



ACADEMIA ESPAÑOLA
DE DERMATOLOGÍA
Y VENEREOLÓGIA

ACTAS Dermo-Sifiliográficas

Full English text available at
www.actasdermo.org



CARTA AL DIRECTOR

El desafío de las dermatólogas: el *leaking pipeline*



Today's Challenge for Female Dermatologists: The Leaking Pipeline

Sr. Director,

La historia ha documentado ampliamente cómo el papel de la mujer ha sido relegado y subordinado en los ámbitos social y económico. Esta situación ha desencadenado una lucha continua por parte de las mujeres en busca de la equidad de género. Su movimiento no solo busca asegurar un derecho fundamental, sino también construir un entorno participativo, pacífico y saludable en todos los aspectos de la sociedad¹.

El artículo «Análisis de género de las reuniones científicas en dermatología»², señala que en los congresos de dermatología revelan una notoria brecha de género, evidenciando que los varones ocupan roles destacados con mayor frecuencia que las mujeres, a pesar de la creciente tendencia hacia la feminización en esta área profesional. Este estudio es crucial, ya que permite identificar aspectos que van más allá de la mera práctica médica, como el agotamiento laboral (*burnout*) y la conciliación entre la vida laboral y familiar, entre otros.

Los objetivos de desarrollo sostenible (ODS 5) de las Naciones Unidas se centra en la igualdad de género. Destaca la necesidad urgente de reformar políticas integrales para superar las barreras sistémicas que dificultan alcanzar una representación equitativa de las mujeres en roles de liderazgo en el ámbito laboral^{3,4}.

El «síndrome» de *leaking pipeline* se utiliza como metáfora para ilustrar cómo las mujeres enfrentan obstáculos para ascender a roles superiores en sus carreras profesionales. Este fenómeno se sustenta en diversas variables. Por ejemplo, un estudio realizado en Argentina en el sector de la salud reveló que las mujeres profesionales de la salud ganan un 35% menos que los varones, y un 42% menos por hora trabajada⁵. Además, en España, se encontró que el 16,5% de las enfermeras se ven obligadas a tomar licencias por ansiedad, estrés o agotamiento mental, siendo las profesionales del área sociosanitaria las más afectadas (19,1%)^{6,7}.

El *leaking pipeline* se manifiesta a través de varios indicadores. En primer lugar, la persistente brecha salarial en

el sector de la salud obstaculiza el progreso profesional de las mujeres. En segundo lugar, la fatiga mental resultante de la sobrecarga laboral y la constante presión para tomar decisiones puede provocar estrés y agotamiento. En tercer lugar, los prejuicios inconscientes presentes en los procesos de ascenso, así como las responsabilidades familiares, también influyen. Por último, los sesgos de género arraigados en la cultura organizacional, la falta de modelos femeninos en posiciones de liderazgo y la percepción de que los entornos dominados por los varones son menos acogedores pueden contribuir a esta tendencia.

Para hacer frente al *leaking pipeline* en el ámbito de la salud, es esencial brindar oportunidades equitativas a la mano de obra femenina, implementar políticas estatales contra la brecha de género y eliminar los sesgos arraigados, como el machismo. Asimismo, otorgar poder de decisión a las mujeres en aspectos fundamentales de los servicios de salud es crucial.

En última instancia, un cambio de actitud en la sociedad hacia la equidad de género promoverá el desarrollo sanitario, asegurando un acceso igualitario a los derechos, tratamiento, oportunidades y recursos para todos.

Consideraciones éticas

El consentimiento informado no fue requerido, debido a que la información fue recolectada a partir de fuentes secundarias.

Financiación

No existen fuentes de financiación públicas ni privadas.

Bibliografía

1. Regalado M, Medina A, Anaya A. Gender equality in medicine: A constant struggle [Article in Spanish]. *Aten Prim Pract.* 2022;4:100145, <http://dx.doi.org/10.1016/j.appr.2022.100145>.
2. López Valle A, Rubio-Muniz CA. Gender at Dermatology Conferences: A Descriptive Analysis [Article in English, Spanish]. *Actas Dermo-Sifiliogr.* 2024;115:518–21, <http://dx.doi.org/10.1016/j.ad.2022.11.011>.
3. Arrizabalaga P, Doltra A, Baranda L, Carmen M. El iceberg de la discriminación en función del género en la medicina hospitalaria. *Med Clin.* 2023;7:343–9, <http://dx.doi.org/10.1016/j.medcli.2023.10.024>.

<https://doi.org/10.1016/j.ad.2024.06.015>

0001-7310/© 2025 AEDV. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la CC BY-NC-ND licencia (<http://creativecommons.org/licencias/by-nc-nd/4.0/>).

4. Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo. La brecha salarial de género en el sector de la salud y asistencial: un análisis mundial en tiempos de COVID-19. 2022 [consultado 18 May 2024] Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms.863706.pdf>
5. Elorza ME, Tortul M. Gender gaps in the work areas of the Argentine health system. *Salud(i)Ciencia*. 2022;25:137–44 [consultado 18 May 2024] Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1667-89902022000300137
6. Galbany-Estragués P, Millán-Martínez P. Shortage of nurses in Spain: From the global case to particular situation SESPAS. Report 2024 [Article in Spanish]. *Gac Sanit*. 2024;38 Suppl 1:102376, <http://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2024.102376>.
7. Organización Colegial de Enfermería. Radiografía de la situación profesional de la profesión enfermera. 2022 [consultado 17 May 2024] Disponible en: <https://www.consejogeneralenfermeria.org/normativa/otros-documentos/send/69-otros-documentos/1637-radiografia-de-la-situacion-emocional-y-profesional-de-la-profesion-enfermera-datos-por-cc-aa>

A. Medina Gamero^a y M. Regalado Chamorro^{b,*}

^a *Universidad Privada del Norte, Lima, Perú*

^b *Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú*

* Autor para correspondencia.

Correo electrónico: medrafa222@gmail.com

(M. Regalado Chamorro).