

Brecha de Género: Una Mirada a la Lucha Contra el Techo de Cristal y el Suelo Pegajoso

Gender Gap: A Look at the Struggle Against the Glass Ceiling and the Sticky Floor

Norma CAIRA-TOVAR¹

Recibido	: 15.06.2022
Aprobado	: 31.08.2022
Publicado	: 08.11.2022

RESUMEN: El progreso social ha permitido notar un incremento de la presencia femenina en diferentes ámbitos laborales e institucionales. Sin embargo, las tendencias culturales, ancladas a una concepción patriarcal tradicional, han dado paso a la aparición de términos como brechas o sesgos de género, techos de cristal y suelo pegajoso. Esta situación llevó a desarrollar un estudio descriptivo documental con el propósito de caracterizar el estado del arte de la brecha de género. Los resultados arrojan que, a pesar de los esfuerzos emprendidos en distintos niveles y contextos de la sociedad, el escenario persiste en los países occidentales, requiriéndose esfuerzos de mayor integración de factores que posibiliten una solución real que se manifieste en un mayor equilibrio entre los géneros. Se concluye que las brechas de género constituyen una problemática que no ha podido ser superada por el acceso a la formación superior y su inserción en el mercado laboral, siendo su ejemplo más notable en el ámbito académico, científico y tecnológico.

PALABRAS CLAVE: Brecha de géneros; sesgo de géneros; techo de cristal; suelo pegajoso.

ABSTRACT: Social progress has made it possible to note an increase in the presence of women in different labor and institutional spheres. However, cultural trends, anchored to a traditional patriarchal conception, have given way to the appearance of terms such as gender gaps or biases, glass ceilings and sticky floors. This situation led to the development of a descriptive documentary study with the purpose of characterizing the state of the art of the gender gap. The results show that, despite the efforts undertaken at different levels and contexts of society, the scenario persists in Western countries, requiring efforts of greater integration of factors that make possible a real solution that manifests itself in a greater balance between genders. It is concluded that gender gaps constitute a problem that has not been overcome by access to higher education and its insertion in the labor market, being its most notable example in the academic, scientific, and technological fields.

KEYWORDS: Gender gap; gender bias; glass ceiling; sticky floor.

COMO CITAR: HOW TO CITE:

Caira-Tovar, N. (2022). Brecha de Género: Una Mirada a la Lucha Contra el Techo de Cristal y el Suelo Pegajoso. *Mujer y Políticas Públicas*, 1 (1), 56-65. <https://doi.org/10.31381/mpp.v1i1.5260>

¹ Doctora en Gerencia, Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. Email: normacaira@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7629-8216>



INTRODUCCIÓN

Los avances de la sociedad han permitido observar la evolución femenina en aspectos generales que en otros períodos hubiesen sido impensables, una tendencia general que se ha dado a pesar de los factores culturales de algunos países, donde todavía se mantienen regulaciones que limitan sus acciones. Ejemplo de esta situación se presenta en la India, cuyo conservadurismo restringe la igualdad de oportunidades, obviando el aporte económico que pueden brindar las mujeres para mejorar la situación-país, de acuerdo con los estudios de Dabla-Norris y Kochhar (2019), agregando que “los estudios del FMI ponen de relieve que la desigualdad de condiciones entre mujeres y hombres impone un gran costo para la economía mundial” (p.8).

Aunque se observan rasgos de progreso social donde destaca el factor libertad que tienen las mujeres para expresarse, actuar y pensar en espacios territoriales occidentales, el escenario anterior muestra una realidad común para muchas mujeres (Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2021). Tener la oportunidad de ejercer una diversidad de cargos en organizaciones de diferente finalidad, sean sectores públicos o privados, movilizarse por donde deseen y decidir si ejercen o no su derecho al voto, son algunas muestras de ello. Sin embargo, estos avances no impiden la persistencia de un fenómeno conocido como discriminación, sesgo o brecha de género. Es una situación que se mantiene, a pesar de que las mujeres han alcanzado los niveles más elevados de formación académica y se ha incrementado la proporción de quienes cuentan con estudios secundarios o universitarios. En resumen,

Las mujeres constituyen casi la mitad de una población mundial en edad de trabajar de casi 5.000 millones de personas. Pero solo alrededor del 50% de esas mujeres participan en la fuerza laboral, frente al 80% de los hombres. No solo es inferior la participación laboral de las mujeres, sino que las que tienen un trabajo remunerado están empleadas de forma excesiva en el sector informal; en especial en las economías en desarrollo, donde los empleadores están sujetos a menos regulaciones y los trabajadores son más vulnerables a salarios bajos y pérdida de empleo. Además, incluso en el sector formal, las mujeres con el mismo trabajo y nivel educativo ganan menos que sus homólogos masculinos. Y, como por lo general las mujeres suelen pasar menos tiempo en el mercado de trabajo remunerado, sus pensiones son más bajas y enfrentan un mayor riesgo de pobreza en la vejez. Entre las que trabajan, son pocas las que acceden a altos cargos o crean sus propias empresas. Las mujeres también asumen la mayor parte del trabajo no remunerado dentro de la familia, incluido el cuidado de los hijos y las tareas domésticas, lo que limita sus posibilidades de ejercer un trabajo remunerado y, cuando lo hacen, condiciona sus opciones (Dabla-Norris y Kochhar, 2019, p.8).

La problemática de la igualdad de género es tan amplia que fue incluida como eje central del objetivo número cinco de la Agenda Global de Desarrollo 2030, lo que se considera insuficiente, como lo plantea Bonder (2020), quien advierte sobre la existencia de un consenso para que quede limitada a un propósito específico, sino que pase a conformar un objetivo transversal para todos los temas que abarca la Agenda. Reflexionar sobre la panorámica descrita llevó a desarrollar un estudio que a nivel metodológico se identificó como descriptivo documental, con el propósito de caracterizar el estado del arte de la brecha de género. Para ello se ubicaron en línea publicaciones académicas e institucionales que contuvieran como

palabras clave los términos brecha o sesgo de género, delimitando la búsqueda a los últimos cinco años (2018-2022) para obtener información orientada a la comprensión del tema en la actualidad.

Se empleó como buscador Google Scholar en español, obteniéndose 10.300 resultados para “brecha de género” y 3.750 para “sesgo de género”, de los cuales se revisaron 55 (seleccionados al azar), considerando como criterio de exclusión que no se tratara de investigaciones desarrolladas en sectores económicos específicos de un determinado país (como por ejemplo, los referidos a estudios delimitados a sectores agropecuarios, médicos, industriales o tecnológicos, entre otros), problemáticas étnicas o violencia de género, con el fin de analizar aspectos mayormente relacionados con el ámbito académico y profesional que permitieran presentar una caracterización genérica del estado del arte.

De este modo, se contó con quince artículos arbitrados y tres trabajos de grado de diferente nivel académico (repositorios), complementados con publicaciones institucionales accesibles como libros en línea (formato pdf), de los cuales se revisaron 20, manteniendo los mismos criterios de exclusión mencionados con anterioridad, quedando nueve documentos; de este modo el estudio se desarrolló con un total de 27 documentos, cada uno de los cuales se refleja en las referencias.

UNA IGUALDAD A MEDIAS

La revisión realizada permite observar que el progreso social y el equilibrio en las oportunidades para ambos géneros siguen vías diferentes; aunque existen datos que demuestran el avance del género femenino en ambientes anteriormente ocupados solo por hombres, persiste cierta discriminación para el ascenso y reconocimiento total hacia los logros de las féminas.

Por ejemplo, existe disparidad en la distribución de la matrícula por disciplina académica o profesión. La participación de las mujeres en las áreas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) en la región de América Latina es un problema muy complejo en el que necesariamente se requieren acciones de diferentes actores, como los gobiernos, el sector privado y las familias, así como los diferentes niveles de educación (Dome, 2021, p.5).

Agregando Szenkman, Lotitto y Alberro (2021), que solo un tercio de quienes trabajan en el sector de la ciencia y la tecnología en Argentina, Brasil y México son mujeres, caracterizándose estos empleos como opciones laborales de calidad y elevados salarios. Desde su perspectiva, la limitada inserción femenina requiere una solución integral, debido a que deriva de una problemática multidimensional complicada por los retos que deben enfrentar las féminas durante toda su vida. Un panorama que se replica igualmente en el continente europeo a pesar de los intentos desarrollados para disminuir esas diferencias en la participación de ambos géneros en ese tipo de disciplinas (Monsalve, Méndez y Villalonga, 2019).

De este modo, la igualdad que se pregona en leyes o acuerdos internacionales, como el contenido de la Agenda de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) con sus objetivos de desarrollo sostenible 2016-

2030, donde se aboga por la igualdad entre los géneros y el empoderamiento femenino, no parece cumplirse a cabalidad, de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021).

Por tradición, este panorama se replica de forma continua, expresándose como un referente que señala las dificultades que experimenta el género femenino para ocupar los cargos de mayor poder de decisión en actividades de campos tan diversos como, por ejemplo, los sectores industriales, comerciales, bancarios, políticos, artísticos o científicos (CEPAL, 2019; Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2022).

Se enfatiza, en este sentido, que las labores donde se han destacado y crecido profesionalmente las mujeres se vinculan con los ámbitos de la salud, la educación y de los servicios, mientras los hombres se ubican sin complicaciones en el resto de las áreas; un entorno que se percibe como una consecuencia de la división de tareas, que por tradición les ha asignado a ellas la responsabilidad de la formación y de los cuidados, un contexto que se observa tanto en los espacios públicos como los privados y que Carrera (2018) identifica como segregación en el campo laboral, expresando que esa concentración profesional y sectorial (generalmente más común en cargos públicos) es acompañada usualmente por una ubicación en rangos remunerativos bajos, una estratificación de cualificación inferior y especializaciones obsoletas.

Aunque se reconoce que el número de féminas profesionalizadas ha aumentado desde que tuvieron acceso a la universidad, al igual que su presencia en ambientes “culturalmente” masculinos, el dominio de los puestos de mayor rango continúa limitado para ellas. En este sentido, no es complicado encontrar trabajos de investigación que demuestren que, aunque desarrollen tareas de igual responsabilidad, perciben ingresos menores y se les considera en menor proporción al momento de realizarse las promociones laborales (Vaca, 2019). A lo cual cabe agregar que su día a día se comparte con compromisos de maternidad y de crianza de los hijos, tarea esta última que no siempre es compartida con sus parejas, que delegan en ellas ese deber (Alvarado, 2020; Espejo, 2021).

Este escenario no se replica en el género masculino, al cual no se le suele criticar la dedicación a su profesión y la experimentación en otros campos laborales, mientras delega aspectos referidos a la educación de los hijos en otros. Su interés en mejorar su posición e ingresos para brindar otras opciones de optimización a la calidad de vida en el hogar suele afectar el tiempo que puede dedicarle a su familia, un aspecto que se acepta sin mayor contrariedad. Además, con el avance de la sociedad y la modernización han logrado incursionar en campos anteriormente relacionados con el género femenino, como es el caso de la propia educación, a la cual se unen la enfermería, la terapia ocupacional y el trabajo social, por ejemplo, donde han conseguido escalar hasta los puestos directivos.

Al respecto, Gallego-Morón (2021) enfatiza que “la segregación ocupacional femenina se produce de manera complementaria en dos niveles: horizontal y vertical” (p.50), refiriéndose la primera a la proporcionalidad de féminas que se desempeñan en puestos u ocupaciones distintos, añadiendo Carrera

(2018) que esa discriminación horizontal fortalece la brecha salarial, debido a que se otorga un mayor reconocimiento a las destrezas, capacidades, habilidades y competencias masculinas, con mejores oportunidades de ocupar cargos de mayor retribución y reconocimiento social.

En cuanto a segunda (segregación vertical), expresa una representatividad desigual de ambos géneros en cargos de jerarquía (Gallego-Morón, 2021), siendo entendida como una concentración femenina en cargos de baja cualificación, provocando que la proporción de mujeres disminuya en el reparto de puestos de trabajo superiores, reduciéndose su presencia en la medida que se escala la jerarquía de la pirámide laboral, hasta el punto de que es raro encontrar a una mujer en posiciones de decisión, donde se ejerce mayor poder y se asumen mayores responsabilidades. “La segregación vertical está estrechamente ligada a la doble presencia que sufren las mujeres es en cierta parte producto de la conciliación de la vida laboral y familiar, que en nuestra sociedad asumen casi en exclusiva las mujeres” (Carrera, 2018, p. 12). Como ilustración de estos aspectos, se determinó que

En el año 2019 más de la mitad de las mujeres del planeta, el 58,6%, se agrupaba en el sector servicios, frente al 45,2% de los hombres. El porcentaje ascendía hasta el 90,7% y el 87,5% en las regiones de América del Norte y Europa Septentrional, Meridional y Occidental; respectivamente. En los países con altos ingresos, estas se desarrollaban principalmente en el sector sanitario (21%), el comercio mayorista y minorista (13,9%) y la educación (12,1%). En comparación, los hombres se agrupaban en mayor medida en el ámbito manufacturero (16,8%), la construcción (12,7%) y el sector transporte (11,7%). Por su parte, en los países con bajos ingresos e ingresos medio-bajos, como los correspondientes a Asia Meridional y África Subsahariana, más de la mitad de la población activa femenina se dedicaba a la agricultura (Ilostat, 2020, citado por Gallegos-Morón, 2021, p. 51).

Los datos expuestos muestran indicios de una igualdad de género que se cumple a medias. A pesar de que es un derecho defendido y amparado en regulaciones y acuerdos de distintas geografías del orbe, como lo manifiesta la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2021), la realidad ratifica que a nivel general lo que vivencian las mujeres difiere de los avances pregonados y esperados por los aspectos legislativos, una reflexión que no necesariamente se vincula con una postura feminista. Se trata de competencias, capacidades y destrezas entre seres humanos formados, desde las cuales deberían ser evaluados y considerados para ocupar los cargos a los cuales aspiran.

TECHO DE CRISTAL Y SUELO PEGAJOSO

El fenómeno de oblicuidad entre géneros ha hecho común la aparición de los términos techo de cristal y suelo pegajoso, vinculados, como explica Carrera (2018), con la segregación vertical. El primero es un término acuñado por Marilyn Loden a finales de los años setenta para referirse a los obstáculos que las féminas encuentran cuando aspiran un ascenso en sus carreras profesionales, explicando que se trata generalmente de impedimentos no visibles, sobre todo porque se manifiestan como barreras de tipo cultural y no personal.

Constituye una barrera que restringe las oportunidades al género femenino para lograr mejoras dentro de sus labores y acceder a puestos de poder y decisión. “El techo de cristal es la barrera invisible que las mujeres “sufren” dentro de la empresa, aunque también aparecen en otros espacios públicos como la política, lo que les impide llegar a los puestos de mayor responsabilidad” (Carrera, 2028, p. 11).

En referencia al techo de cristal, Urdiales (2021) lo describe como un fenómeno “...que suele explicarse, no sin razón, a partir de la persistencia de estereotipos femeninos que deforman la dignidad de la mujer” (p. 97), agregando que es un tema, junto con la brecha de géneros, bastante discutido actualmente en dinámicas laborales donde se toca la conciliación con los aspectos familiares, señalando que

Sorprende cuando se habla de los porcentajes de mujeres que ocupan puestos de alta responsabilidad en los negocios en relación con los hombres, a nivel local y global, y las estadísticas son por demás elocuentes cuando se observan tendencias y vemos que la pendiente, aunque creciente, es mínima. El concierto de números, porcentajes, tablas, gráficas, comparaciones entre edades, estudios, profesiones, sectores, regiones y países, nos habla efectivamente de la gravedad del fenómeno, pero no ilumina sobre las alternativas para aliviarlo (p. 101).

Mientras que el segundo constructo (suelo pegajoso), conocido igualmente como *sticky floor*, surge a principios de los años noventa de la mano de Catherine Berheide para caracterizar la desigualdad entre los géneros en el mercado laboral (Gallego-Morón, 2021). A diferencia del término anterior, se trata de impedimentos o barreras conocidas, relacionadas con las responsabilidades de tipo doméstico o de cuidado a terceros, descritas como circunstancias que mantienen a las féminas ancladas en la parte inferior de la pirámide económica (Carrera, 2018), de manera que su presencia se agrupa en sectores y variantes de jornadas laborales específicas, como se mencionó con anterioridad.

REALIDAD FEMENINA EN EL CAMPO LABORAL

Cuando se realiza una exploración en línea de publicaciones referidas a esta temática, se detectan investigaciones que analizan la brecha o el sesgo vinculado al género en el ámbito científico, manifiesto en estadísticas y diversas literaturas universitarias, como lo expresa Gallego-Morón (2021). También se encuentran trabajos delimitados en un área geográfica específica, como los reportes de las investigaciones realizadas en Colombia por CEPAL (2019) y Vaca (2019), donde se refleja que el nivel de formación de las féminas no es suficiente para superar las diferencias en el mercado laboral, caracterizando sus resultados como un entorno que se repite en otros países de la región.

En general, se trata de una tendencia detectada en distintos contextos, tomándose como ejemplo de ello el caso de la diferencia numérica entre trabajadores de ambos géneros en empresas publicitarias españolas, una situación que persiste a pesar de que en este país se cuenta con una legislación que proclama la igualdad en el campo laboral (Alvarado-López y Martín-García, 2020).

Asimismo, a nivel decisional, el escenario se replica en el área de la comunicación en las organizaciones uruguayas (Arzuaga-Williams, 2020) y en menor grado con respecto al sector empresarial, siendo

igualmente visible en las instituciones universitarias, a pesar de constituir centros de socialización donde deberían darse a conocer e implementarse sus políticas de igualdad, de conformidad con las pautas legislativas y educacionales acordadas en cada país (Etura-Hernández, Martín-Jiménez y Ballesteros-Herencia, 2019).

De igual manera, en instituciones de educación superior chilenas se encontraron brechas de género significativas que refieren una representación femenina de 42.5% en los profesionales contratados para realizar labores de academia (Silva y Valenzuela, 2019). Además de manifestar que tienen el número de horas de los contratos es similar y que, en promedio, son más jóvenes que sus pares masculinos, un elemento que las discrimina en una organización históricamente patriarcal, por encontrarse en edad fértil y la posibilidad de embarazarse, a lo cual se une colocarlas en conflicto con sus responsabilidades hogareñas por las exigencias de trabajo extra cuando se presentan concursos para obtener ascensos.

En este sentido, cuando se enmarca la búsqueda de información en las publicaciones académicas, se encuentran datos que señalan la posibilidad de que exista discriminación femenina en el ámbito universitario, pudiendo incluso reflejarse esta situación en las publicaciones científicas como un acto reactivo. De conformidad con estos aportes, Dinu (2021) expone que se detectan diferencias en la contabilización de citas en las publicaciones, manifestando un mayor equilibrio a nivel de la escritura femenina con respecto a la masculina. Mientras las féminas retoman trabajos de sus congéneres en un 40%, los hombres limitan sus referencias a un 25% de escritoras, lo cual le permite concluir que la brecha existente a nivel de la sociedad se mantiene en el contexto de los artículos científicos.

Esta panorámica suele justificarse en la academia por la posibilidad de acceso al financiamiento para la investigación en áreas de costos elevados, donde se percibe una menor participación femenina en proyectos conducentes a publicaciones y la limitada posibilidad de que una mujer sea el primer autor de este tipo de escritos, aspectos que inciden en el desarrollo de sus carreras debido a la influencia que este escenario tiende a tener en el área académica donde se desempeñan (Dion, Sumner y Mitchell, 2018).

Aunque ha habido esfuerzos en pro de la igualdad, la brecha se mantiene en las áreas relacionadas con la medicina, la informática, la física y las matemáticas, acrecentándose a medida que se avanza en el desempeño profesional (Holman, Stuart-Fox y Hauser, 2018), siendo marginal en las ciencias sociales (Andersen y Nielsen, 2018). Se ha considerado incluso que la tendencia masculina a citar en mayor proporción a sus pares impacta en el reconocimiento del trabajo femenino, a lo cual se une que en ocasiones las investigadoras son citadas como si fuesen hombres.

Esta práctica constituye un efecto conocido como estereotipo científico, unido a un mayor nivel crítico de desempeño por parte de las mismas féminas, que llegan al extremo de atribuir la autoría de sus trabajos a otros, contribuyendo así a la elevada autocritica masculina (Thelwall, 2020; Exley y Kessler, 2019; Herbst, 2020). Incluso, como expresan Arroyo-Hernández, Ramírez-Soto, Alarco y Huarez (2021), la brecha se

replica a nivel de la revisión de los pares, un aspecto analizado por ellos en una revista científica biomédica latinoamericana.

REFLEXIONES FINALES

La exploración realizada pone de manifiesto que las brechas de género constituyen una problemática extendida, por lo menos, en los continentes americano y europeo, que no ha podido ser superada por la mayor proporción de mujeres que logran acceder a una formación superior e insertarse en el mercado laboral, siendo su ejemplo más notable en el ámbito académico, científico y tecnológico. La persistencia cultural, centrada en separar los roles de cada género impiden que se pueda lograr un equilibrio en la participación profesional y menos aún, en los cargos de mayor estatus o poder.

Los acuerdos generados organizacionalmente entre diversos países para procurar solventar esta situación, todavía se topa con políticas no cumplidas en la práctica, por lo que se impone un plan de culturización sobre el cual apoyar las decisiones que se tomen al respecto y permitan dejar de lado la idea de que una mujer deba posiblemente renunciar a la conformación de una familia para evitar conflictos de intereses cuando decide superarse a nivel profesional.

La paridad es un concepto más complejo, que abarca un cambio de actitud y aptitud que debe iniciar en el hogar si realmente se aspira a vencer el sistema patriarcal que ha imperado históricamente en la sociedad, donde las féminas tradicionalmente son relegadas a actividades no remuneradas relacionadas con la atención a la familia u obligadas a renunciar a sus aspiraciones profesionales si no cuenta con el apoyo que merece para seguir aportando conocimientos en cualquier rama del saber. Solo de esa manera parece posible romper el techo de cristal y eliminar los riesgos de un suelo pegajoso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, A. (2020). *Maternidad y desarrollo profesional*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar. Sede Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8055/1/T3490-MGD-Alvarado-Maternidad.pdf>
- Alvarado-López, M. y Martín-García, N. (2020). Techos de cristal en la industria publicitaria española: profesionales femeninas tras las campañas galardonadas en los premios a la eficacia de la comunicación comercial (2002-2018). *El profesional de la información*, 29(3). (e290314). <https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.14>
- Andersen, J. & Nielsen, M. (2018). Google Scholar and Web of Science: Examining gender differences in citation coverage across five scientific disciplines. *Journal of Informetrics*, 12(3), 950-959. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2018.07.010>
- Arroyo-Hernández, H., Ramírez-Soto, M., Alarco, J. y Huarez, B. (2021). Distribución geográfica y brecha de género en la revisión por pares de una revista científica biomédica en Latinoamérica. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 32(4), e1758. scielo.sld.cu/pdf/ics/v32n4/2307-2113-ics-32-04-e1758.pdf
- Arzuaga-Williams, M. (2020). Rol del comunicador organizacional en Uruguay: tareas y funciones. *El profesional de la información*, 29(3). (e290326). <https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.26>

- Bonder, G. (2020). Género, ciencia y tecnología: ¿un problema o muchos? ¿Una solución o muchas? En M. Pessina (Coordinadora editorial), *Segundo Seminario Internacional. Impacto de las mujeres en la ciencia. Género y conocimiento*. Quito, Ecuador, 323-349. https://ciespal.org/wp-content/uploads/2020/01/2020-01-09-LibroMujeresenlaciencia_compressed.pdf
- Carrera, V. (2018). *Participación de las mujeres en la vida política: especial relevancia en los sindicatos* [Tesis de Grado, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria]. <https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/98532/1/TFG%20Virginia%20Carrera%20Garrosa.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (CEPAL). (2019). La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45032/4/S1900723_es.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (CEPAL). (2021). *Construir un futuro mejor: acciones para fortalecer la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Cuarto informe sobre el progreso y los desafíos regionales de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. <https://cepal.org/es/publicaciones/46682-construir-un-futuro-mejor-acciones-fortalecer-la-agenda-2030-desarrollo>
- Dabla-Norris, E. y Kochhar, K. (2019). Cerrar la brecha de género. Los beneficios económicos de aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral son mayores de lo que se pensaba. *Revista Finanzas y Desarrollo. Las mujeres y el crecimiento económico*, 6-11. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2019/03/pdf/fd0319s.pdf>
- Dinu, N. (2021). ¿Citan las mujeres investigadoras más a las otras mujeres que a los hombres? *Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23(3), 368-583. <https://doi.org/10.36390/telos233.05>
- Dion, M., Sumner, J. y Mitchell, S. (2018). Gendered citation patterns across political science and social science methodology fields. *Political analysis*, 26(3), 312-327. <https://doi.org/10.1017/pan.2018.12>
- Dome, C. (2021). Desigualdad de género en la educación superior. Percepciones de estudiantes en los primeros años de carrera. *Campo Universitario*, 2(4), 1-19. <https://campouniversitario.aduba.org.ar/ojs/index.php/cu/article/view/29>
- Espejo, N. (Ed.). (2021). Responsabilidad parental en el derecho: una mirada comparada. Suprema Corte de Justicia de la Nación. https://www.academia.edu/57268508/La_Responsabilidad_Parental_en_el_Derecho_Una_mirada_comparada
- Etura-Hernández, D., Martín-Jiménez, V. y Ballesteros-Herencia, C. (2019). La comunidad universitaria frente la igualdad de género: un estudio cuantitativo. *Revista Latina de Comunicación Social*, 74, 1781-1800. <http://doi.org/10.4185/RLCS-2019-1410>
- Exley, C. & Kessler, J. (2019). The gender gap in self-promotion. Working paper 26345. *National Bureau of Economic Research*. <https://doi.org/10.3386/w26345>
- Gallego-Morón, M. N. (2021). *El laberinto de cristal en la academia española. Un análisis de género de sus causas, por categorías académicas y ramas de conocimiento* [Tesis doctoral, Universidad Pablo de Olavide]. <https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/11690/gallego-moron-tesis-20-21.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herbst, T. (2020). Gender differences in self-perception accuracy: The confidence gap and women leaders' underrepresentation in academia. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, a1704. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1704>
- Holman, L., Stuart-Fox, D. & Hauser, C. (2018). The gender gap in science: How long until women are equally represented? *PLoS Biol*, 16(4), e2004956. <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.2004956>
- Monsalve, L., Méndez, Y. y Villalonga, Y. (2019). Ciencia y tecnología: la brecha de género en Europa y América Latina. *Atenas. Revista Científico-Pedagógica*, 1(49), 135-150. https://www.academia.edu/43528345/Ciencia_y_Tecnología_la_brecha_de_género_en_Europa_y_América_Latina

- Silva, D. y Valenzuela, A. (2019). Una mirada actual de género y recursos humanos en las universidades chilenas. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 35, 4-16. <https://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/view/3996>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (UNESCO). (2022). *Repensar las políticas para la creatividad. Plantear la cultura como un bien público global*. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380503_spa
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2021). *Políticas comparadas de género. Políticas y normativas desarrolladas en distintos países para alcanzar la equidad de género en el trabajo*. Buenos Aires: Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/politicas_comparadas_de_genero_observatorio_srt.pdf
- Szenkman, P., Lotitto, E. y Alberro, S. (2021). Mujeres en ciencia y tecnología: cómo derribar las paredes de cristal en América Latina. *Documento de trabajo N°206*. Buenos Aires: CIPPEC. <https://www.cippec.org/publicacion/mujeres-en-ciencia-y-tecnologia-como-derribar-las-paredes-de-cristal-en-america-latina/>
- Thelwall, M. (2020). Gender differences in citation impact for 27 fields and six English-speaking countries 1996–2014. *Quantitative science studies*, 1(2), 599-617. https://doi.org/10.1162/qss_a_00038
- Urdiales, E. (2021). Techos de Cristal, dilema contemporáneo para las organizaciones. *A & H Revista de Artes, Humanidades y Ciencias Sociales*, (13), 97–119. <https://revistas.upaep.mx/index.php/ayh/article/view/47/41>
- Vaca, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf