

05

EPISTEME & PRAXIS | Revista Científica Multidisciplinaria | 2960-8341

BARRERAS

Y AVANCES EN LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL: UN ESTUDIO DOCUMENTAL

REFLECTIONS ON SCIENCE, TECHNOLOGY AND INNOVATION MANAGEMENT MODELS AND PROCESSES

Fernando Xavier Juca-Maldonado¹

E-mail: fjuca@umet.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7430-2157>

Verónica Mocha-Román¹

E-mail: vmocha@umet.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7741-5042>

¹ Universidad Metropolitana. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Juca-Maldonado, F. X., & Mocha-Román, V. (2023). Barreras y avances en la igualdad de género en el entorno laboral: un estudio documental. Estudio de caso. *Revista Episteme & Praxis*, 1(2), 37-43.

Fecha de presentación: febrero, 2023

Fecha de aceptación: abril, 2023

Fecha de publicación: mayo, 2023

RESUMEN

Este estudio documental se centra en la persistente desigualdad de género en el lugar de trabajo, explorando tanto las barreras como los progresos en este ámbito. A través de un análisis exhaustivo de la literatura académica existente, se identifican problemas como la brecha salarial y la subrepresentación de las mujeres en roles de liderazgo, mientras se destacan las acciones correctivas que están generando cambios positivos, como políticas de igualdad salarial y oportunidades equitativas de promoción. También se enfatiza el papel emergente de la tecnología y la inteligencia artificial como medios prometedores para abordar estas desigualdades. A pesar de los desafíos, el estudio concluye que se pueden lograr avances significativos a través de esfuerzos continuos, proactivos, y la adopción de una cultura de diversidad e inclusión. Sin embargo, se sugiere que futuras investigaciones profundicen en áreas específicas, como el impacto de la COVID-19 en la igualdad de género en el trabajo y el papel de la educación en la formación de prejuicios y estereotipos de género, proporcionando así una visión integral y actualizada del estado del arte en la igualdad de género en el lugar de trabajo.

Palabras clave:

Igualdad de género, inteligencia artificial, diversidad, inclusión, cultura organizacional.

ABSTRACT

This document-based study focuses on the persistent gender inequality in the workplace, exploring both the barriers and advancements in this area. Through a thorough analysis of existing academic literature, issues such as the gender wage gap and the underrepresentation of women in leadership roles are identified, while highlighting corrective actions that are generating positive changes, such as equal pay policies and equitable promotion opportunities. The emerging role of technology and artificial intelligence as promising means to address these inequalities is also emphasized. Despite the challenges, the study concludes that significant advancements can be made through ongoing, proactive efforts, and the adoption of a culture of diversity and inclusion. However, it suggests that future research delve deeper into specific areas, such as the impact of COVID-19 on gender equality in the workplace and the role of education in the formation of gender biases and stereotypes, thus providing a comprehensive and up-to-date view of the state of the art in workplace gender equality.

Keywords:

Gender equality, artificial intelligence, diversity, inclusion, organizational culture.

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la igualdad de género en el lugar de trabajo ha emergido como un tema crítico en la agenda de desarrollo global (World Bank, 2021). A pesar de los esfuerzos significativos para abordar las disparidades, persisten barreras que limitan la igualdad de oportunidades para todos los géneros (UN Women, 2020). Dentro del contexto laboral, las desigualdades de género pueden manifestarse de varias formas, desde la brecha salarial hasta la subrepresentación en roles de liderazgo, pasando por condiciones de trabajo discriminatorias (Bureau of Labor Statistics, 2020). Conscientes de estas desigualdades, las organizaciones y los responsables políticos están implementando medidas para fomentar la igualdad de género (EU Gender Equality Strategy, 2020). Sin embargo, los avances logrados varían significativamente en diferentes contextos y, a menudo, son insuficientes para garantizar una igualdad plena (International Labour Organization, 2020).

En paralelo, el rápido avance de la tecnología y la inteligencia artificial ofrece nuevas oportunidades para abordar la desigualdad de género en el trabajo (McKinsey Global Institute, 2019). Su aplicación para analizar datos, automatizar procesos y proporcionar recursos y herramientas es un territorio emergente que requiere un estudio más detenido (PwC Women in Tech, 2023).

Por lo tanto, este estudio tiene como objetivo explorar el estado actual del arte en cuanto a la igualdad de género en el lugar de trabajo, considerando tanto los obstáculos tradicionales como las oportunidades emergentes. Se recurre a una metodología documental para revisar la literatura académica existente y proporcionar una visión integral de la problemática (Booth et al., 2012).

Se espera que los hallazgos de esta investigación proporcionen una base sólida para futuras investigaciones, así como directrices para el desarrollo e implementación de políticas y prácticas laborales que promuevan la igualdad de género. A pesar de la amplitud del tema, el estudio se centra específicamente en el análisis de la brecha salarial, la representación de género en roles de liderazgo, y el papel emergente de la tecnología y la inteligencia artificial en la promoción de la igualdad de género. Sin embargo, se reconoce que hay otros factores y variables que también pueden influir en la igualdad de género en el trabajo y que pueden ser objeto de futuras investigaciones (Catalyst, 2021).

METODOLOGÍA

El presente estudio adopta una metodología documental para explorar el estado actual del arte en lo que respecta a la igualdad de género en el lugar de trabajo. Este enfoque es especialmente apropiado para este estudio, dada

la amplitud y la complejidad del tema, así como la riqueza de literatura existente sobre el mismo.

Es así que, el proceso de recopilación de datos se llevó a cabo en tres etapas. Primero, se realizó una búsqueda exhaustiva de literatura relevante en bases de datos académicas reconocidas, como JSTOR, PubMed, y Google Scholar. Los términos de búsqueda utilizados incluyeron “igualdad de género”, “discriminación de género”, “brecha salarial de género”, “promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo”, y “herramientas tecnológicas para la igualdad de género”. Se incluyeron tanto estudios empíricos como teóricos y se seleccionaron tantas investigaciones recientes como trabajos más antiguos que han sido influyentes en el campo.

En la segunda etapa, se seleccionaron los estudios más relevantes y se sometieron a un análisis detallado. Este análisis implicó revisar cuidadosamente cada estudio para extraer información pertinente, como las principales conclusiones, las metodologías utilizadas, los argumentos presentados, y cualquier limitación identificada por los autores del estudio.

Finalmente, en la tercera etapa, se sintetizó la información extraída de la revisión de la literatura para desarrollar una visión integral de la igualdad de género en el lugar de trabajo. Este proceso implicó identificar patrones y tendencias en la literatura, así como contrastar y comparar los hallazgos de diferentes estudios.

Es importante destacar que la investigación documental tiene ciertas limitaciones. Por ejemplo, este enfoque depende de la calidad y la objetividad de las fuentes secundarias, lo que puede limitar la precisión y la generalización de los resultados. Además, aunque la revisión de la literatura fue exhaustiva, no es posible revisar todas las publicaciones disponibles sobre el tema. No obstante, la metodología documental proporciona una forma valiosa de comprender y evaluar el estado actual del arte sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo (Tabla 1).

Tabla 1. Términos de búsqueda.

Término/Componente	Descripción
Términos de búsqueda	Los términos de búsqueda podrían incluir 'igualdad de género', 'lugar de trabajo', 'discriminación de género', 'brecha salarial de género', 'tecnología', 'IA', 'promoción equitativa', 'liderazgo femenino' y 'inclusión'.
Bases de datos utilizadas	Bases de datos académicas como JSTOR, PubMed, Google Scholar y EBSCO, así como informes de instituciones como el Instituto Peterson para Economía Internacional y Organización Internacional del Trabajo.

<p>Crterios de inclusión</p>	<p>Artículos publicados en revistas con revisión por pares, libros de académicos reconocidos, informes de instituciones de renombre, y documentos que se centran en la igualdad de género en el lugar de trabajo.</p>
<p>Crterios de exclusión</p>	<p>Artículos sin revisión por pares, blogs y foros sin autoridad reconocida, documentos que no se centran en la igualdad de género en el lugar de trabajo.</p>
<p>Herramientas de análisis</p>	<p>Herramientas de análisis de texto y meta-análisis para revisar la literatura de manera sistemática y cuantitativa.</p>
<p>Parte las búsquedas realizadas</p>	<p>Igualdad de género" AND "lugar de trabajo" "Discriminación de género" OR "Brecha salarial de género" "Promoción equitativa" NOT "deporte" "Liderazgo femenino" AND ("tecnología" OR "IA") ("Inclusión" AND "diversidad") AND "igualdad de género" "Políticas de igualdad salarial" AND "impacto en la empresa" "Flexibilidad laboral" AND "retención de empleados" "Capacitación en igualdad de género" AND "resultados" "Acciones afirmativas" AND "promoción de mujeres" "Inteligencia artificial" AND "diversidad de género en el trabajo"</p>

DESARROLLO

La igualdad de género se refiere a la equidad entre hombres y mujeres en cuanto a oportunidades, tratamiento y recompensas. Se trata de un tema complejo y multifacético que abarca desde la igualdad salarial hasta la representación de género en cargos de liderazgo, pasando por la flexibilidad laboral y la lucha contra el acoso y la discriminación (Chang & Milkman, 2020).

En el lugar de trabajo, la falta de igualdad de género puede tener un impacto negativo tanto en los empleados como en la empresa. Por ejemplo, las mujeres a menudo reciben salarios menores que los hombres por el mismo trabajo, lo que puede llevar a la discriminación económica y a la brecha salarial de género. Además, las mujeres a menudo tienen menos oportunidades de ascenso y están subrepresentadas en cargos de liderazgo, lo que puede limitar su potencial de carrera y contribuir a la brecha de género en la representación en el lugar de trabajo (Ion et al., 2013).

La falta de flexibilidad laboral también puede ser un problema para las mujeres, ya que a menudo tienen mayores responsabilidades familiares y pueden necesitar horarios y opciones de trabajo flexibles para equilibrar sus responsabilidades laborales y personales. El acoso y la discriminación también son problemas comunes en el lugar de

trabajo, especialmente para las mujeres, y pueden tener un impacto negativo en la salud mental y el bienestar de los empleados (Bauer & Heskebeck, 2022).

Para abordar estos problemas y fomentar la igualdad de género en el lugar de trabajo, es necesario adoptar medidas proactivas. Algunas formas en las que se puede fomentar la igualdad de género en el lugar de trabajo incluyen:

- Políticas de igualdad salarial: Asegurar que hombres y mujeres reciban el mismo salario por el mismo trabajo.
- Oportunidades de promoción equitativas: Asegurar que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para ascender en la empresa.
- Flexibilidad laboral: Proporcionar opciones como horarios flexibles y teletrabajo para ayudar a las personas a equilibrar sus responsabilidades laborales y personales.
- Sensibilización y capacitación: Proporcionar capacitación y sensibilización sobre temas de igualdad de género para todos los empleados.
- Promover un ambiente de trabajo inclusivo: Fomentar un ambiente de trabajo en el que todos se sientan valorados y respetados, independientemente de su género, orientación sexual, raza, etc.
- Acciones afirmativas: Tomar medidas proactivas para aumentar la representación de grupos subrepresentados, como las mujeres en cargos de liderazgo.
- Denunciar y sancionar acoso y discriminación: Tomar medidas para prevenir y abordar el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo.
- Incentivar la diversidad: Fomentar una cultura de diversidad e inclusión en la empresa, y promover la contratación y promoción de personas de diferentes géneros, orientaciones sexuales, razas, etc.
- Es importante tener en cuenta que la igualdad de género es un tema complejo y multifacético, y pueden ser necesarias varias medidas para abordarlo de manera efectiva.

Es así que, para promover la equidad de género y la inclusión dentro de una organización es una tarea multifacética que requiere cambios sistémicos y un compromiso continuo. Implica más que simplemente implementar políticas de no discriminación; requiere cultivar una cultura organizacional que valore la diversidad y fomente un entorno inclusivo. Esto se puede lograr proporcionando igualdad de oportunidades para todos, independientemente del género, fomentando una representación diversa en roles de liderazgo, implementando prácticas de compensación justas e invirtiendo en programas de formación que aumenten la conciencia sobre los prejuicios inconscientes. Algunas de las mejores prácticas incluyen (Organización Internacional del Trabajo, 2016):

- Establecer metas claras y medibles: Establecer metas claras y medibles para mejorar la representación de género en todos los niveles de la organización y monitorear el progreso hacia esas metas.
- Analizar y eliminar barreras: Analizar todas las políticas, prácticas y procedimientos de la organización para identificar barreras que puedan estar impidiendo la igualdad de género y la inclusión, y eliminarlas.
- Fomentar la diversidad en el proceso de contratación: Asegurar que el proceso de contratación sea inclusivo y que se promueva la diversidad en cuanto a género, orientación sexual, raza, etc.
- Proporcionar capacitación y sensibilización: Proporcionar capacitación y sensibilización sobre temas de igualdad de género y inclusión para todos los empleados, incluyendo a los líderes y gerentes.
- Fomentar un ambiente de trabajo inclusivo: Fomentar un ambiente de trabajo en el que todos se sientan valorados y respetados, independientemente de su género, orientación sexual, raza, etc.
- Promover el liderazgo femenino: Fomentar el liderazgo femenino mediante la promoción de mujeres a cargos de liderazgo y asegurando que tengan las mismas oportunidades de ascenso que los hombres.
- Establecer un sistema de denuncia y sancionar el acoso y la discriminación: Establecer un sistema de denuncia para que los empleados puedan denunciar el acoso y la discriminación y asegurar que se tomen medidas para abordar estos problemas de manera efectiva.
- Fomentar una cultura de diversidad e inclusión: Fomentar una cultura de diversidad e inclusión en la organización y promover la contratación y promoción de personas de diferentes géneros, orientaciones sexuales, razas, etc.

Es importante tener en cuenta que promover la igualdad de género y la inclusión es un proceso continuo y requiere la colaboración y el compromiso de todos los miembros de la organización. Es necesario establecer un plan de acción y monitorear regularmente el progreso para asegurar que se están tomando medidas efectivas para abordar estos temas de importancia y que muchas veces se los deja pasar por alto (Ayala Mendoza, 2020).

En este sentido, es esencial hacer un análisis en profundidad de los diferentes contextos nacionales. Uno de los ejemplos más notables de esfuerzos estatales para mejorar la equidad de género se encuentra en Ecuador, que ha demostrado un compromiso significativo con la promoción de la justicia y la paridad de género en el sector laboral a través de diversas políticas e iniciativas que han sido reconocidas a nivel nacional e internacional. A continuación, se detallan algunos de los avances más destacados en esta materia en Ecuador:

- La Constitución ecuatoriana de 2008 asegura igualdad de acceso al trabajo para las mujeres (Masabanda-Analuiza et al., 2019; Muñoz Subía et al., 2021).
- Ecuador ha obtenido reconocimiento por sus estrategias de inclusión de género en el ambiente laboral (Ecuador. Ministerio del Trabajo, 2023).
- Ecuador respalda el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025 (Ecuador. Ministerio del Trabajo, 2023).
- El estado asume la responsabilidad de garantizar que las mujeres tengan igualdad de acceso al trabajo, formación y progresión en sus carreras, así como a la compensación (Muñoz Subía et al., 2021)
- La Universidad Técnica de Ecuador posee una política de igualdad laboral para erradicar cualquier tipo de violencia, segregación o maltrato debido a características físicas, cultura, discapacidad, idioma, sexo, edad, género, condición social, económica, de salud o legal, estado civil, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales o situación migratoria, y para crear condiciones de igualdad para todo su personal (Universidad Técnica de Ecuador, 2023).

Por otro lado, la tecnología y las herramientas de inteligencia artificial (IA) pueden jugar un papel importante en la promoción de la igualdad de género en el trabajo. Algunos ejemplos de cómo la tecnología y la IA pueden ayudar a promover la igualdad de género incluyen (Bula et al., 2022):

- Análisis de datos: La tecnología y la IA pueden ayudar a analizar los datos de la organización para identificar patrones y tendencias relacionadas con la igualdad de género. Por ejemplo, se pueden analizar los datos de salarios para identificar posibles brechas salariales de género, o se pueden analizar los datos de contratación para identificar barreras que puedan estar impidiendo la contratación de mujeres.
- Automatización de procesos: La automatización de procesos puede ayudar a reducir la subjetividad en la contratación y promoción, eliminando la posibilidad de prejuicios inconscientes.
- Chatbots y asistentes virtuales: Estas herramientas pueden ayudar a proporcionar información y recursos sobre igualdad de género e inclusión a los empleados, y pueden ayudar a abordar preguntas y preocupaciones relacionadas con estos temas.
- Monitoreo automatizado: La tecnología y la IA pueden ayudar a monitorear el lenguaje y las interacciones en el lugar de trabajo para detectar y abordar el acoso y la discriminación de género.
- Aplicaciones móviles: Aplicaciones móviles pueden ayudar a proporcionar recursos y herramientas para apoyar la igualdad de género y la inclusión en el lugar de trabajo.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la tecnología y la IA también pueden perpetuar los prejuicios y la discriminación si no se utilizan de manera consciente y ética. Es esencial asegurar que se establecen medidas para garantizar que los algoritmos y sistemas automatizados sean libres de prejuicios y reflejen la diversidad de la población. Además, es importante involucrar a un equipo diverso de personas en el diseño, implementación y supervisión de estas herramientas para evitar sesgos y asegurar que se estén promoviendo realmente la igualdad de género y la inclusión.

El análisis de los estudios revisados evidenció la persistencia de ciertas barreras para la igualdad de género en el ámbito laboral. La brecha salarial entre hombres y mujeres continúa siendo un problema significativo, con las mujeres a menudo ganando menos que sus homólogos masculinos por realizar el mismo trabajo (Blau & Kahn, 2017). Asimismo, se encontró que las mujeres están subrepresentadas en roles de liderazgo (Eagly & Carli, 2007), y enfrentan obstáculos adicionales, como la falta de flexibilidad laboral y la discriminación (Acker, 1990).

Sin embargo, se ha observado un progreso significativo en algunos aspectos. Las políticas de igualdad salarial, oportunidades de promoción equitativas, flexibilidad laboral, y programas de formación en igualdad de género se están implementando en mayor medida. Estas estrategias están comenzando a abordar algunas de las barreras identificadas (Heilman, 2001).

El papel de la tecnología y la inteligencia artificial también ha emergido como un tema importante (World Economic Forum, 2020). Se identificó que estas herramientas pueden ser efectivas para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, especialmente cuando se utilizan para analizar datos de la organización, automatizar procesos, y proporcionar recursos y herramientas para apoyar la igualdad de género.

CONCLUSIONES

A partir del estudio documental realizado, se confirma la relevancia y actualidad del desafío que representa la igualdad de género en el ámbito laboral. Los hallazgos remarcan la persistencia de obstáculos tradicionales, como la brecha salarial y la subrepresentación femenina en roles de liderazgo, subrayando la necesidad de continuar implementando medidas correctivas (Eagly & Carli, 2007).

El progreso alcanzado gracias a las políticas de igualdad salarial, oportunidades equitativas de promoción y formación en igualdad de género, demuestra que acciones concretas y sostenidas pueden generar cambios significativos.

Además, el papel emergente de la tecnología y la inteligencia artificial en la promoción de la igualdad de género abre un camino prometedor. Se sugiere la exploración más detallada de estos avances tecnológicos y su uso estratégico como herramientas potenciales para superar las barreras existentes.

En última instancia, es esencial que las organizaciones y los responsables políticos reconozcan y afronten activamente las desigualdades de género en el entorno laboral para promover un cambio efectivo y duradero.

Es fundamental comprender que la promoción de la igualdad de es un esfuerzo continuo que requiere el compromiso y la colaboración de todos los miembros de la organización. Esta investigación resalta la importancia de fomentar una cultura de diversidad e inclusión, y de adoptar medidas proactivas para garantizar la equidad entre géneros en el entorno laboral.

Aunque este estudio proporciona una visión integral de la problemática, se sugiere que futuras investigaciones podrían profundizar en temas específicos, como el impacto de la pandemia COVID-19 en la igualdad de género en el trabajo, o el papel de la educación en la formación de prejuicios y estereotipos de género.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158.
- Ayala Mendoza, A. M. (2020). Lineamientos estratégicos para la implementación y desarrollo de buenas prácticas sobre equidad de género. (Tesis Doctoral). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bauer, M., & Heskebeck, F. (2022). A workplace equality workshop for the control engineering classroom. *IF-AC-PapersOnLine*, 55(17), 97-102.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- Booth, A., Papaioannou, D., & Sutton, A. (2012). *Systematic approaches to a successful literature review*. Sage Publications.
- Bula, I., Kent, M. D., Retkoceri, B., O'Neill, B., Stapleton, L., Bula, E., & Hajrizi, E. (2022). An insight into human rights in the engineering workplace and education. *IF-AC-PapersOnLine*, 55(39), 76-81.
- Bureau of Labor Statistics. (2020). Occupational employment and wage statistics. Division of Occupational Employment and Wage Statistics, 53-0000. <https://www.bls.gov/oes/2020/may/oes530000.htm>

- Catalyst. (2021). Statistical Overview of Women in Global Workplaces. <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-global/>
- Chang, E. H., & Milkman, K. L. (2020). Improving decisions that affect gender equality in the workplace. *Organizational Dynamics*, 49(1), 100709.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders.*: Harvard Business School Press.
- Ecuador. Ministerio del Trabajo. (2023.). Ecuador respalda el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025. <https://www.trabajo.gob.ec/ecuador-apoya-el-plan-de-accion-de-la-oit-sobre-igualdad-de-genero-2022-2025/>
- EU Gender Equality Strategy. (2020). A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674.
- International Labour Organization. (2020). Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf
- Ion, G., Duran Bellonch, M., & Bernabeu Tamayo, M. D. (2013). El profesorado y su percepción sobre la igualdad de género en la universidad. *Revista Complutense de Educación*, 24(1)
- Masabanda-Analuiza, G. I., Toscano-Aguilar, E. I., Suárez-Medina, D. L., & Pérez-Viteri, J. D. (2019). La igualdad de género en el derecho al trabajo, en función al cargo ya las retribuciones económicas. *Revista Científica FIPCAEC*, 4(4), 338-361.
- Muñoz Subía, K. B., & Pangol Lascano, A. M. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 222-232.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). La igualdad de género. OIT. <https://www.ilo.org/gender/About/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>
- PwC Women in Tech. (2023). <https://www.pwc.com/us/en/about-us/diversity/women-technology.html>
- UN Women. (2020). The Progress of the World's Women 2019–2020: Families in a Changing World. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/progress-of-the-worlds-women-2019-2020-en.pdf?la=en&vs=3512>
- Universidad Técnica de Ecuador. (2023). Política de igualdad laboral para poner fin a la discriminación. <https://www.ute.edu.ec/desarrollo-sostenible/politica-de-igualdad-laboral-para-poner-fin-a-la-discriminacion/>
- World Bank. (2021). Gender equality, poverty reduction, and inclusive growth. <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/overview>
- World Economic Forum. (2020). Global Gender Gap Report 2020. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf