Equidad de Género y su Contribución en el Sector Empresarial

Angela María Parra Ospina y Leidy Johana Zuluaga Torres

Facultad de Ciencias Empresariales, Corporación Universitaria Remington

Especialización en Alta Gerencia Cohorte 17

Santiago Giraldo Hernández

09 de junio de 2025

Tabla de contenido

Introducción 7

Planteamiento del Problema 9

Justificación 12

Pregunta 14

Objetivos 14

Objetivos General 14

Objetivos Específicos 14

Marco Teórico 15

Antecedentes 15

Fundamentos Conceptuales de la Equidad de Género 16

Definición de equidad e igualdad de género 16

Género y rol social: construcciones culturales y estructurales 17

Marco normativo internacional 19

Marco normativo nacional 19

Equidad de Género en el Contexto Empresarial 21

Inclusión laboral y participación femenina en la economía 21

Brechas salariales y de liderazgo en organizaciones 24

Políticas organizacionales con enfoque de género (ej. conciliación vida-trabajo, cuotas de género, protocolos de acoso, liderazgo inclusivo) 24

Impacto de la equidad de género en la rentabilidad, innovación y cultura organizacional 26

Enfoques teóricos: 27

Perspectiva Bibliométrica en el Estudio de la Equidad de Género 29

Resultados Obtenidos 29

Producción Científica Anual 30

Citas Promedio por Año 31

Fuentes más Relevantes 32

Autores más Relevantes 33

Producción de Autores a través del Tiempo 34

Producción en Países a través del Tiempo 35

Países más Citados 36

Documentos más Citados a nivel Mundial 37

Nube de Palabras 38

Mapa Temático y métricas de la red 39

Red de Colaboración 42

Mapa Mundial de Colaboración 43

Temáticas Principales 44

Discusión..... 48

Conclusión 51

Referencias bibliográficas..... 53

Índice de figuras

Figura 1. Análisis de la producción científica anual entre 2003 y 2025 30

Figura 2. Fuentes académicas más relevantes 32

Figura 3. Contribución de los principales autores del análisis 33

Figura 4. Producción de artículos se concentra entre 2003 y 2025 34

Figura 5. Tendencia creciente en producción científica por país 35

Figura 6. Países más citados en publicaciones 36

Figura 7. Documentos más citados a nivel mundial 37

Figura 8. Nube de palabras con los temas más relevantes en la literatura 38

Figura 9. Mapa temático estratégico 39

Figura 10. Métricas de la red 41

Figura 11. Red de colaboración 42

Figura 12. Mapa Mundial de Colaboración 43

Índice de tablas

Tabla 1. Principales publicaciones de equidad de género entre 2003 y 2025..... 29

Tabla 2. El análisis del promedio de citas por año..... 31

Introducción

La equidad de género ha emergido como un principio clave en la agenda global del desarrollo, constituyéndose no solo como una cuestión de justicia social, sino como un factor determinante en la sostenibilidad institucional, el rendimiento económico y la innovación organizacional. En las últimas décadas, organismos internacionales, Estados, empresas y centros de investigación han promovido múltiples acciones para cerrar las brechas de género existentes, reconociendo que garantizar condiciones justas y equitativas para hombres y mujeres es una condición necesaria para lograr sociedades más inclusivas y competitivas (ONU Mujeres, 2020; PNUD, 2021).

En el contexto empresarial, la equidad de género no solo se manifiesta en el acceso igualitario al empleo, sino también en la posibilidad real de participación en cargos directivos, en la distribución justa de las responsabilidades laborales y en la valoración equitativa del trabajo. Estudios como los de McKinsey & Company (2020) y el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE, 2023) demuestran que las organizaciones que promueven activamente la inclusión de mujeres en posiciones estratégicas tienden a mostrar mejores indicadores de desempeño, mayor capacidad de innovación y una reputación corporativa más sólida.

Colombia no ha sido ajena a este proceso. La legislación nacional ha establecido múltiples mecanismos para promover la equidad, tales como la Ley 581 de 2000 sobre cuotas de participación femenina en la administración pública, la Ley 1257 de 2008 para prevenir la violencia contra las mujeres, y estrategias fiscales como las del Decreto 2733 de 2012 para incentivar la contratación de mujeres víctimas de violencia. Asimismo, el fortalecimiento institucional de la equidad ha estado acompañado de la implementación de políticas empresariales con enfoque de género por parte de grupos económicos destacados como

Bancolombia, Grupo Éxito y Grupo Nutresa, que han articulado medidas de conciliación laboral, liderazgo inclusivo y protocolos contra el acoso.

Sin embargo, a pesar de los avances normativos y organizacionales, persisten brechas significativas en la participación de las mujeres en cargos de liderazgo, así como diferencias salariales que afectan su autonomía económica y desarrollo profesional (DANE, 2022). Estas desigualdades no pueden explicarse únicamente desde lo jurídico, sino que responden a factores culturales, institucionales y estructurales que operan de manera simultánea. En muchas organizaciones aún prevalecen prácticas patriarcales, sesgos implícitos en los procesos de selección y promoción, y una distribución inequitativa de las cargas familiares que obstaculizan el ejercicio pleno de los derechos laborales por parte de las mujeres.

En este contexto, el presente documento propone examinar la manera en que la equidad de género se manifiesta en el entorno empresarial, abordando sus fundamentos conceptuales, normativos y organizacionales, al tiempo que analiza la evolución de su tratamiento en la literatura académica mediante un enfoque bibliométrico. Con ello, se busca ofrecer una mirada integral que permita comprender no solo los avances alcanzados, sino también los desafíos que persisten en la construcción de entornos laborales verdaderamente equitativos.

Planteamiento del Problema

En las últimas décadas, la equidad de género se ha posicionado como un eje fundamental en los debates sobre desarrollo sostenible, derechos humanos y transformación institucional. No obstante, su aplicación en contextos empresariales continúa enfrentando retos estructurales, normativos y culturales que dificultan la materialización de sus principios en prácticas concretas. Diversos estudios han evidenciado que, aunque existen avances legales y políticas organizacionales que promueven la igualdad de género, persisten contradicciones entre el discurso institucional y las prácticas cotidianas.

Por ejemplo, Conzon (2023) plantea la "paradoja de la igualdad" al mostrar que, en una empresa de alta tecnología, las mujeres líderes que apoyaban políticas laborales flexibles eran, en la práctica, menos proclives a permitir su uso que sus pares masculinos. Esto sugiere que las experiencias diferenciadas de género en el entorno profesional generan respuestas distintas ante una misma normativa. De manera similar, Grami (2008) muestra cómo en Túnez, a pesar de avances legislativos significativos en pro de los derechos de las mujeres, persiste una distancia considerable entre el marco jurídico y la realidad vivida por ellas.

El fenómeno se agrava en contextos donde la estructura económica profundiza la desigualdad. Baum y Benshaul-Tolonen (2021) señalan que los países con economías basadas en industrias extractivas presentan mayores niveles de segregación laboral, afectando desproporcionadamente a las mujeres con riesgos de salud, violencia y exclusión. Por otro lado, estudios como el de Lei et al. (2014) evidencian que entornos sociales más igualitarios contribuyen a disminuir comportamientos violentos entre jóvenes, subrayando el peso de las condiciones culturales en la configuración de dinámicas de género.

La ambigüedad entre equidad e igualdad también ha sido objeto de reflexión. Payne y Doyal (2010) advierten que, aunque ambos conceptos se usan con frecuencia como sinónimos, la equidad exige un enfoque diferenciado que atienda desigualdades estructurales mediante acciones correctivas, mientras que la igualdad se limita a garantizar un acceso uniforme a derechos y oportunidades. En este sentido, Connolly et al. (2020) cuestionan si una mayor igualdad realmente elimina las diferencias de género o si estas responden a complejas dinámicas culturales aún no resueltas.

Además, la institucionalización de la igualdad presenta límites operativos. Hubert y Stratigaki (2011) analizan la creación de la Agencia Europea para la Igualdad de Género, destacando que su efectividad se ve restringida por la falta de poder vinculante y por la dependencia de voluntades políticas nacionales. Incluso en democracias consolidadas como Noruega y Suecia, existen diferencias en el modo de concebir e implementar la equidad: mientras Suecia institucionaliza enfoques de justicia social, Noruega apela a consensos informales y roles más flexibles (Teigen & Wängnerud, 2009).

En contextos empresariales, estas tensiones se reflejan en la necesidad de enfoques diferenciados por sector. Timonen y Luoma-aho (2010) proponen que la responsabilidad social empresarial vinculada al género debe adaptarse al tipo de industria, ya sea cultural, ambiental o tecnológica. Pertiwi et al. (2019) agregan una dimensión ideológica al mostrar cómo las corrientes feministas, incluyendo las interpretaciones islámicas, han reconfigurado el entendimiento de la equidad de género, trasladándolo más allá del plano legal hacia una emancipación integral.

Finalmente, el vínculo entre equidad de género y desarrollo democrático también resulta relevante. Norgaard y York (2005) demuestran que la participación política femenina se asocia

con mayor compromiso ambiental por parte del Estado, y Beer (2009) afirma que las democracias con mayor antigüedad presentan mejores indicadores de equidad, aunque este avance está condicionado por factores culturales y no se da de forma automática.

Justificación

El presente estudio sobre la equidad de género en el entorno empresarial responde a la necesidad urgente de comprender y transformar las dinámicas que perpetúan la desigualdad estructural entre hombres y mujeres dentro de las organizaciones. Aunque se ha logrado una creciente visibilización del tema en la agenda pública, aún persisten importantes vacíos entre la formulación de principios orientadores y su efectiva aplicación en contextos reales, especialmente en el ámbito corporativo. Esta situación exige un abordaje multidimensional que no solo contemple los marcos legales o las estadísticas de participación laboral, sino que también explore las estructuras culturales, organizacionales y académicas que configuran las condiciones de posibilidad para una verdadera equidad.

En muchos contextos empresariales, las mujeres siguen enfrentando barreras sutiles pero persistentes para acceder a posiciones de liderazgo, condiciones de contratación equitativas y espacios libres de discriminación. Estas limitaciones no se explican únicamente por la ausencia de normativas, sino por la reproducción de estereotipos de género, sesgos institucionales y estructuras laborales que no reconocen las desigualdades históricas que enfrentan las mujeres. La equidad, entendida como la implementación de medidas diferenciales que compensen esas desigualdades, se presenta como una herramienta fundamental para lograr condiciones realmente justas en el ámbito organizacional.

Adicionalmente, el presente trabajo se justifica por su propuesta metodológica: integrar un análisis conceptual y normativo con una perspectiva bibliométrica que permite identificar cómo ha evolucionado la producción científica sobre este tema en las últimas dos décadas. Esta estrategia ofrece una mirada amplia que permite evidenciar no solo los avances legislativos y organizacionales, sino también las tendencias investigativas, los principales autores, países, y

temáticas abordadas, brindando insumos valiosos tanto para académicos como para tomadores de decisiones.

Desde el punto de vista social, esta investigación adquiere relevancia en la medida en que contribuye a la generación de conocimiento para el diseño de políticas empresariales más inclusivas, la promoción de entornos laborales igualitarios y el fortalecimiento del liderazgo femenino. En lo académico, aporta a la consolidación de un campo de estudio interdisciplinar que articula el enfoque de género con los estudios organizacionales, la economía laboral y la sociología del trabajo. Y en lo institucional, ofrece evidencias útiles para orientar estrategias de transformación cultural dentro de las organizaciones.

Pregunta

¿Cómo contribuye la equidad de género en el desempeño organizacional de las empresas?

Objetivos

Objetivos General

Analizar las dinámicas de la equidad de género en el contexto empresarial, a partir de sus fundamentos conceptuales, regulaciones vigentes y aportes de la producción científica reciente.

Objetivos Específicos

1. Revisar los conceptos clave y marcos normativos que orientan la equidad de género en los entornos organizacionales, tanto a nivel nacional como internacional.
2. Analizar las expresiones de desigualdad de género en el ámbito empresarial, especialmente en relación con el acceso al empleo, la distribución de roles de liderazgo y las condiciones salariales.
3. Evaluar las líneas temáticas y patrones de colaboración académica presentes en la producción científica sobre equidad de género, mediante un análisis bibliométrico.

Marco Teórico

Antecedentes

La equidad de género ha sido unos de los aspectos claves en las discusiones sobre derechos humanos, gestión empresarial y sustentabilidad. Fundamentalmente, busca asegurar una distribución equitativa de beneficios, recursos y oportunidades entre hombres y mujeres, considerando sus características, particularidades y necesidades propias (ONU, 2020). A nivel internacional, múltiples iniciativas y esfuerzos han buscado incorporar la equidad de género en las estructuras sociales y económicas, resaltando su influencia positiva en la productividad y la capacidad creativa de las empresas.

Dentro del sector empresarial, está comprobado que la participación femenina en cargos directivos o posiciones de liderazgo, contribuye a un mejor rendimiento financiero, favorece la toma de decisiones y refuerza la imagen organizacional, como demuestran McKinsey & Company (2020). Además, la equidad de género como un objetivo transversal en todas las áreas del desarrollo (PNUD, 2021).

Diversos marcos legales y normativos han impulsado avances significativos en este ámbito. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW), adoptada por la ONU en 1979, ha sido un referente para promover cambios institucionales que favorezcan la equidad en los espacios laborales. De igual manera, principios como los del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Principios para el empoderamiento de las mujeres (WEPs) han sido incorporados por empresas a nivel global para implementar la igualdad de género en sus políticas corporativas (ONU, 2011)

Fundamentos Conceptuales de la Equidad de Género

Definición de equidad e igualdad de género

La equidad de género hace referencia a la justicia que busca igualdad en las oportunidades para hombres y mujeres basado en sus necesidades y responsabilidades donde se referencian normas, prácticas y derechos que se crean basado en diferencias sexuales. (Rubio, 2007). En Colombia, su impacto en el sector empresarial es un asunto de interés que ha venido creciendo a lo largo de los años.

Se considera que tanto mujeres como hombres podrían beneficiarse de los avances generales en bienestar social que resultan del crecimiento económico y la estabilidad política; sin embargo, aún no es evidente de qué manera se distribuirán estos beneficios entre ambos géneros. (Beer, 2009) En realidad, algunos estudios han demostrado que un incremento en la desigualdad de género puede abrir posibilidades para un crecimiento económico más elevado (Seguino, 2000).

La igualdad de género, según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF, (2010), implica que mujeres, hombres, niñas y niños tengan los mismos derechos, recursos, oportunidades y protecciones, sin que ello signifique que deban recibir un trato idéntico. Afirmación que resulta llamativa desde una perspectiva personal, la igualdad debería comprender justicia, equidad y un tratamiento parecido. Esta definición puede parecer limitada, teniendo en cuenta que una verdadera igualdad de género debería permitir a las personas vivir con libertad, sin que el género interfiera en sus decisiones u oportunidades. Es importante que tanto mujeres como hombres cuenten con las condiciones necesarias para aprovechar plenamente dichos beneficios.

Es aquí donde la equidad de género toma relevancia, la cual se entiende como un trato justo para mujeres y hombres, que toma en cuenta sus diferentes necesidades y experiencias (Instituto Nacional de las Mujeres, 2000). La equidad de género no solo fomenta la igualdad de oportunidades, sino que también promueve el empoderamiento femenino. Según Austria y Jaramillo (2014), se puede decir que la equidad es un elemento primordial para alcanzar una igualdad de género verdadera y sostenible.

Género y rol social: construcciones culturales y estructurales

Guo (2024), interpreta las diferencias entre géneros desde múltiples ángulos culturales donde examinan la configuración de estereotipos y roles de género en diversos entornos socioeconómicos y educativos, resaltando cómo tradiciones, creencias religiosas, procesos globalizadores y marcos normativos influyen en su formación. Revela fundamentalmente que las distinciones de género no están determinadas por factores biológicos inmutables, sino que representan creaciones socioculturales que difieren considerablemente entre comunidades. La UNESCO (2021) muestra como ciertos contextos mantienen estructuras patriarcales que restringen la participación igualitaria femenina en ámbitos públicos y profesionales, mientras otros evidencian progresos hacia la igualdad mediante iniciativas políticas con perspectiva de género.

El análisis destaca el rol determinante de la formación académica tanto en el mantenimiento como en la modificación de prejuicios de género. Numerosas sociedades preservan modelos educativos que refuerzan patrones tradicionales perpetuadores de desigualdades (Connell, 2002). Sin embargo, se identifican iniciativas en diversas naciones para integrar enfoques de género en programas escolares y capacitación de educadores.

Adicionalmente, la interconexión global y las movilizaciones civiles han catalizado resistencias innovadoras contra inequidades de género y estimulado el fortalecimiento de autonomía femenina, aunque simultáneamente emergen reacciones conservadoras en determinados grupos que intensifican concepciones convencionales sobre el papel de la mujer (Butler, 2004).

Se evidencia que alcanzar la equidad entre géneros requiere necesariamente reconocer y atender las especificidades culturales de cada comunidad, adoptando perspectivas interseccionales que contemplen no exclusivamente el género, sino también factores como clase social, identidad étnica, afiliación religiosa y otras dimensiones de disparidad (Guo, 2024)

En el ámbito cultural, en muchas organizaciones aún se presentan preferencias en el momento de contratación hacia el género masculino, discriminando a las mujeres por ser madres y limitando sus procesos de ascensos y cargos de liderazgo. No obstante, la falta de reglamentación en temas de equidad condiciona la generación de espacios laborales de inclusión que permitan desarrollar altos niveles de innovación y competitividad. A su vez, Andrades et al., (2019), mencionan la importancia del empoderamiento femenino en la sociedad actual que muestran la competitividad y persistencia de las mujeres para desarrollar oficios que, en años anteriores, solo se contemplan para los hombres, cambiando la percepción del género mostrando grandes aportes económicos en el sector empresarial y contribución al desarrollo de un país.

Pese a los esfuerzos que han realizado para impulsar la igualdad en las empresas, se han evidenciado brechas culturales como la influencia de la crianza de las mujeres en donde solo conciben al hombre como único líder natural, llegando a cuestionar su propia capacidad de

liderar o dirigir porque la figura de liderazgo la relacionan con temas tradicionales del género masculino (Gonçalves y Amorim, 2018).

Marco normativo internacional

El marco normativo internacional para la equidad de género se ha consolidado a través de tratados y agendas promovidas por organismos como la ONU, la OIT y diferentes espacios de colaboración internacional, que buscan garantizar la equidad efectiva entre hombres y mujeres. Entre ellos se encuentra la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que reconoce la igualdad en dignidad y derechos para todas las personas (Naciones Unidas, 1948). La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) obliga a los Estados a eliminar toda forma de discriminación basada en el género (Naciones Unidas, 1979). La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing instauró un pacto mundial para promover el empoderamiento femenino en 12 sectores clave (Naciones Unidas, 1995). En el ámbito laboral, los convenios 100 y 111 de la OIT promueven la paridad salarial y combaten la discriminación laboral (OIT, 1951) (OIT, 1958). Por último, los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs), desarrollados por ONU Mujeres y el Pacto Mundial (2011), ofrecen orientaciones específicas para que las empresas avancen hacia la equidad de género desde el liderazgo hasta la gestión organizacional (ONU Mujeres & Pacto Mundial, 2010).

Marco normativo nacional

En el contexto colombiano, la paridad entre géneros dentro del ámbito empresarial se encuentra sustentada por un marco normativo, directrices gubernamentales y orientaciones institucionales que persiguen fomentar condiciones equitativas laborales y económicas para hombres y mujeres.

Así mismo, la Carta Magna colombiana de 1991, consagra la equivalencia de derechos entre ambos sexos como principio esencial. Su artículo 13 salvaguarda la igualdad jurídica y veta cualquier manifestación discriminatoria, incluyendo aquellas fundamentadas en el género. "El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva..." (Presidencia de la república, 1991).

La Normativa 581 del 2000 (Legislación de Cuotas) determina una representación femenina mínima del 30% en posiciones decisorias superiores de organismos estatales, sirviendo como referencia para acciones similares en entidades privadas. Esta disposición impulsa la incorporación femenina en esferas decisivas, potenciando su capacidad directiva en espacios tradicionalmente dominados por varones (Congreso de Colombia, 2000).

La Ley 1257 de 2008 establece directrices para prevenir, castigar y eliminar agresiones contra mujeres, además de promover iniciativas de concienciación y educación sobre equidad en diversos sectores, incluido el profesional. (Congreso de Colombia, 2008).

La Estrategia Nacional para la Equidad de Género, fue desarrollada para incorporar la perspectiva de género transversalmente, abarcando áreas económicas y empresariales, con énfasis en fortalecer la independencia financiera femenina. (DNP, 2013)

El Decreto 2733 de 2012 implementa beneficios fiscales para organizaciones que empleen a mujeres que han experimentado violencia familiar, reforzando la responsabilidad corporativa en la integración laboral con enfoque de género.

Actualmente, en nuestro país, el congreso adelanta la Ley 2424 del 2024 que hace referencia a la participación paritaria en los diferentes campos del sector público permitiendo atender las necesidades de implementación de políticas que garanticen un enfoque por el respeto de los derechos humanos y la igualdad de género que permita evidenciar que la

presencia de mujeres en cargos de liderazgo, traen beneficios para las organizaciones y a su vez disminuya las brechas de género en el ámbito laboral. (Función pública, 2024)

Se han logrado avances significativos en relación con la inserción de la mujer en el mercado laboral; en los últimos 30 años, la tasa de participación promedio de América Latina para las mujeres de 15 años de edad y más, aumentó 11 puntos porcentuales, un ritmo superior al de otras regiones del mundo (Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL y Organización Internacional del Trabajo OIT, 2019).

Si bien existen legislaciones, normativas y acuerdos sobre igualdad de género, lo cierto es que en la práctica no han logrado eliminar la desigualdad en las condiciones laborales para las mujeres, de manera que persiste una disociación entre lo que se plantea en términos jurídicos y políticos (Gómez y Jiménez 2019).

Equidad de Género en el Contexto Empresarial

Inclusión laboral y participación femenina en la economía

Mammen y Paxson (2000) identifican patrones en forma de U en la correlación entre participación femenina en el mercado laboral e ingresos per cápita a nivel mundial, como ilustra la Figura 1 con datos de 40 naciones representativas en 2005. Esto significa que los índices de inserción laboral femenina inicialmente disminuyen para posteriormente incrementarse durante las distintas etapas del desarrollo económico; estos índices presentan valores comparativamente elevados en economías de bajos ingresos (ejemplos: Tanzania, Madagascar, Zambia), valores reducidos en economías de ingresos medios (ejemplos: Egipto, Túnez), y nuevamente valores significativamente altos tanto en economías de ingresos medio-

altos (ejemplos: China, Brasil) como en aquellas de altos ingresos (ejemplos: Canadá, Italia, Estados Unidos).

En economías de bajo desarrollo, predominantemente rurales, se observa una participación laboral femenina relativamente elevada, fundamentalmente como trabajadoras sin remuneración en unidades productivas familiares donde compaginan tareas agrícolas con responsabilidades de crianza. Al incrementarse los niveles económicos, frecuentemente impulsados por el crecimiento industrial y las innovaciones tecnológicas, los índices de incorporación femenina al trabajo tienden a contraerse. La población masculina se desplaza hacia nuevas ocupaciones manufactureras que elevan la renta familiar, generando efectos de ingresos no laborales que reducen la necesidad de actividad económica femenina. Paralelamente, disminuyen las explotaciones familiares donde tradicionalmente se empleaban las mujeres. Adicionalmente, algunas mujeres pueden experimentar exclusión laboral por la naturaleza de las ocupaciones disponibles; en el sector manufacturero, las trabajadoras son mayoritariamente autónomas o colaboradoras familiares sin compensación económica, como aquellas dedicadas a la producción artesanal domiciliaria (Schultz, 1990).

En contextos económicamente vulnerables, una mujer empleada percibe una remuneración horaria multiplicada por sus horas trabajadas. Aquellas que trabajan en explotaciones familiares no reciben salario directo, aunque su compensación puede determinarse mediante el salario sombra, según la proporción productiva en modelos económicos familiares (Singh et al., 1986). La posibilidad de que una mujer pierda su ocupación está condicionada por la situación del mercado laboral, donde valores elevados representan circunstancias favorables.

De acuerdo con Choudhry y Elhorst (2018) es probable que los cambios significativos dependan de la incorporación al ámbito profesional de nuevas generaciones masculinas y femeninas con perspectivas renovadas sobre equilibrio laboral y responsabilidades familiares. Las naciones en desarrollo y de ingresos intermedios pueden beneficiarse estudiando las estrategias implementadas por países económicamente avanzados durante estos periodos de transformación, mientras que los organismos internacionales pueden ofrecer asistencia para adaptar dichas políticas a las circunstancias específicas de cada sociedad.

Las investigaciones realizadas por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) (2023) sugieren que fortalecer la equidad entre géneros podría incrementar el producto interno bruto per cápita de la Unión Europea entre 6,1% y 9,6% hacia 2050, representando un crecimiento económico de 1,95 a 3,15 billones de euros. Adicionalmente, reducir las disparidades de género en los campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) generaría un aumento en el PIB per cápita europeo estimado entre 2,2% y 3,0% para mediados de siglo.

Para lograr una equidad de género es necesario implementar medidas que ayuden a equilibrar las desventajas sociales que han enfrentado las mujeres (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO, 2014), la inequidad de género es una problemática difícil y su impacto llega a varios niveles y ámbitos sociales, económicos, laborales y políticos (Muñoz, 1998). Actualmente hay empresas que siguen manteniendo una brecha entre cargos administrativos dependiendo del género. En gerencia, la representación femenina es la más baja en muchos sectores, a pesar de las investigaciones en diversidad e inclusión. Los puestos directivos y los salarios, aún vienen limitando su participación en el desarrollo profesional de las mujeres y la toma de decisiones.

Brechas salariales y de liderazgo en organizaciones

Según Valencia (2021), a nivel nacional y algunos países de Latinoamérica se evidencia la falta de participación y liderazgo en el entorno laboral de la mujer siendo necesario la disminución de las desigualdades en la contratación entre hombres y mujeres con el fin de garantizar un enfoque de género.

Colombia ha venido teniendo mayor participación del género femenino a nivel laboral. Sin embargo, continúan las brechas en temas salariales y poca ocupación en cargos directivos y gerenciales. Según uno de los últimos reportes del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2022), en el informe "Brecha salarial de género en Colombia" del 2022, las mujeres percibieron 6,3% menos que los hombres, realizando la misma labor bajo condiciones similares.

Políticas organizacionales con enfoque de género (ej. conciliación vida-trabajo, cuotas de género, protocolos de acoso, liderazgo inclusivo)

Según (ONU Mujeres, 2022) Las organizaciones que asumen el compromiso con la igualdad de género implementan normativas incluyentes con el fin de disminuir las brechas entre mujeres y hombres en el entorno profesional, destacando estrategias de equilibrio entre la vida personal y laboral, como jornadas de trabajo flexibles, opciones de trabajo remoto, que favorecen ambos géneros. De igual manera, la implementación de cuotas de género contribuye a incrementar la representación femenina en cargos directivos y de toma de decisiones, rectificando las desigualdades históricas (Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2020).

De acuerdo a lo que menciona PNUD (2021), incentivar un liderazgo inclusivo que promueva la participación equitativa y la diversidad, es fundamental para transformar la cultura

de las organizaciones desde sus bases, fortaleciendo los derechos laborales y a su vez el rendimiento y la innovación empresarial.

Una de las causas más significativas entorno a las inequidades en materia de género en el sector empresarial en Colombia es la figura de una cultura patriarcal, que sigue enmarcada en las diferentes regiones del país. Esta cultura patriarcal, consolida que los roles de género tradicionales (hombre-mujer), continúen limitando las oportunidades de desarrollo integral y las oportunidades de crecimiento desde la educación de quienes no encajan dentro de estos roles de género. Por otra parte, Sánchez (1996), afirma que las limitaciones enmarcadas en oportunidades de crecimiento son más comunes en niñas y mujeres, esto hace entrever que el país presenta una crisis en términos de equidad de género. Cada vez que el liderazgo aumenta en una compañía, la presencia femenina va disminuyendo (Semana, 2017), teniendo en cuenta que en la mayoría de países las mujeres tienen mayor responsabilidad a nivel familiar y labores del hogar, independiente de sus ingresos (Banco Mundial, 2012), otro de los motivos para la desigualdad en las empresas tiene que ver con costos asociados a la maternidad y cuidado de los hijos.

En el contexto colombiano, importantes grupos empresariales han incorporado diversas políticas organizacionales con enfoque de género, impulsando la igualdad y la equidad en el entorno profesional. Una de ellas es Bancolombia, desarrollando estrategias de equilibrio entre la vida personal y laboral, protocolos en contra del hostigamiento e impulso del liderazgo femenino (Bancolombia, 2022). Asimismo, Grupo Nutresa integra prácticas de remuneración equitativa, empoderamiento femenino y prevención del acoso (Grupo Nutresa, 2022). Mientras que (Grupo Éxito, 2021) se destaca por su iniciativa de “Mujeres con éxito” otorgando licencias parentales adicionales a lo estipulado por ley. Otra de los grupos empresariales que sobresalen

es Grupo SURA quienes implementan indicadores de género en la gestión empresarial y protocolos contra la violencia basada en género (Grupo SURA, 2022).

Impacto de la equidad de género en la rentabilidad, innovación y cultura organizacional

La paridad de género ha adquirido relevancia fundamental en la configuración de entidades contemporáneas, trascendiendo consideraciones puramente éticas o normativas para consolidarse como impulsor concreto de rentabilidad corporativa. Los datos disponibles confirman que las compañías que fomentan la diversidad entre géneros, particularmente en posiciones estratégicas y consejos directivos, obtienen ventajas competitivas considerables. Investigaciones de McKinsey y Company (2020) revelan que organizaciones con alta diversidad de género presentan una probabilidad 21% superior de alcanzar rendimientos que superan el promedio industrial (Hunt et al., 2018). Esta relación no es incidental, pues los equipos heterogéneos suelen manifestar mayor capacidad para examinar situaciones complejas desde perspectivas variadas, minimizar prejuicios colectivos y desarrollar respuestas más innovadoras.

En el ámbito de la innovación, la equidad entre géneros propicia un ambiente más receptivo al cuestionamiento analítico y a la transformación productiva. Las profesionales femeninas, al igual que otros colectivos tradicionalmente marginados, incorporan vivencias y enfoques distintivos que enriquecen los procesos decisorios. Un análisis de Boston Consulting Group en el 2018, determinó que empresas con liderazgos más diversos generan 19% más ingresos derivados de innovación comparadas con aquellas menos inclusivas. Esto sugiere que la integración equitativa no solo beneficia la cohesión interna, sino también la creación de ofertas mejor adaptadas a mercados globalmente diversos. (Lorenzo et al., 2018)

Desde una dimensión cultural, la equidad de género consolida principios organizacionales vinculados al respeto, inclusión y perdurabilidad. Los entornos corporativos que valoran la paridad promueven espacios profesionales más equilibrados, donde las capacidades pueden desarrollarse plenamente, independientemente del género. Esto incide directamente en la motivación y fidelidad del personal, disminuyendo la rotación e incrementando el rendimiento laboral (World Economic Forum, 2022). Adicionalmente, una cultura inclusiva fortalece la percepción institucional ante consumidores, inversores y colaboradores estratégicos, quienes progresivamente incorporan responsabilidad social y diversidad como criterios evaluativos empresariales.

Enfoques teóricos:

Teoría del techo de cristal

Hace referencia a los obstáculos invisibles que dificultan el avance de las mujeres hacia cargos directivos o de liderazgo en las organizaciones, a pesar de contar con las competencias y trayectoria necesaria. Evidenciando barreras culturales, sesgos institucionales, círculos profesionales excluyentes o estereotipos basados en el género (Morrison et al., 1987).

Teoría del capital humano

Según (Becker, 1964) esta teoría interpreta las diferencias de género en el ámbito profesional en función de las decisiones individuales con formación académica, recorrido profesional y habilidades desarrolladas. Según este enfoque, las mujeres tienen menor representación en cargos directivos porque interrumpen más sus carreras o eligen sectores menos remunerados.

Teoría de los estereotipos de género

Esta teoría plantea que las percepciones sociales sobre los roles tradicionales de cada género interfieren en las decisiones organizacionales, se ha presumido que los hombres tienen más aptitudes para liderar desde su agresividad y racionalidad, mientras que a las mujeres se les destinan labores vinculadas con la empatía y cuidado (Eagly & Karau, 2002).

Teoría institucional

El autor Scott (2008) se sostiene en que los valores, normas y prácticas de las organizaciones son influenciados por el contexto institucional como las políticas públicas, leyes y cultura, refiriéndose a que las organizaciones adoptan políticas de género no por iniciativa propia si no como reacción a presiones externas de tipo legal, social o de reputación.

Perspectiva Bibliométrica en el Estudio de la Equidad de Género

La metodología de este estudio se enfocó en realizar un análisis bibliométrico de los principales documentos, fuentes y citas, en bases de datos académicas como SCOPUS y Web of Science, por medio de la Ecuación de Búsqueda ("Gender Equality" OR "Gender Equity") AND ("Business Sector" OR "Corporate Sector"), donde se lograron identificar las principales corrientes y tendencias, autores clave y enfoques predominantes en la investigación sobre equidad de género en el ámbito empresarial.

Resultados Obtenidos

Tabla 1.

Principales publicaciones de equidad de género entre 2003 y 2025

Description	Results
MAIN INFORMATION ABOUT DATA	
Timespan	2003:2025
Sources (Journals, Books, etc)	57
Documents	60
Annual Growth Rate %	11.52
Document Average Age	7.77
Average citations per doc	10.62
References	0
DOCUMENT CONTENTS	
Keywords Plus (ID)	139
Author's Keywords (DE)	94
AUTHORS	
Authors	127
Authors of single-authored docs	28
AUTHORS COLLABORATION	
Single-authored docs	29
Co-Authors per Doc	2.15
International co-authorships %	18.33
DOCUMENT TYPES	
article	29
book chapter	1
book review	6
book review; early access	1
editorial material	12
letter	3
news item	4
poetry	1
review	3

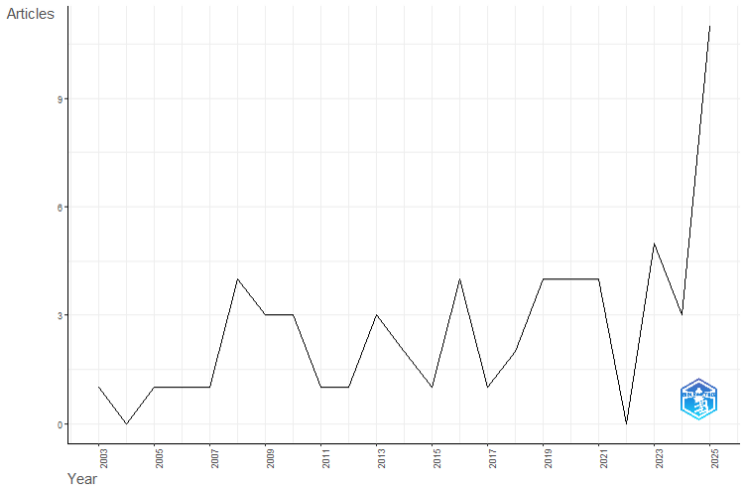
Nota: Elaborado por *Bibliometrix*

El análisis abarca publicaciones entre 2003 y 2025, con 60 documentos distribuidos en 57 fuentes (Tabla 1.), mostrando una tasa de crecimiento anual del 11.52%. Los documentos tienen una edad promedio de 7.77 años y un impacto moderado, con 10.62 citas por publicación. Participaron 127 autores, con una media de 2.15 coautores por documento y un 18.33% de colaboración internacional. Se identificaron 139 Keywords Plus y 94 palabras clave de autor, evidenciando diversidad temática. Los artículos científicos predominan (29), seguidos por materiales editoriales (12) y reseñas (6), lo que indica un enfoque principal en la difusión académica formal.

Producción Científica Anual

Figura 1.

Análisis de la producción científica anual entre 2003 y 2025



Nota: Elaborado por *Bibliometrix*

El análisis de la producción científica anual muestra un comportamiento creciente y con picos relevantes en años recientes. Aunque entre 2003 y 2007 la producción fue marginal (1

documento por año), a partir de 2008 se observa una tendencia ascendente con años puntuales de mayor productividad como 2008, 2016, 2019, 2020 y 2021 (todos con 4 documentos). El año 2023 marcó un pequeño repunte con 5 publicaciones, mientras que 2025 se destaca con 11 documentos, el pico más alto de toda la serie, lo cual indica un renovado y fuerte interés en el tema. Este comportamiento sugiere una maduración progresiva del campo, con una intensificación de la producción en los últimos años, probablemente vinculada a nuevas agendas de investigación o coyunturas relevantes en el área estudiada. (Figura 1.)

Citas Promedio por Año

Tabla 2.

El análisis del promedio de citas por año

Year	MeanTCpe	N	MeanTCper	CitableYe
2003	0	1	0	23
2005	111	1	5,29	21
2006	5	1	0,25	20
2007	3	1	0,16	19
2008	4	4	0,22	18
2009	48,33	3	2,84	17
2010	7,33	3	0,46	16
2011	22	1	1,47	15
2012	41	1	2,93	14
2013	38	3	2,92	13
2014	11,5	2	0,96	12
2015	0	1	0	11
2016	1	4	0,1	10
2017	9	1	1	9
2018	1,5	2	0,19	8
2019	11,25	4	1,61	7
2020	7,75	4	1,29	6
2021	5,25	4	1,05	5
2023	3,6	5	1,2	3
2024	0,67	3	0,34	2
2025	0,18	11	0,18	1

Nota: Elaborado por *Bibliometrix*

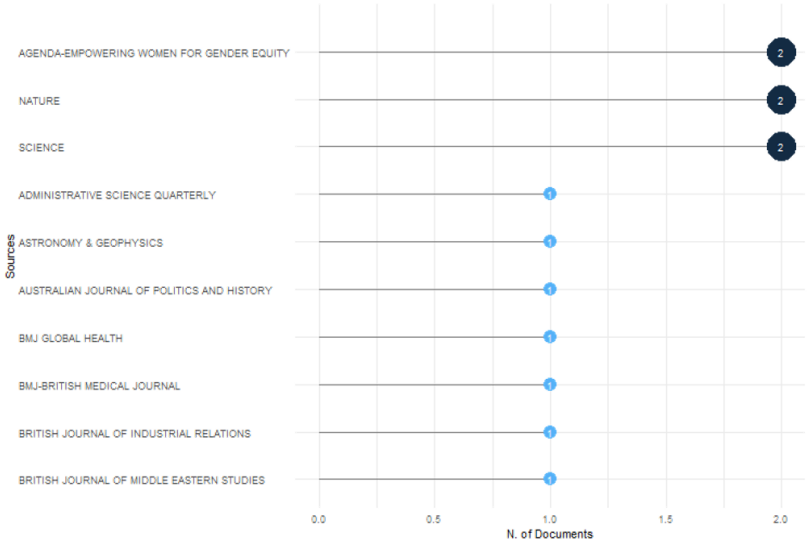
El análisis del promedio de citas por año (**MeanTCperYear**) revela una evolución desigual del impacto académico de los documentos. Como se muestra en la tabla 2., entre los años con mayor impacto relativo se destacan **2005** (5,29), **2009** (2,84), **2012** (2,93) y **2013** (2,92), lo cual sugiere que, aunque fueron años con baja cantidad de publicaciones, estas obtuvieron un alto nivel de citación sostenida a lo largo del tiempo. A partir de 2016, el

promedio de citas por año disminuye notablemente, ubicándose por debajo de 1 en la mayoría de los casos, con valores especialmente bajos en los años más recientes como **2024** (0,34) y **2025** (0,18), lo que es esperable dado el corto tiempo de exposición para acumular citas. En general, el mayor impacto se concentró en publicaciones entre 2005 y 2013, mientras que la producción más reciente aún no ha tenido suficiente maduración para generar citaciones significativas.

Fuentes más Relevantes

Figura 2.

Fuentes académicas más relevantes



Nota: Elaborado por *Bibliometrix*

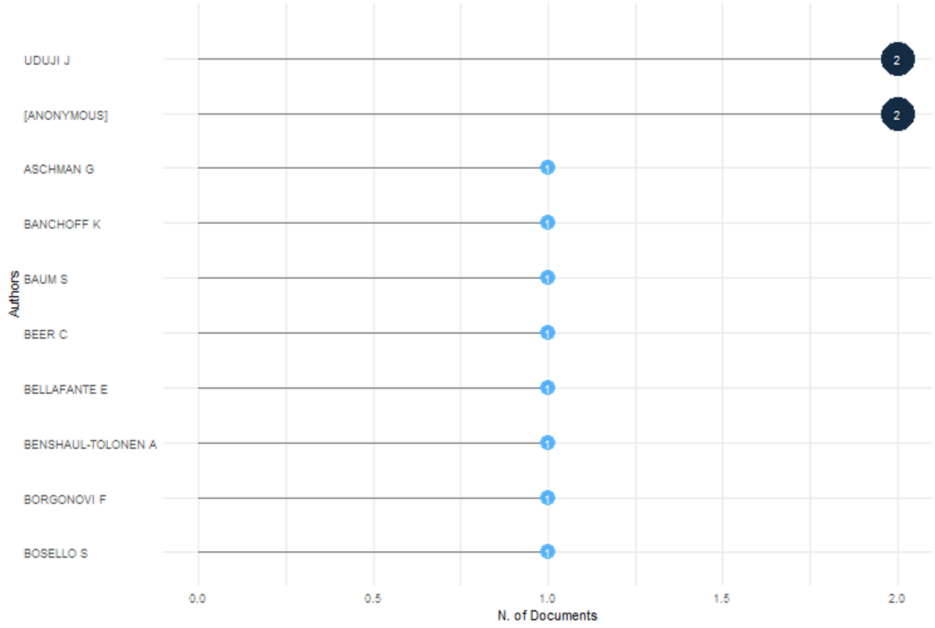
La figura 2 muestra el listado que incluye 56 fuentes académicas, de las cuales solo tres (*AGENDA–Empowering Women for Gender Equity*, *Nature* y *Science*) publicaron más de un artículo, con 2 cada una. Esto indica una alta dispersión y diversidad temática, abarcando disciplinas como género, salud, educación, política, medio ambiente y ciencia. Se observa una

combinación de revistas de alto impacto internacional con otras más especializadas, lo que sugiere un enfoque multidisciplinario e interés por distintas escalas de análisis.

Autores más Relevantes

Figura 3.

Contribución de los principales autores del análisis



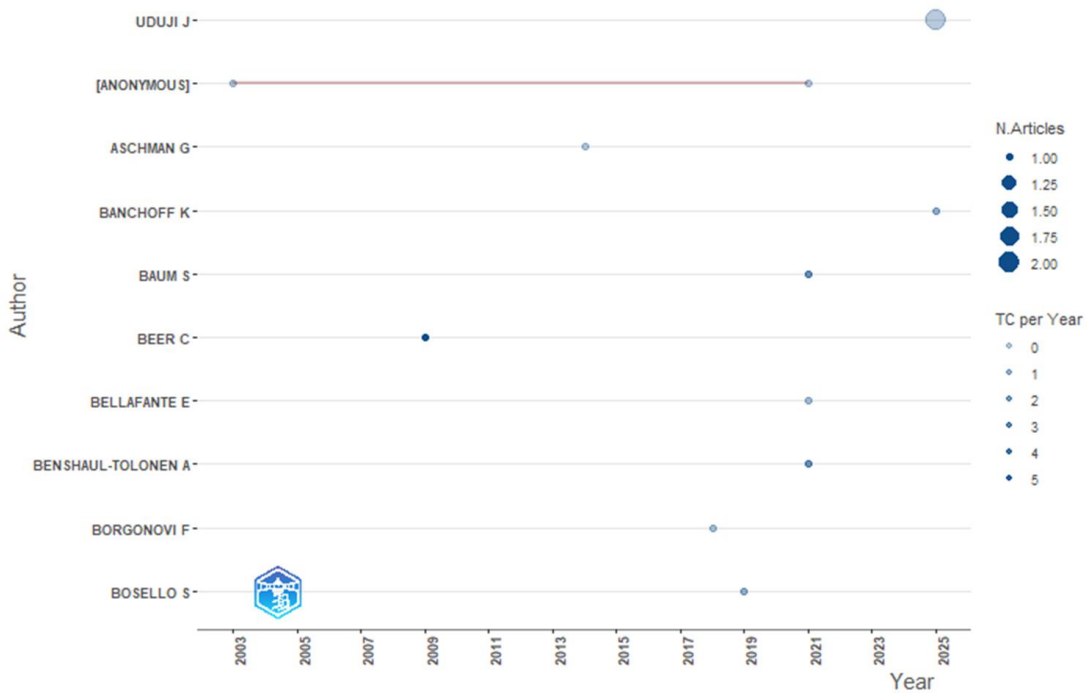
Nota: Elaborado por *Bibliometrix*

Como se muestra en la Figura 3, la mayoría de los autores contribuyeron con un solo artículo, con niveles variables de participación fraccional, lo que evidencia una alta tendencia a la coautoría. Solo el autor UDUJI J registra más de una publicación destacada. La mayoría de los valores fraccionados son menores a 0.5, lo que indica que los artículos suelen tener múltiples autores y que la producción científica en este conjunto es ampliamente colaborativa.

Producción de Autores a través del Tiempo

Figura 4.

Producción de artículos se concentra entre 2003 y 2025



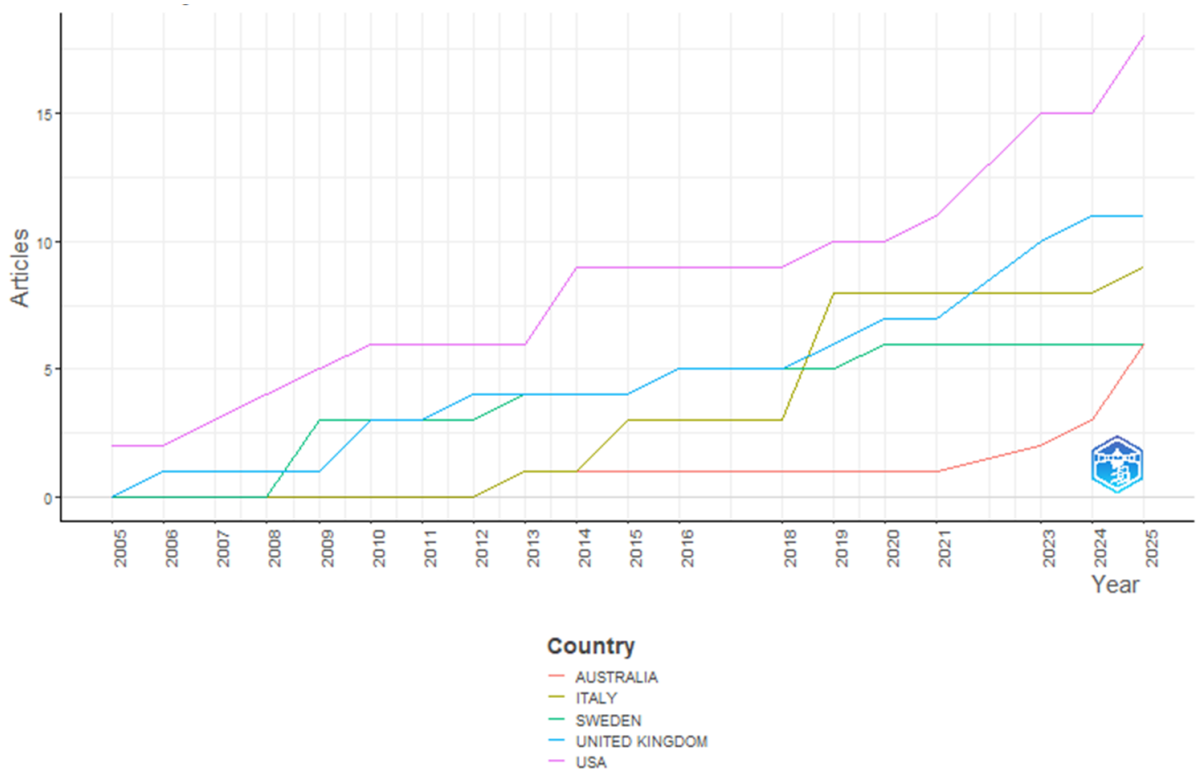
Nota: Elaborado por *Bibliometrix*

El análisis muestra que la producción de artículos se concentra entre 2003 y 2025, con mayor actividad en 2021 y 2025, como se puede ver en la figura 4. El autor más influyente es Beer C (2009), con 95 citas y un promedio anual de 5,59 citas, mientras que el artículo más citado recientemente es el de BauM S y Benshaul-Tolonen A (2021), con 12 citas. La mayoría de los artículos publicados en 2025, como los de Uduji J y Banchoff K, aún no presentan un alto impacto, lo cual es normal en publicaciones recientes. En general, los temas abordados giran en torno a la igualdad de género en diversos sectores, con una tendencia creciente hacia la colaboración y visibilidad académica en años recientes.

Producción en Países a través del Tiempo

Figura 5.

Tendencia creciente en producción científica por país



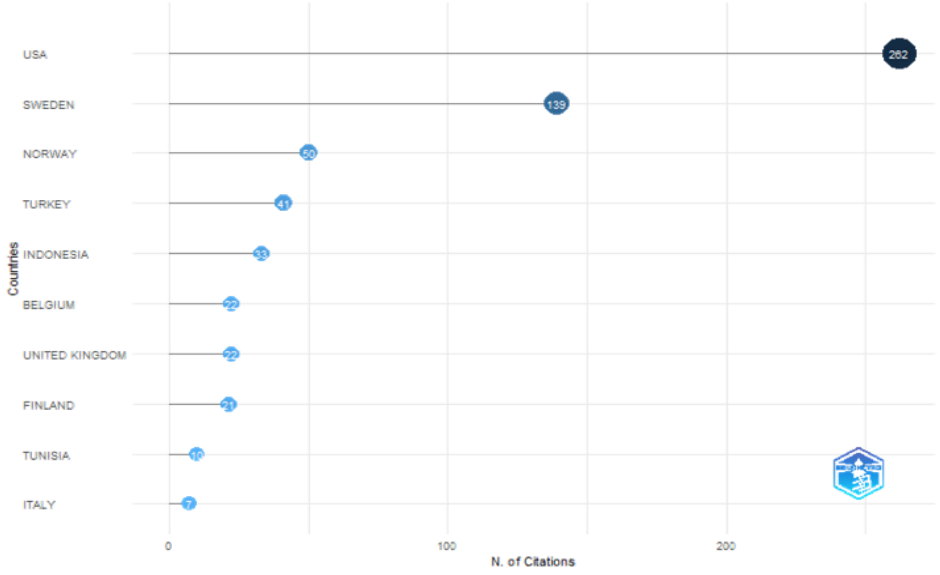
Nota: Elaborado por *Bibliometrix*

Como se evidencia en la Figura 5, la producción científica por país muestra una tendencia creciente en los últimos años, con Estados Unidos liderando de forma sostenida desde 2005 y alcanzando 18 artículos en 2025. Le siguen Reino Unido y Suecia, con incrementos progresivos que reflejan su consolidación reciente en la investigación. Por su parte, Italia y Australia presentan un crecimiento más tardío pero acelerado, destacándose en 2025 con 9 y 6 publicaciones respectivamente. En conjunto, los datos evidencian un aumento general en la actividad investigativa, especialmente a partir de 2020.

Países más Citados

Figura 6.

Países más citados en publicaciones



Nota: Elaborado por *Bibliometrix*

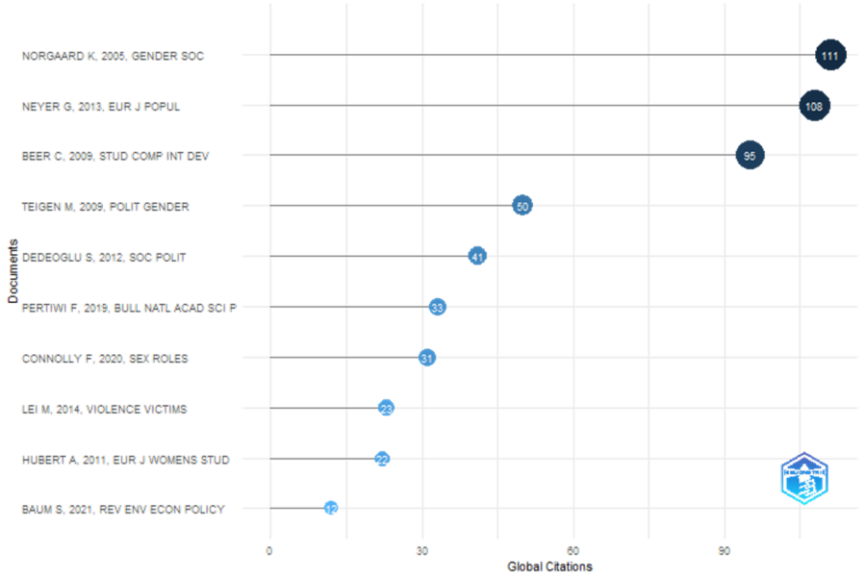
El análisis de los países más citados muestra que Estados Unidos lidera en volumen total de citas (262), aunque Suecia destaca como el país con mayor promedio de citas por artículo (69,5), lo que indica un alto impacto por publicación. Le siguen Noruega (50), Turquía (41) e Indonesia (33), todos con promedios altos que reflejan una fuerte influencia por artículo, a pesar de tener menos publicaciones que EE. UU. En contraste, países como Reino Unido, Italia y Francia presentan un volumen de citas bajo y también promedios reducidos, lo que sugiere menor visibilidad o impacto relativo. Por otro lado, países como Canadá, Alemania, Nigeria, Sudáfrica y Suiza no registran citas, lo que refleja una participación limitada o reciente en la producción analizada. En conjunto, se evidencia que un alto número de publicaciones no siempre

garantiza el mayor impacto promedio, y que algunos países con menor producción han logrado publicaciones de alto impacto. (Ver Figura 6)

Documentos más Citados a nivel Mundial

Figura 7.

Documentos más citados a nivel mundial



Nota: Elaborado por *Bibliometrix*

El análisis de los documentos más citados a nivel mundial, se visualizan claramente en la Figura 7, la cual se evidencia que el artículo de Norgaard K (2005) en *Gender & Society* lidera con 111 citas y un promedio anual de 5,28, sirviendo como referencia clave en su área. Le siguen Neyer G (2013) y Beer C (2009), con 108 y 95 citas respectivamente, ambos con altos promedios anuales, lo que indica impacto sostenido en el tiempo. También destacan publicaciones más recientes como la de Pertiwi F (2019) y Connolly F (2020), con más de 30 citas y promedios anuales superiores a 4, lo que demuestra su rápida adopción académica. En contraste, una amplia

cantidad de documentos publicados entre 2020 y 2025 aún no registran citas, lo cual es esperable por su corta trayectoria. Este panorama revela una combinación de artículos clásicos con influencia consolidada y publicaciones emergentes con alto potencial de impacto.

Nube de Palabras

Figura 8.

Nube de palabras con los temas más relevantes en la literatura

Nota: Elaborado por *Bibliometrix*

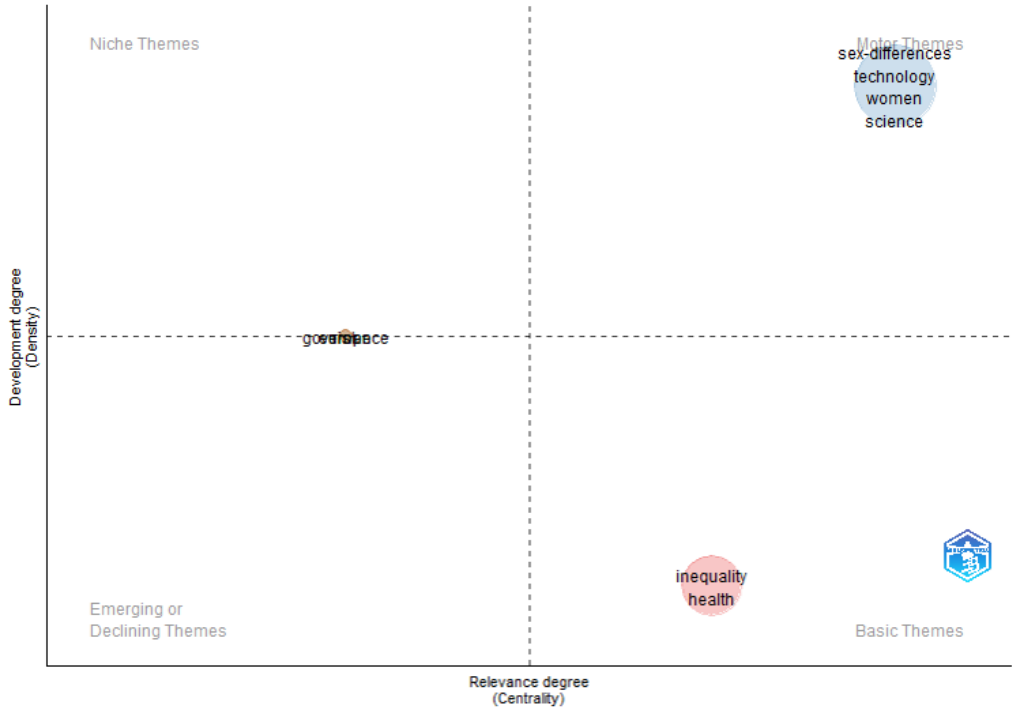
La **Figura 8** representa gráficamente la nube de palabras que revela, que los temas más recurrentes en la literatura analizada son **"desigualdad"** (5 menciones), **"diferencias sexuales"** (4), y **"tecnología"** y **"mujer"** (ambos con 3), lo que sugiere un fuerte enfoque en cuestiones de género, desigualdad y avances tecnológicos. Otros conceptos como **"salud"**, **"ciencia"**, **"gobernanza"**, **"riesgo"** y **"Europa"** también emergen con cierta frecuencia (2 menciones cada uno), indicando un interés por contextos institucionales, territoriales y científicos. La mayoría de los demás términos aparecen solo una vez, reflejando una amplia diversidad temática que abarca desde aspectos geográficos (**"Sudáfrica"**, **"cuenca del Amazonas"**) hasta sociales (**"educación"**, **"democracia"**, **"equidad"**, **"ciudadanía"**). Esta

dispersión sugiere que, aunque hay ejes dominantes en género y desigualdad, el corpus abarca un conjunto amplio y multidisciplinario de enfoques relacionados con el desarrollo humano, la salud, el medio ambiente y los derechos sociales.

Mapa Temático y métricas de la red

Figura 9.

Mapa temático estratégico



Nota: Elaborado por *Bibliometrix*

El análisis temático basado en el mapa estratégico revela una estructura compuesta por distintos niveles de desarrollo e influencia temática dentro del corpus analizado. En el cuadrante superior derecho, correspondiente a los *temas motores*, se identifican términos como **sex-differences**, **technology**, **women** y **science**. Estos conceptos presentan alta centralidad y densidad, lo que indica que son temas bien desarrollados y fundamentales para la comprensión

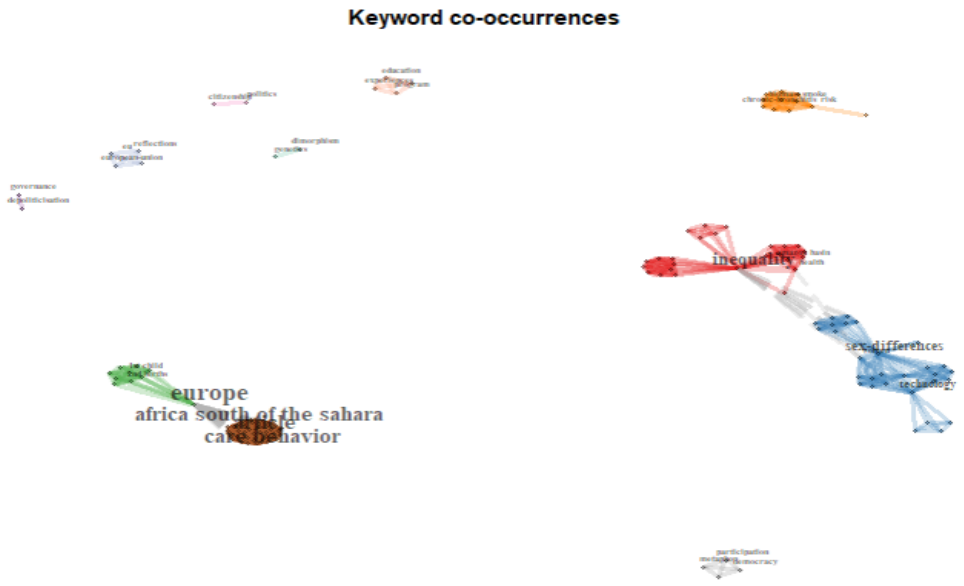
del campo. El *cluster 2*, al que pertenecen, es el más robusto en términos de frecuencia (12 ocurrencias) y presenta la mayor densidad (65.28), lo que confirma su consolidación como eje articulador de la producción científica actual.

En contraste, en el cuadrante inferior derecho, correspondiente a los *temas básicos*, se encuentran **inequality** y **health**. Estos temas muestran alta centralidad pero baja densidad, lo que sugiere que son relevantes y transversales en el campo, aunque aún requieren mayor profundización conceptual o empírica. Pertenecientes al *cluster 1*, destacan por su potencial estructurante, especialmente "inequality", que presenta el valor más alto de *betweenness centrality* (811.45), evidenciando su papel como puente entre distintas comunidades temáticas.

Por otro lado, en el cuadrante inferior izquierdo, se ubican temas como **governance** y **europe**, los cuales presentan tanto baja centralidad como baja densidad. Esto los clasifica como *temas emergentes o en declive*. Su aparición dentro de los *clusters 3 y 4*, respectivamente, refleja un estado periférico dentro del campo, aunque podrían representar líneas incipientes de investigación o tópicos en retroceso que podrían revitalizarse si logran conectarse con temáticas centrales. (Ver Figura 9)

Figura 10.

Métricas de la red



Nota: Elaborado por *Bibliometrix*

Como se puede ver en la Figura 10, en cuanto a las métricas de red, además de la destacada centralidad de “inequality” y “sex-differences”, se observa que términos como **technology** y **women** también mantienen altos valores de *pagerank*, lo que refuerza su influencia dentro de la estructura temática. Las configuraciones de los clusters, obtenidas mediante el algoritmo de Louvain, permiten visualizar de manera clara las comunidades semánticas más relevantes, utilizando un umbral mínimo de ocurrencia de 2 palabras clave sobre un total de 250.

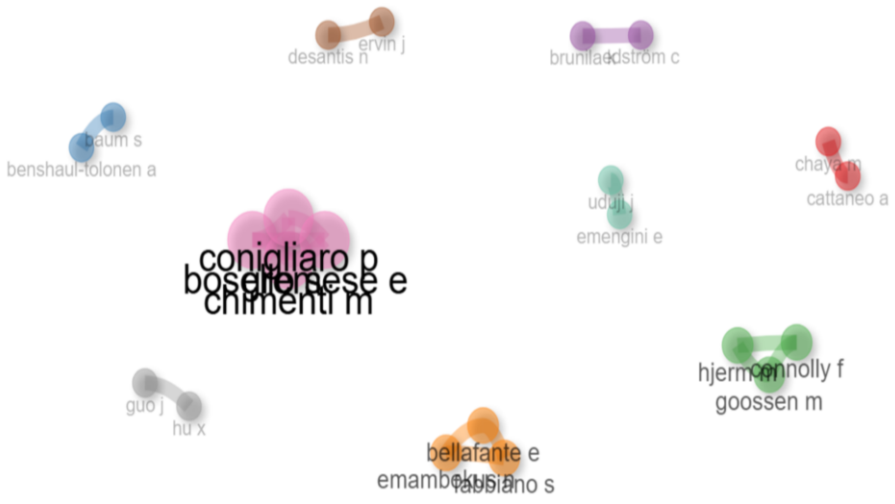
En suma, el campo de estudio muestra una organización temática jerarquizada, con un núcleo consolidado en torno al análisis de género y ciencia/tecnología, y un conjunto de temas aún en desarrollo o con potencial de crecimiento, como la gobernanza, el contexto europeo o

los vínculos entre equidad y salud. Esta configuración ofrece tanto una fotografía de las prioridades actuales como una proyección de posibles líneas futuras de investigación.

Red de Colaboración

Figura 11.

Red de colaboración



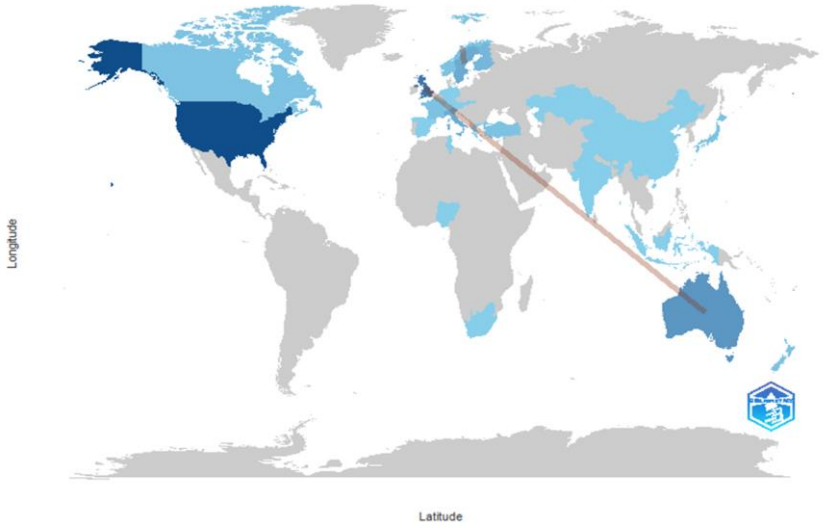
Nota: Elaborado por *Bibliometrix*

La red de colaboración que se visualiza en la Figura 11, presenta una estructura fragmentada, sin interconexiones entre comunidades, lo que refleja colaboraciones locales o cerradas entre pequeños grupos de autores. Esto puede sugerir un campo de estudio disperso, donde las colaboraciones son específicas a equipos o contextos institucionales concretos, sin una red global consolidada.

Mapa Mundial de Colaboración

Figura 12.

Mapa Mundial de Colaboración



Nota: Elaborado por *Bibliometrix*

El mapa mundial de colaboración (Ver Figura 12) muestra una red científica dispersa, con conexiones puntuales entre países, donde el Reino Unido y Suecia destacan como los principales nodos de enlace internacional. La mayoría de las colaboraciones son bilaterales y únicas, lo que sugiere relaciones académicas aisladas o de corta duración, más que alianzas consolidadas. Las únicas relaciones repetidas (Reino Unido–Australia y Suecia–Noruega) reflejan vínculos regionales o estratégicos más sólidos. En general, la red evidencia una colaboración internacional aún incipiente y poco estructurada.

Temáticas Principales

Para hacer un análisis temático se toma un criterio de artículos que contengan más de diez citas, los cuales hablan acerca de equidad e igualdad de género.

Conzon (2023), realizó un estudio en una empresa de alta tecnología donde evidenció una "paradoja de la igualdad": aunque las mujeres gerentes respaldan públicamente una política laboral flexible, se demostró que eran los gerentes varones quienes más permitían a sus subordinadas usarla. El estudio sugiere que las distintas experiencias laborales de hombres y mujeres derivaron en prácticas de gestión divergentes frente a la misma política, limitando de manera involuntaria aplicarla equitativamente. Así mismo, Grami (2008), exploró la transformación de los derechos de las mujeres en Túnez durante el siglo XX, definieron un nuevo modelo de sociedad mediante las reformas reformas revolucionarias al Código de Familia. Estas iniciativas legales progresistas surgieron principalmente como política de Estado, convirtiéndose en pilares del proceso de construcción nacional tras la independencia. Sin embargo, como señala en su artículo, existe una brecha significativa entre el marco jurídico avanzado y las experiencias cotidianas de las mujeres tunecinas.

A su vez la investigación de Baum y Benshaul-Tolonen (2021) demuestran que los países dependientes de recursos minerales y petroleros presentan mayor desigualdad de género. Su análisis revela impactos asimétricos: mientras los hombres se benefician más del empleo en estas industrias debido a la segregación laboral, las mujeres enfrentan mayores riesgos de salud y violencia. Los autores enfatizan la necesidad de políticas específicas que maximicen los beneficios potenciales para las mujeres y minimicen las consecuencias negativas de estas actividades económicas.

Lei et al. (2014), realizan un estudio cuantitativo con adolescentes afroamericanos, concluyen que la igualdad de género en el vecindario reduce la brecha de violencia entre chicos y chicas. En comunidades igualitarias, la violencia masculina disminuye notablemente, mientras que la femenina se mantiene baja, desmintiendo teorías que preveían un aumento en la agresividad femenina. El estudio subraya cómo un entorno social equitativo influye positivamente en las conductas juveniles y en las dinámicas de violencia de género.

A su vez la investigación de Baum y Benshaul-Tolonen (2021) demuestra que los países dependientes de recursos minerales y petroleros presentan mayor desigualdad de género. Su análisis revela impactos asimétricos: mientras los hombres se benefician más del empleo en estas industrias debido a la segregación laboral, las mujeres enfrentan mayores riesgos de salud y violencia. Los autores enfatizan la necesidad de políticas específicas que maximicen los beneficios potenciales para las mujeres y minimicen las consecuencias negativas de estas actividades económicas. Sin embargo, Connolly et al. (2020) cuestionan la idea de que la igualdad de género intensifica las diferencias de personalidad entre hombres y mujeres. Analizando datos de varios países, concluyen que estas divergencias no son universales ni causadas directamente por la igualdad, sino por complejas dinámicas culturales y contextuales detectadas mediante análisis rigurosos. Mientras que, Hubert y Stratigaki (2011) analizan la creación de la Agencia Europea para la Igualdad de Género (EIGE) como una oportunidad política para promover la igualdad de género en la Unión Europea. Aunque esta agencia representa un avance institucional al recopilar datos y asesorar políticas, su impacto está limitado por su falta de poder vinculante y la dependencia de la voluntad política de los países miembros. Teigen y Wängnerud (2009) comparan las percepciones de las élites políticas y económicas de Noruega y Suecia sobre la igualdad de género. Aunque ambos países la valoran como parte de su

cultura, Suecia adopta un enfoque más institucionalizado y orientado a la justicia social, mientras que Noruega favorece consensos informales y roles más flexibles, revelando diferencias contextuales.

Payne y Doyal (2010) debaten la diferencia entre equidad e igualdad de género en el contexto de la salud, argumentan que aunque a veces se usen como sinónimos, los términos difieren en que la igualdad de género se centra en garantizar idéntico acceso a oportunidades y recursos para ambos sexos. En contraste, la equidad de género incorpora principios de justicia distributiva, reconociendo que alcanzar resultados verdaderamente equitativos puede requerir intervenciones diferenciadas que compensen desventajas estructurales existentes.

Timonen y Luoma-aho (2010) rechazan un modelo único de responsabilidad empresarial, proponiendo que cada sector requiere un enfoque específico. Basadas en el estudio de multinacionales finlandesas, identifican tres categorías: ciudadanía cultural (promoción de actividades culturales), ambiental (enfocada en sostenibilidad ecológica) y tecnológica (innovación ética). Esta tipología sugiere que las empresas maximizan su impacto social cuando alinean sus iniciativas con su actividad principal.

Pertiwi et al. (2019) analizan la evolución del feminismo desde su origen como crítica al patriarcado hasta sus diversas expresiones contemporáneas. Aunque todas las corrientes feministas comparten el objetivo de defender los derechos de las mujeres, difieren en métodos y prioridades. Desde la perspectiva islámica, se argumenta que esta religión establece una igualdad espiritual y jurídica entre géneros, diferenciando solo roles naturales. Actualmente, feministas musulmanas reinterpretan los textos sagrados para distinguir entre principios religiosos y imposiciones culturales patriarcales. El feminismo moderno ha evolucionado más allá de los derechos políticos básicos hacia una emancipación integral en todos los ámbitos de la vida.

Neyer et al. (2013) analizan cómo distintas dimensiones de la igualdad de género afectan la fecundidad en Europa. Concluyen que sólo cuando existe equidad en el hogar, como el reparto de tareas y cuidado infantil, las tasas de natalidad aumentan. En cambio, la igualdad en educación o empleo, sin corresponsabilidad doméstica, no influye significativamente en la decisión de tener hijos. De igual forma, Dedeoğlu (2012) examina las políticas de igualdad de género en Turquía en los años 2000, señalando una tensión entre discursos de protección y emancipación. Aunque se adoptaron reformas influenciadas por Europa, muchas medidas reforzaron roles tradicionales bajo la idea de "proteger a la mujer", lo que cuestiona si realmente promovían igualdad o perpetuaban estereotipos de género.

Norgaard y York (2005), a partir de datos de más de 130 países, muestran que una mayor participación de mujeres en Parlamentos se asocia con políticas ambientales más sólidas y la ratificación de tratados ecológicos. Este vínculo respalda enfoques ecofeministas, sugiriendo que la equidad de género en la política no solo promueve justicia, sino también mayor compromiso estatal con la protección ambiental y el bienestar colectivo.

Este estudio analiza la relación entre democracia e igualdad de género globalmente. Muestra que las democracias más antiguas y consolidadas presentan mejores indicadores de equidad de género en educación, participación política y derechos legales femeninos. La investigación destaca que más allá de instituciones formales, es crucial el tiempo acumulado de experiencia democrática. Sin embargo, la relación no es simple, pues intervienen factores como la cultura política. En conclusión, aunque la profundización democrática suele acompañar mejoras en la situación de las mujeres, se requiere más investigación para entender completamente esta dinámica (Beer, 2009).

Discusión

Las investigaciones analizadas ofrecen una visión amplia y compleja sobre la igualdad de género, abordando sus efectos, contradicciones y marcos teóricos en diversos escenarios. Una coincidencia destacada es la asociación entre mayores niveles de igualdad de género y resultados sociales positivos. Por ejemplo, se ha demostrado que una mayor representación femenina en la política se vincula con políticas ambientales más sólidas (Norgaard & York, 2005) y con un fortalecimiento general de la justicia social. Además, los estudios comparativos a gran escala revelan que las democracias más consolidadas tienden a exhibir mayores niveles de equidad de género (Beer, 2009), lo que sugiere una relación de refuerzo mutuo entre el desarrollo democrático y la igualdad. Sin embargo, factores estructurales como el modelo económico pueden frenar estos avances: Baum y Benshaul-Tolonen (2021) advierten que los países dependientes de industrias extractivas tienden a presentar mayores brechas de género, ilustrando cómo las condiciones económicas pueden obstaculizar el progreso hacia la equidad.

Un hallazgo transversal es la importancia del contexto cultural y normativo para la efectividad de las políticas de igualdad. Los marcos legales, por sí solos, no garantizan su implementación si no existe un entorno social que los respalde. Conzon (2023) muestra que, en entornos organizacionales, los discursos igualitarios pueden verse anulados por prácticas arraigadas, mientras que Lei et al. (2014) concluyen que en comunidades igualitarias las diferencias de género en comportamientos violentos tienden a desaparecer. Ambas investigaciones destacan el papel del entorno cultural, institucional o barrial como filtro que amplifica o debilita la efectividad de las leyes. Del mismo modo, Grami (2008) y Dedeoğlu (2012) evidencian cómo, en Túnez y Turquía respectivamente, las reformas legales enfrentan límites impuestos por estructuras culturales conservadoras, lo que demuestra que la igualdad

jurídica no asegura necesariamente una igualdad real. La voluntad política y las normas sociales resultan fundamentales para cerrar esta brecha.

Otro tema clave es la aparición de paradojas en torno a la igualdad de género. Conzon (2023) acuña el concepto de "paradoja de la política de igualdad", al mostrar que mujeres en posiciones de liderazgo, pese a promover discursos igualitarios, aplican con más rigidez políticas conciliatorias debido a presiones de su rol directivo. Connolly et al. (2020), por su parte, ponen en duda la hipótesis de que las sociedades más igualitarias acentúan las diferencias psicológicas entre hombres y mujeres, concluyendo que estas disparidades son culturalmente contingentes y no automáticas. Así, los efectos de la igualdad de género pueden variar según el ámbito, lo que subraya la necesidad de enfoques interseccionales que consideren factores como clase social, cultura y estructura económica.

En cuanto a los marcos teóricos, existe convergencia en algunos enfoques. Norgaard y York (2005) adoptan una perspectiva ecofeminista al vincular la equidad con la sostenibilidad ambiental. Pertiwi et al. (2019) abordan el feminismo desde una perspectiva filosófica e histórica, incluyendo voces musulmanas que reinterpretan el papel de la religión en la igualdad de género. Hubert y Stratigaki (2011) exploran la gobernanza multinivel como vehículo para institucionalizar la equidad, mientras que Payne y Doyal (2010) distinguen entre igualdad e inequidad de género, argumentando que alcanzar una igualdad sustantiva requiere medidas diferenciadas.

A pesar de la diversidad metodológica, los estudios coinciden en que la igualdad de género es un fenómeno multifacético, con implicaciones en la economía, la cultura, la salud y la demografía. Los niveles de análisis también varían: Conzon (2023) y Lei et al. (2014) trabajan desde perspectivas micro y meso, enfocándose en empresas y comunidades, mientras que Beer

(2009) y Neyer et al. (2013) adoptan enfoques macro, destacando la relación entre democracia, corresponsabilidad doméstica y fecundidad. Neyer et al. (2013), por ejemplo, concluyen que la equidad en el hogar se asocia con tasas de natalidad más altas, reforzando el planteamiento de Conzon sobre la necesidad de transformar tanto las culturas organizacionales como familiares.

Conclusión

El presente estudio tuvo como objetivo general estudiar las dinámicas de la equidad de género en el contexto empresarial, a partir de sus fundamentos conceptuales, regulaciones vigentes y aportes de la producción científica reciente. A lo largo del documento, se abordaron distintas dimensiones que permitieron comprender el fenómeno de manera integral, respondiendo a los objetivos específicos planteados.

En primer lugar, se logró revisar los conceptos clave y marcos normativos que orientan la equidad de género en los entornos organizacionales. Se estableció una distinción clara entre igualdad y equidad, entendiendo esta última como una estrategia orientada a generar justicia social mediante medidas diferenciadas. A nivel legal, se evidenció un avance significativo en términos de políticas públicas, tanto a nivel internacional como en el caso colombiano. Sin embargo, también se constató que el cumplimiento normativo no garantiza por sí solo transformaciones culturales y organizacionales profundas.

En segundo lugar, se cumplió con el objetivo de analizar las expresiones de desigualdad de género en el ámbito empresarial, particularmente en lo referente al acceso al empleo, la distribución de roles de liderazgo y las condiciones salariales. El estudio evidenció que las mujeres continúan enfrentando barreras estructurales para alcanzar posiciones directivas, además de una persistente brecha salarial. Estas desigualdades no se deben exclusivamente a factores legales, sino que están profundamente enraizadas en prácticas culturales, estructuras patriarcales y dinámicas organizacionales que reproducen sesgos de género. Asimismo, se identificaron paradojas en la aplicación de políticas de conciliación laboral, como la observada por Conzon (2023), que demuestran la necesidad de transformar las culturas laborales para que las iniciativas de equidad funcionen de forma efectiva.

En tercer lugar, el objetivo de evaluar las líneas temáticas y patrones de colaboración académica en la producción científica sobre equidad de género fue alcanzado mediante un análisis bibliométrico detallado. Se identificó una literatura amplia, diversa y en constante crecimiento, con alto grado de coautoría y colaboración internacional. Las temáticas más abordadas giran en torno a liderazgo femenino, políticas públicas, corresponsabilidad doméstica, participación laboral y justicia social. También se observó una integración progresiva de enfoques interseccionales, incluyendo variables culturales, económicas y ambientales. La lectura crítica de estos estudios permitió comprender que la equidad de género se vincula no solo con la justicia organizacional, sino con otros ámbitos del desarrollo humano, como la salud, el medio ambiente y la participación política.

En conjunto, los hallazgos de este estudio permiten concluir que la equidad de género en el ámbito empresarial es un proceso en construcción que requiere de una articulación entre normas jurídicas, transformaciones culturales y compromiso institucional. La equidad no puede lograrse únicamente mediante leyes, sino que debe ser interiorizada por las organizaciones, incorporada en su cultura y promovida desde el liderazgo. Finalmente, este estudio también resalta la importancia del conocimiento científico como herramienta de diagnóstico y orientación para el diseño de políticas más efectivas, pertinentes y sostenibles.

Referencias bibliográficas

Andrades, N., Palacio, A., & Blanco, A. (2019). Empoderamiento femenino e igualdad de género en las organizaciones. *Liderazgo Estratégico, 9*(1), 140-148. Universidad Simón Bolívar. http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo

Austria, D., & Jaramillo, J. (2014). La delgada línea entre equidad e igualdad de género. *Revista de Investigación de Ciencias Sociales y Gestión del TIJ - RJSSM, 4*.

Banco Interamericano de Desarrollo [BID]. (2020). *Cuotas de género en el ámbito laboral: avances y desafíos*. https://publications.iadb.org/es/cuotas-de-genero-en-el-ambito-laboral

Banco Mundial. (2012). *Igualdad de género y desarrollo*.

Bancolombia. (2022). *Informe de sostenibilidad 2022*. https://www.grupobancolombia.com/wps/portal/banco/empresas/grupo-bancolombia/inversionistas/informes/informes-anuales

Baum, S., & Benshaul-Tolonen, A. (2021). Extractive Industries and Gender Equality. *Review Of Environmental Economics And Policy*, *15*(2), 195-215. https://doi.org/10.1086/715525

Beer, C. (2009). Democracy and gender equality. *Studies In Comparative International Development, 44*(3), 212-227. https://doi.org/10.1007/s12116-009-9043-2

Becker, G. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. *Chicago: University Of Chicago Press*

Butler, J. (2004). *Undoing gender*. Routledge.

Choudhry, M., & Elhorst, P. (2018). Female labour force participation and economic development. *International Journal of Manpower*. https://doi.org/10.1108/IJM-03-2017-0045

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] & Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44916/1/S1900833_es.pdf

Congreso de Colombia. (2000). *Ley 581 de 2000: Por la cual se establece la cuota mínima de participación femenina en los niveles decisorios de la administración pública*. Diario Oficial No. 44.022. https://www.funcionpublica.gov.co/

Congreso de Colombia. (2008). *Ley 1257 de 2008: Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres*. Diario Oficial No. 47.193. https://www.funcionpublica.gov.co/

Connell, R. W. (2002). *Gender*. Polity Press.

Connolly, F. F., Goossen, M., & Hjerm, M. (2019). Does Gender Equality Cause Gender Differences in Values? Reassessing the Gender-Equality-Personality Paradox. *Sex Roles*, *83*(1-2), 101-113. https://doi.org/10.1007/s11199-019-01097-x

Conzon, V. M. (2023). The Equality Policy Paradox: Gender Differences in How Managers Implement Gender Equality–Related Policies. *Administrative Science Quarterly*, *68*(3), 648-690. https://doi.org/10.1177/00018392231174235

Dedeoglu, S. (2012). Equality, Protection or Discrimination: Gender Equality Policies in Turkey. *Social Politics International Studies In Gender State & Society*, *19*(2), 269-290. https://doi.org/10.1093/sp/jxs004

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2022). *Brecha salarial de género en Colombia - 2022*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/dic-brecha-salarail-genero-2022-v3.pdf

Departamento Nacional de Planeación [DNP]. (2013). *Política pública nacional de equidad de género para las mujeres (CONPES 161)*. https://colaboracion.dnp.gov.co/

Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review, 109*(3), 573–598. https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF]. (2010). *Estado mundial de la infancia 2010: Las mujeres y la infancia*. https://www.unicef.org/spanish/sowc2010/

Scott, W. R. (2008). *Institutions and organizations: Ideas and interests* (3rd ed.). SAGE Publications.

Función Pública. (2024). *Ley 2424 de 2024*. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=250896

Gómez, V., & Jiménez, A. (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo familia en Chile. *Convergencia, 26*(79), 7. https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911

Gonçalves, L., & Amorim, M. (2018). Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. *Cadernos EBAPE.BR, 16*(3), 331-344. https://dx.doi.org/10.1590/1679-395174876

Grami, A. (2008). Gender Equality in Tunisia. *British Journal Of Middle Eastern Studies*, *35*(3), 349-361. https://doi.org/10.1080/13530190802525148

Grupo Éxito. (2021). *Informe de sostenibilidad 2021*. https://www.grupoexito.com.co/es/sostenibilidad

Grupo Nutresa. (2022). *Informe de sostenibilidad 2022*. https://www.gruponutresa.com/es/sostenibilidad/

Grupo SURA. (2022). *Informe de sostenibilidad 2022*. https://www.gruposura.com/sostenibilidad/

Guo, S. (2024). Diferencias de género en el contexto cultural: una revisión sistemática. *Estudios Interdisciplinarios de Humanidades y Comunicación*. https://doi.org/10.61173/06ynyz85

Hubert, A., & Stratigaki, M. (2011). The European Institute for Gender Equality: A window of opportunity for gender equality policies? *European Journal Of Women S Studies*, *18*(2), 169-181. https://doi.org/10.1177/1350506810395436

Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S., & Yee, L. (2018). *Delivering through diversity. McKinsey & Company*. https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity

Instituto Europeo de la Igualdad de Género [EIGE]. (2023). *Las mujeres cualificadas impulsan la economía europea*. Foment del Treball. https://www.foment.com/es/las-mujeres-cualificadas-impulsan-la-economia-europea/

Instituto Nacional de las Mujeres. (2000). *ABC de los derechos de las mujeres trabajadoras y la igualdad de género*. Gobierno de México. https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/abc-de-los-derechos-de-las-mujeres-trabajadoras-y-la-igualdad-de-genero

Lei, M., Simons, R. L., Simons, L. G., & Edmond, M. B. (2014). Gender Equality and Violent Behavior: How Neighborhood Gender Equality Influences the Gender Gap in Violence. *Violence And Victims*, *29*(1), 89-108. https://doi.org/10.1891/0886-6708.vv-d-12-00102

Lorenzo, R., Voigt, N., Tsusaka, M., Krentz, M., & Abouzahr, K. (2018). *How Diverse Leadership Teams Boost Innovation. Boston Consulting Group.* https://www.bcg.com/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation

Mammen, K., & Paxson, C. (2000). Women's work and economic development. *The Journal of Economic Perspectives, 14*(4), 141-164.

McKinsey & Company. (2020). *Diversity wins: How inclusion matters*. https://www.mckinsey.com/

Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?* Addison-Wesley.

Muñoz, A. (1998). Fuerza de trabajo femenina. Evolución y tendencias. *Mundo de Mujer*.

Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*. https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women

Naciones Unidas. (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/

Neyer, G., Lappegård, T., & Vignoli, D. (2013). Gender Equality and Fertility: Which Equality Matters? *European Journal Of Population / Revue Européenne de Démographie*, *29*(3), 245-272. https://doi.org/10.1007/s10680-013-9292-7

Norgaard, K., & York, R. (2005). Gender Equality and State Environmentalism. *Gender & Society*, *19*(4), 506-522. https://doi.org/10.1177/0891243204273612

ONU Mujeres. (2020). *Igualdad de género: Conceptos básicos*. https://www.unwomen.org/

ONU Mujeres. (2022). *Conciliación de la vida laboral y familiar: medidas con enfoque de género*. https://www.unwomen.org/es/news/stories/2022/10/feature-flexible-working-arrangements

ONU Mujeres & Pacto Mundial. (2011). *Principios para el empoderamiento de las mujeres*. https://www.weps.org/

ONU Mujeres & Pacto Mundial de las Naciones Unidas. (2010). *Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs)*. https://www.weps.org

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2014). *Indicadores de la UNESCO de cultura para el desarrollo, igualdad de género*. París.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1951). *Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (N.º 100)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (N.º 111)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Payne, S., & Duffy, S. (2010). Debate: Gender equity or gender equality in health? *Policy & Politics*, *38*(1), 171-175. https://doi.org/10.1332/147084410x487688

Pertiwi, F. D., Sudrajat, A., Kumalasari, D., Retnawati, H., Waspada, S. P., Dossayeva, S. K., & Kassymova, G. K. (2019). GENDER EQUALITY IN FEMINISM. *BULLETIN OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN (THE BULLETIN)*, *5*(381), 112-121. https://doi.org/10.32014/2019.2518-1467.130

Presidencia de la República de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. https://www.constitucioncolombia.com/

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2021). *Liderazgo inclusivo y equidad de género en organizaciones*. https://www.undp.org/es/publications/liderazgo-inclusivo-equidad-de-genero

Rubio Serrano, F. (2007). Equidad de género en las empresas: herramientas para el cambio y la excelencia. *Jornadas de igualdad de oportunidades en los sistemas de gestión*. Oviedo, Asturias.

Sánchez Bringas, A. (1996). Cultura patriarcal o cultura de mujeres: Una reflexión sobre las interpretaciones actuales. *Revista Política y Cultura, 1*(6), 161-168.

Schultz, T. P. (1990). Women's changing participation in the labor force: A world perspective. *Economic Development and Cultural Change, 38*(3), 45.

Scott, J. (2008). Género y política histórica revisitada. *American Historical Review, 113*(5), 1341–1356. https://doi.org/10.1086/ahr.113.5.1341

Seguino, S. (2000). Gender inequality and economic growth: A cross-country analysis. *World Development, 28*(7), 1211–1230.

Semana. (2017). ¿Por qué es tan difícil ser mujer en Colombia? *Semana*. https://www.semana.com/nacion/articulo/es-dificil-ser-mujer-en-colombia/361578-3/

Singh, I., Squire, L., & Strauss, J. (1986). *Agricultural household models: Extensions, applications and policy*. John Hopkins University Press.

Teigen, M., & Wängnerud, L. (2009b). Tracing Gender Equality Cultures: Elite Perceptions of Gender Equality in Norway and Sweden. *Politics & Gender*, *5*(1), 21-44. https://doi.org/10.1017/s1743923x09000026

Timonen, L., & Luoma-aho, V. (2009). Sector-based corporate citizenship. *Business Ethics A European Review*, *19*(1), 1-13. https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.2009.01575.x

UNESCO. (2021). *Global Education Monitoring Report: Inclusion and education – All means all*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373718

Valencia. (2021). Equidad de género y transformación: participación y liderazgo laboral de la mujer en Colombia. *Revista Jurídica Austral, 2*(1), 131-178.

World Economic Forum. (2022). *The Good Work Framework: A new business agenda for the future of work.* https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Good_Work_Framework_2022.pdf