión que trascienden los espacios laborales tradicionales.

En este sentido, el análisis de los sesgos en el empleo no puede abordarse de forma aislada, sino que debe situarse en un ecosistema digital más amplio en el que operan estas tecnologías reforzando la necesidad de adoptar un **enfoque que combine la supervisión técnica de los sistemas de inteligencia artificial con la evaluación de sus efectos sociales e incorporando de manera transversal la perspectiva de género en todo su ciclo de vida.**



Este Boletín se ha realizado con la colaboración especial de Karen Morales Leguizamón, alumna en prácticas en el Instituto de las Mujeres.



Accenture (2026). Pulse of Change. <https://www.accenture.com/us-en/insights/pulse-of-change>

AMETIC. (s.f.). Publicaciones y análisis sobre Inteligencia Artificial. <https://ametic.es/comunicacion/publicaciones/>

Amnistía Internacional. (2026). Cómo las propuestas de la UE para “simplificar” las leyes tecnológicas socavarán nuestros derechos para alimentar la IA. <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2026/04/eu-simplification-laws/>

Betanzos, A. A. (2020). Inteligencia artificial e xénero vol III. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8214289>

Cobrerros, L., Galindo, J., y Raigada, T. (2024). Mujeres en STEM. Desde la educación básica hasta la carrera laboral. EsadeEcPol – Center for Economic Policy. <https://www.esade.edu/ecpol/es/publicaciones/mujeres-en-stem/>

Comisión Europea. (2021). Algorithmic discrimination in Europe: Challenges and opportunities for gender equality and non-discrimination law. Red Europea de Expertos Legales en Igualdad de Género y No Discriminación. https://ai.equineteurope.org/system/files/2021-04/EELN_Algorithmic-discrimination_GERARDS%20and%20XENIDIS_2021.pdf

Comisión Europea. (2024, mayo 29). Comisión Europea crea oficina de Inteligencia Artificial. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/policies/ai-office>

Crescendo. (2026). AI bias: 16 real AI bias examples & mitigation guide. <https://www.crescendo.ai/blog/ai-bias-examples-mitigation-guide>

De Zárate-Alcarazo, L. O., & Gómez, A. G. (2021). Inteligencia artificial e igualdad de género. Un análisis comparado entre la UE, Suecia y España.

Equinet Secretariat. (2021). Regulating for European AI that Protects and Advances Equality. <https://equineteurope.org/regulating-for-european-ai-that-protects-and-advances-equality-equinet-recommendations/>

Equinet. (2025, febrero 24). How to use the Artificial Intelligence Act to investigate AI bias and discrimination: A guide for Equality Bodies. Autor: Brent Mittelstadt.

Eurostat. (2025). Use of artificial intelligence in enterprises. European Commission. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Use_of_artificial_intelligence_in_enterprises

Gerards, J., & Xenidis, R. (2021). Algorithmic discrimination in Europe: Challenges and opportunities for gender equality and non-discrimination law. European Commission.

Gobierno de España. (2023). Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Componente 16: Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial. https://planderecuperacion.gob.es/sites/default/files/2023-10/0310203_adenda_plan_de_recuperacion_componente16.pdf

INE - Instituto Nacional de Estadística. (n.d.). INEbase / Nivel y condiciones de vida (IPC) / Condiciones de vida / Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares / Últimos datos. INE. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176741&menu=ultiDatos&idp=1254735976608

Instituto Universitario Valenciano de Investigación en Inteligencia Artificial (VRAIN). (2024). España presenta una exposición estructural a la inteligencia artificial de entre el 18 % y el 22 % del empleo según la provincia. Universitat Politècnica de València. <https://vrain.upv.es/espana-presenta-una-exposicion-estructural-a-la-inteligencia-artificial-de-entre-el-18-y-22-del-empleo-segun-la-provincia/>

Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. (2020). España Digital 2025. Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial. https://advancedigital.mineco.gob.es/programas-avance-digital/Documents/EspanaDigital_2025_TransicionDigital.pdf

Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. (2021). Economía del dato e inteligencia artificial. España Digital 2025. <https://portal.mineco.gob.es/RecursosArticulo/mineco/ministerio/ficheros/210330-Agenda-Digital-9-Economia-dato-inteligencia-artificial.pdf>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022). Guía práctica y herramienta sobre la obligación de información empresarial sobre los algoritmos utilizados en el ámbito laboral. Gobierno de España. https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2022/100622-Guia_algoritmos.pdf

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública. (2026). España Digital 2026. Gobierno de España. https://avance.digital.gob.es/programas-avance-digital/Paginas/Espana_Digital_2026.aspx

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI). (2026). Brecha digital de género. Edición 2026 – Datos 2025. Red.es. Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. <https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2026-04/brechadigitaldegenero2026.pdf>

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. (2023). Brecha digital de género. Red.es. <https://www.ontsi.es/es/publicaciones/brecha-digital-de-genero-2023>

Organización Internacional del Trabajo. (2023). La IA generativa podría suponer mayores riesgos laborales para las mujeres que para los hombres. <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/ia-generativa-mayores-riesgos-laborales-para-las-mujeres>

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2024). Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se establecen normas armonizadas sobre inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial). <https://artificialintelligenceact.eu/es/ai-act-explorer/>

UNESCO-EQUALS. (2019). I'd blush if I could. Closing gender divides in digital skills through education. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367416>

10 Impacto de la IA en las brechas de género en el empleo

Julio 2026



Este Boletín se enmarca dentro de las actuaciones impulsadas por el Instituto de las Mujeres con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes y otras medidas de promoción de la igualdad.

Suscríbete

Si no desea recibir el Boletín de Igualdad en la Empleo, envíe un correo electrónico indicado BAJA en el asunto a la dirección:

inscripciones-ie@inmujeres.es



Servicio de asesoramiento para la elaboración de planes y medidas de igualdad en la empresa.

Accede aquí

Síguenos en @IgualdadEmpresa



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. En su condición de organismo público, el Instituto de las Mujeres se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, en la presente publicación, el Instituto de las Mujeres pretende contribuir a la consecución de los objetivos 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.