



Universidad
del Valle



Cuadernos de
Administración

Journal of Management

Print ISSN: 0120-4645 / E-ISSN: 2256-5078 / Short name: cuad.adm.

Faculty of Administration Sciences / Universidad del Valle / Cali - Colombia

Brechas laborales de género y desafíos de la economía digital: Hallazgos de las entidades de la gobernanza global

María Victoria Delgado Cadena^{ID}

¿Cómo citar este artículo?

Delgado Cadena, M. V. (2020). Gender job gaps and challenges in the digital economy: Findings from global governance entities. *Cuadernos de Administración*, 36(67), 158-171. <https://doi.org/10.25100/cdea.v36i67.8767>

Resumen

El artículo hace una revisión descriptiva de los estudios más recientes que sobre brechas laborales de género han elaborado las principales entidades de la gobernanza global, enfatizando los hallazgos que señalan la persistencia de menor participación laboral femenina, menores salarios y escasa representación en los cargos de alta dirección en las empresas y el sector público. Los estudios revisados son principalmente de entidades que orientan las acciones legislativas de los gobiernos nacionales, tales como la Organización de las Naciones Unidas, ONU; la Organización Internacional del Trabajo, OIT; El Fondo Monetario internacional, FMI; El Banco Mundial; la Organización de Cooperación para el Desarrollo, OCDE; los cuales coinciden en advertir que las mujeres además de encarar brechas tradicionales, enfrentan nuevos y complejos desafíos como los que traen las transformaciones tecnológicas y científicas que están cambiando el escenario del trabajo en el mundo. Cuestiones como la digitalización, la automatización, la inteligencia artificial y otras tecnologías emergentes, transformarán aún más la sociedad. Los efectos pueden ser de gran impacto para las mujeres pues pese a haberse educado en diversas ramas del saber, son minoría y están subrepresentadas en las áreas de mayor crecimiento, las llamadas CTIM, acrónimo para Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas. Por lo anterior, las entidades sugieren acciones que eviten la rápida erosión de los logros alcanzados y el surgimiento de inéditas formas de segregación, desplazamiento o precarización del trabajo femenino.

Palabras clave: Brechas laborales, Género, Tecnología, Gobernanza global, CTIM.

Abstract

This paper presents a detailed review of the most recent studies on gender-related work gaps that the leading entities of global governance have developed. Emphasis will be placed on the findings that point to persistent lower female participation in the field of work, lower wages, and little representation in senior corporate management positions and the public sector. The reviewed studies come mainly from entities leading the lawmaking actions of national governments, namely, the United Nations (UN), the International Labour Organization (ILO), the International Monetary Fund (IMF), the World Bank, and the Development Cooperation Organization. All agree that women face new and complex challenges, such as those brought on by the technological and scientific transformations that are changing the world's labor scenario, in addition to the already existing gaps. Issues such as digitization, automation, artificial intelligence, and other emerging technologies will further transform society. Such effects could profoundly impact women because, despite being trained in varied branches of knowledge, they are an underrepresented minority in the fastest growing areas, namely, the so-called STEM (the acronym for Science, Technology, Engineering, and Mathematics). Therefore, the above entities suggest actions that prevent the progress made from rapidly eroding and the emergence of modern forms of segregation, displacement, or precarization of women's work.

Keywords: Labor gaps, Gender, Technology, Global Governance, STEM.

1 **1. Introducción**

2 Las luchas femeninas por el reconocimiento, la inclusión y la igualdad han variado a
3 lo largo de la historia. El sufragio fue la primera conquista tras arduos y prolongados
4 esfuerzos en los albores del siglo XX. La consolidación de viejas aspiraciones como los
5 derechos a la educación, al trabajo remunerado, a la propiedad, a la autonomía, a la
6 protección de la maternidad y de la infancia; se ha alcanzado en diversos grados; sin
7 embargo, las aspiraciones a la paridad laboral y salarial y el acceso al direccionamiento
8 de las organizaciones, de la sociedad y del Estado, siguen una modesta senda de
9 fortalecimiento, con avances y retrocesos, sin alcanzar una consolidación firme. Pese a
10 las mejoras logradas, las brechas persisten y para agravar la situación, se vislumbran
11 hoy nuevos y complejos desafíos que proceden ante todo de los cambios tecnológicos
12 como la automatización, la inteligencia artificial y las denominadas CTIM (Ciencias,
13 Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas), áreas en las que las mujeres están
14 subrepresentadas, es decir, tienen menor participación, menor remuneración, y el
15 reiterado minoritario acceso a los cargos de dirección en estos sectores.

16 Metodológicamente, se revisan en este artículo preferencialmente, los documentos
17 de las entidades globales, partiendo de la Organización de las Naciones Unidas ONU,
18 ente rector de la gobernanza del orbe al pertenecer a ella 193 naciones en el año 2019.
19 También el Fondo Monetario Internacional, la Organización Internacional del Trabajo,
20 OIT; el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo BID, la Organización
21 para la Cooperación y el Desarrollo OCDE. Estos organismos, que direccionan y hasta
22 trazan las acciones políticas y económicas del mundo, expresan su preocupación por los
23 efectos que se vislumbran para las mujeres con la transformación digital. Se preguntan:
24 ¿Cuáles son las implicaciones de género al transformarse el mundo del trabajo? ¿Cuán
25 vulnerables son las mujeres y cuáles son los riesgos de desplazamiento que trae para
26 ellas la tecnología? ¿Qué políticas son necesarias para asegurar que el cambio
27 tecnológico contribuya a la paridad de género en el mercado laboral? (Brussevich,
28 Norris, Kamunge, Karnane, Khalid, y Kochhar, 2018).

29 En cuanto a las bases teóricas que soportan los estudios que reseñaremos, tienen
30 una gran variedad de procedencias, extensión y enfoques. No es posible incluirlos de
31 manera detallada, por su alcance y número. Solo se cubren de manera sucinta, algunos
32 aspectos de la evolución de la transformación tecnológica en marcha, su tiempo de
33 previsible madurez y su impacto sobre el empleo para las mujeres. Por ello hablamos
34 de Marco referencial y no de Marco teórico.

35

36 **2. Marco Referencial**

37 Los cambios que trajo la apertura de los mercados con la globalización y el auge del
38 intercambio comercial en distintas regiones del mundo llevaron a millones de mujeres
39 antes relegadas a la esfera del trabajo no remunerado en el hogar, a las fábricas y
40 maquilas, que a su vez resultaron de la inversión extranjera hecha en diversas latitudes
41 del mundo. Esa participación se realizó para ellas en condiciones de desventaja que se
42 han perpetuado y se traducen en mayores tasas de desempleo, más precariedad,
43 empleos en los bajos niveles jerárquicos y menor salario en la llamada segregación

¿Cómo citar este artículo?

Delgado Cadena, M. V. (2020). Gender job gaps and challenges in the digital economy: Findings from global governance entities. *Cuadernos de Administración*, 36(67), 158-171.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v36i67.8767>

Versión evaluada

44 vertical (OIT, 2019a). También la amplia mayoría de mujeres en el mundo, siguen
45 cumpliendo tareas esenciales para la vida y el mantenimiento de la sociedad, que no
46 son reconocidas y generalmente, no son remuneradas, y cuando lo son, los salarios no
47 tienen paridad frente a otros trabajos y las condiciones en que se cumplen, suele ser
48 precarias, en la informalidad, carente de protecciones básicas. Tal es el caso de las
49 tareas del cuidado, las asistenciales y las domésticas, sectores altamente feminizados,
50 de escasa incorporación tecnológica y con bajas remuneraciones. Esta segregación
51 horizontal que confina a las mujeres a tareas vitales y sin reconocimiento también les
52 impide educarse o transformar sus capacidades para asumir roles de liderazgo social y
53 político y para participar de los cambios disruptivos que el surgimiento de nuevas
54 tecnologías comporta. Y cuando las mujeres logran superar todas las barreras históricas
55 y culturales de tal segregación e incluso superan a los varones en sus estudios y
56 preparación; la brecha salarial de género persiste. Al no ser atribuible siempre a menor
57 educación o capacidad en el desempeño de las tareas, si no al mero hecho de ser mujer,
58 la brecha de género requiere para su eliminación definitiva, acciones contundentes. En
59 esta visión ha habido coincidencia por parte de muchos organismos e instituciones (OIT,
60 2019). Las brechas de género se extienden a las llamadas habilidades del siglo XXI, las
61 tecnológicas y científicas, altamente valoradas hoy y cuya demanda continúa en rápido
62 crecimiento.

63 En los países de la OCDE, desarrollados y ricos en su mayoría, las mujeres se
64 encuentran mejor posicionadas que los hombres en términos de habilidades TIC, pero
65 están por debajo en términos de habilidades CTIM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y
66 Matemática) y de gestión y comunicación (OCDE, 2018). En América Latina y el Caribe,
67 la evidencia disponible indica que los hombres superan a las mujeres en las habilidades
68 CTIM. (Agüero, Bustelo, y Viollaz, 2020).

69 Al multiplicarse en las dos últimas décadas, los estudios en el área del trabajo y el
70 género, se hicieron valiosos hallazgos. Se hizo evidente por ejemplo que la mayor
71 participación económica y laboral de la mujer mejoraba y mucho, los indicadores
72 sociales en educación, sanidad, y, sobre todo; en reducción de la pobreza. En otros
73 estudios privados realizados por consultoras, universidades y firmas independientes, se
74 evidenció que la mayor presencia femenina en los diversos niveles de las firmas, y
75 especialmente en las altas posiciones; derivaba en mejores resultados económicos y
76 mejores decisiones gerenciales (Devillard, Sancier- Sultan, Zelicourt, y Kossoff, 2016)

77 Los grandes organismos internacionales además de la ONU y muchas agencias
78 públicas y privadas, decidieron impulsar entonces y de manera aún más contundente el
79 cierre de brechas de género laborales y buscar un mayor empoderamiento femenino,
80 dándole a estos objetivos, un carácter prioritario en sus agendas. El tema del género y
81 el trabajo pasó a ocupar un lugar preponderante en el enfoque de estas entidades,
82 dedicándole al asunto, ingentes recursos, estructuras responsables y sobre todo, mayor
83 trabajo investigativo y de divulgación.

84 La Organización de las Naciones Unidas -ONU, en su ánimo de impulsar la
85 participación femenina en todos sus estados miembro y evitando postergar el propósito
86 de cerrar las enormes disparidades entre hombres y mujeres, organizó en el siglo XX,
87 cuatro grandes conferencias mundiales sobre la mujer. En la última, realizada en

¿Cómo citar este artículo?

Delgado Cadena, M. V. (2020). Gender job gaps and challenges in the digital economy: Findings from global governance entities. *Cuadernos de Administración*, 36(67), 158-171.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v36i67.8767>

Versión evaluada

88 Beijing (1995), la ONU definió una plataforma global de acción para la equidad de
89 género y reafirmó el compromiso de desarrollar el potencial femenino dentro de la
90 sociedad, buscando comprometer a los países signatarios a hacer los ajustes en sus
91 legislaciones nacionales para alcanzar tales fines. Acogiendo sus rutas de acción y los
92 acuerdos, casi sin excepción, los países del mundo fueron transformando sus marcos
93 jurídicos y avanzando en los compromisos. A la luz de estos programas, se crearon
94 instituciones regionales y nacionales orientadas al desarrollo y la promoción de la
95 equidad de género, (Avolio y Di Laura, 2017).

96 Pese a todos estos esfuerzos, acuerdos y cambios legislativos, las brechas han sido
97 incisivas. El estrechamiento, y en algunas regiones hasta la superación de la brecha
98 educativa, ha dado protagonismo a las mujeres, pero continúan siendo minoría en las
99 cúpulas empresariales y en los altos cargos de la administración pública de casi todos
100 los países (World Economic Forum, WEF, 2020). El cierre de la brecha laboral y salarial
101 en el mundo es lento y dispar. Los estudios e informes evidencian retrocesos recientes
102 (McKinsey- Inc. 2018; OIT, 2018; OIT, 2020). El campo tecnológico, nueva fuente de
103 disparidades se agrega a los viejos debates.

104 El informe Pekín+20 para América Latina y el Caribe sostiene que es preciso
105 identificar las brechas en el acceso, uso y capacidad de las mujeres para maximizar el
106 provecho que se obtiene de las TIC, así como la raíz de estas brechas. Las autoras
107 señalan entre las causas de esa brecha a la baja participación de las mujeres en carreras
108 que tienen que ver con ciencia y tecnología. Así mismo hay menor participación de las
109 mujeres en la industria, especialmente en niveles de dirección y toma de decisiones.
110 Las diferencias salariales van en detrimento de las mujeres técnicas y profesionales. La
111 lentitud con que se cierran las brechas en el mercado laboral muestra que es necesario
112 dar visibilidad a los obstáculos existentes (Sabanés, Roveri, Chamorro, Pineda, y Goñi,
113 2015)

114 Por su parte la Comisión Económica para América Latina, CEPAL; señala que las TIC
115 permitir a las mujeres formar parte activa de redes de desarrollo, de apoyo y
116 divulgación, mejoran la sociedad pues posibilitan el acceso a nuevos trabajos y
117 profesiones, la participación en iniciativas de aprendizaje interactivo y ayudan a
118 empoderar y mejorar sus vidas. Facilitan también que las mujeres ocupen el espacio
119 público en la sociedad, creando recursos, aportando ideas y opiniones, haciendo valer
120 su ingenio y creatividad. (Planes para alcanzar la igualdad de género en América Latina
121 y el Caribe (Bárceñas, Rico, Benavente, y Barrientos, 2019)

122 Otros investigadores señalan que la investigación sobre Brecha digital de género es
123 escasa y no existe articulación entre los estudios existentes (Berrío, Marín, Ferreira, y
124 Das Chagas, 2017). Existe falta de referentes femeninos y mentoras en ciencia y
125 tecnología en los países desarrollados, pero en América Latina esto es endémico y grave
126 (Schwartz, Casagrande, Leszczynski, y Carvalho, 2006).

127 En medio de este abordaje de luces y sombras respecto a las viejas aspiraciones aun
128 sin consolidarse, se hace urgente indagar sobre los nuevos desafíos que traen las
129 disrupciones tecnológicas, que obligan a una mirada renovada y a afinar las estrategias
130 para el cierre de brechas de género. La década 2020 -2029 constituye un momento de
131 aceleración hacia una mayor transformación tecnológica y del mundo del trabajo. Los

¿Cómo citar este artículo?

Delgado Cadena, M. V. (2020). Gender job gaps and challenges in the digital economy: Findings from global governance entities. *Cuadernos de Administración*, 36(67), 158-171.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v36i67.8767>

132 impactos sociales, económicos y políticos se prevén de hondo calado. Se advierten ya,
133 efectos sobre los empleos basados en tareas manuales y repetitivas, de escaso valor
134 agregado. Los trabajos de análisis y control, que requieren calificaciones y titulación
135 superior también son afectados.

136 La transición tecnológica que trae la robótica, la automatización, la inteligencia
137 artificial, el aprendizaje automático, la impresión 3D, el procesamiento masivo de datos,
138 entre otros; creará disrupciones o transformaciones inéditas en el ámbito laboral. Las
139 mujeres son un flanco débil en esta transformación, aunque algunos creen que su menor
140 presencia en las áreas de ciencia y tecnología las afectará menos, inicialmente
141 (Pampliega, 2019). Para otros es claro que no estar en esos sectores de gran
142 crecimiento, ya significa una desventaja y que no estarlo en el futuro inmediato, podría
143 expulsar masivamente a las mujeres de muchos mercados del trabajo y confinarlas aún
144 más, en las posiciones de menor relevancia (García-Holgado y García-Peñalvo, 2019).
145 El llamado techo de cristal que inhibe la llegada de las mujeres a los altos cargos podría
146 transformarse en uno de acero.

147 Algunos estudios señalan que el cierre de esta brecha en TIC y CTIM, debe empezar
148 desde la educación en la infancia de las mujeres

149 Respecto a las dinámicas de evolución más recientes de estas variadas tecnologías
150 de la información, el *big data*, la Inteligencia artificial y otras, y su impacto en el trabajo,
151 se habla de tres olas (Hawksworth, Berriman, y Goel, 2018). Las describimos a
152 continuación:

153

154 **2.1.Ola Algorítmica (Inteligencia asistida)**

155 Las mejoras implican automatizar tareas simples. Esta ola está en marcha y da
156 cuenta de pérdidas de empleo de un 3% en 2020. Al ser la participación global femenina
157 menor a escala global, y al ser el desempleo mayor entre las mujeres jóvenes y entre
158 las mayores de 50 años, puede deducirse que esta ola tendrá o tiene ya, efectos
159 incipientes pero adversos para el empleo femenino.

160

161 **2.2.Ola Emergente (o de aumento)**

162 Humanos y máquinas colaboran en la toma de decisiones. Provocará la
163 automatización de tareas repetitivas y rutinarias, las que cumplen mayoritariamente las
164 mujeres. Su mayor impacto se consolida en algunos sectores ya en el inicio de la década
165 2020- 2029. Significará la pérdida de un significativo 30% de empleos a medida que
166 avance la ola.

167

168 **2.3.Ola de Futuro: (Inteligencia autónoma)**

169 Permite el desarrollo de inteligencias artificiales capaces de tomar decisiones y
170 resolver problemas en situaciones dinámicas del mundo real. Alcanzará la madurez
171 entre 2030 o 2040. No se alcanza a prever si habrá afectaciones de género distintas,

¿Cómo citar este artículo?

Delgado Cadena, M. V. (2020). Gender job gaps and challenges in the digital economy: Findings from global governance entities. *Cuadernos de Administración*, 36(67), 158-171.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v36i67.8767>

172 pero si el cambio es veloz, las mujeres serán más proclives a la pérdida de empleos, al
173 ser ya minoría en los sectores tecnológicos emergentes y al estar menos presentes en
174 los programas educativos CTIM (Shook y Knickrehm, 2018). En esta ola, se afectarán
175 hombres y mujeres, quizás de modo distinto. En todo caso la sustitución de trabajo
176 humano será mayor (Brown *et al.*, 2017).

177

178 **3. Desarrollo de la revisión teórica: Los estudios de los organismos globales**

179 En la investigación-se efectuó una revisión de los estudios que desde las instituciones
180 de la gobernanza global se han producido en el último quinquenio en relación a las
181 brechas, avances y retos de género laboral que subsisten en el mundo y en las regiones
182 para las mujeres. Se revisan documentos, informes y programas recientes de las
183 agencias como: ONU Mujeres, UNESCO; del Fondo Monetario Internacional FMI; del
184 Banco Mundial; del Banco Interamericano de Desarrollo; de la Organización
185 Internacional del Trabajo OIT; de la Organización de la Cooperación para el Desarrollo
186 Económico OCDE; y de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL.
187 Se hace una revisión en seis apartados correspondientes a las entidades mencionadas

188

189 **3.1. Programas, informes y estudios de LA ONU - ONU Mujeres**

190 En el año 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó la ONU Mujeres,
191 una agencia especializada en impulsar la igualdad de género y el empoderamiento de
192 las mujeres. En el año 2000 la ONU había establecido la agenda de Objetivos de
193 Desarrollo del Milenio ODM, que incluyó directrices en favor del cierre de brechas entre
194 hombres y mujeres, de allí emergió la idea de ONU Mujeres. La Agenda de los ODM fue
195 renovada en el 2015, bajo la denominación de Objetivos del Desarrollo Sostenible ODS;
196 en la que se incluyeron diecisiete propósitos sobre diversos asuntos, entre ellos los de
197 la igualdad de las mujeres y las niñas, en todos los campos, y muy especialmente en los
198 de la salud, la educación, los planos económico, político y laboral. El ODS 5 establece
199 la urgencia de alcanzar la equidad de género y empoderar a las mujeres y a las niñas;
200 y el ODS 8 fomenta el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible; el
201 empleo pleno y productivo, y el trabajo decente.

202 La ONU Mujeres realiza investigaciones globales, regionales y nacionales y publica
203 un informe anual. La novena edición de 2019 se tituló: “Hacer las promesas realidad:
204 La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”. Allí se saluda
205 el auge sin precedente en las luchas por los derechos y propone mejorar la generación
206 de estadísticas que permitan hacer seguimiento riguroso a los avances. Una acción
207 propuesta fue la de realizar la rendición periódica de cuentas por parte de los
208 responsables para hacer realidad la equidad de género en cada país (UNwomen -ONU
209 Mujeres, 2018).

210

211 Otro informe que evalúa los ODS y sus logros es: “Instantáneas de género, progreso
212 en ODS”. La edición del 2019 da cuenta en sus 24 páginas de la gran diferencia en la

¿Cómo citar este artículo?

Delgado Cadena, M. V. (2020). Gender job gaps and challenges in the digital economy: Findings from global governance entities. *Cuadernos de Administración*, 36(67), 158-171.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v36i67.8767>

213 tasa de participación laboral global femenina que está en 55% mientras es de 94% para
214 los hombres. Para la brecha de acceso al poder político señala que en los cargos
215 ministeriales solo 1 de 4 cargos en los gobiernos del mundo es ocupado por una mujer,
216 y solo el 27% de las posiciones gerenciales están a cargo de ellas (Unwomen, ONU
217 mujeres 2019).

218 De otra parte la ONU organizó el foro CMSI o Cumbre Mundial de la Sociedad de la
219 información, en la que múltiples partes interesadas, pudieron discutir las
220 oportunidades y cómo afrontar retos como la desigualdad o 'brecha digital'. La Cumbre
221 dio lugar a la creación de Foro de la Gobernanza de Internet (Internet Governance
222 Forum - IGF), Este Foro ha puesto su énfasis diferentes aspectos del acceso
223 significativo de las mujeres a Internet: abuso en línea y violencia de género
224 (2015); barreras para acceder a Internet; el impacto de los modelos complementarios
225 de conectividad en el acceso de las mujeres a Internet; y oportunidades y desafíos que
226 enfrentan las mujeres para obtener las habilidades necesarias para beneficiarse del
227 futuro del trabajo, el más reciente. (Betancourth, Esterhuysen, Schout, [APC:
228 Asociación por el progreso de las Comunicaciones] 2013)

229

230 **3.1.1. ONU Mujeres y la Unión Internacional de Telecomunicaciones UIT, en**
231 **el cierre de la brecha digital.** En 2016, ONU Mujeres suscribió un convenio asociativo
232 con otra agencia, la Unión Internacional de Telecomunicaciones UIT, especializada en
233 telecomunicaciones, encargada de regular el sector a nivel internacional entre las
234 distintas administraciones y las empresas operadoras. El convenio denominado
235 EQUALS ha creado un mapa de inclusión digital de género, que es una herramienta de
236 visualización interactiva que recopila iniciativas destinadas a reducir la brecha digital
237 de género en todo el mundo (ITU, 2016).

238 Según la UIT entre 2013 y 2019, la brecha de género digital se mantuvo en torno a
239 cero en Norteamérica, y se ha ido reduciendo en los países de Europa. Sin embargo, en
240 los Estados Árabes, Asia, el Pacífico y África, la brecha de género digital ha ido en
241 aumento, debido a que desde 2013 el número de nuevos usuarios de internet ha sido
242 mayor entre los hombres que entre las mujeres-. La directora de la UIT, primera mujer
243 en ese cargo en 154 años, Doreen Bogdan-Martin ha asegurado: "Dar a las mujeres y a
244 las niñas acceso a Internet y a las calificaciones necesarias para utilizar las TIC les
245 brinda la oportunidad de crear nuevas empresas, de vender productos a nuevos
246 mercados, de encontrar empleos mejor remunerados y de acceder a la educación, a los
247 servicios financieros y de salud" (ITU, 2019).

248 El programa EQUALS también ha creado un Grupo de Investigación, integrado por
249 veintinueve asociados académicos para generar más y mejores datos sobre la inclusión
250 digital de las mujeres y las niñas. El premio EQUALS in Tech (IGUALES en la
251 Tecnología), es un evento anual emblemático que promueve la implicación real de las
252 mujeres con las TIC y con el papel que les corresponde en la toma de decisiones y la
253 producción en este sector. "Día de las Niñas en las TIC", es una conmemoración
254 internacional de las Naciones Unidas orientada a la reducción de la brecha digital de
255 género, se celebra en 171 países el 25 de abril de cada año.

¿Cómo citar este artículo?

Delgado Cadena, M. V. (2020). Gender job gaps and challenges in the digital economy: Findings from global governance entities. *Cuadernos de Administración*, 36(67), 158-171.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v36i67.8767>

256

257 **3.1.2. LA UNESCO y su contribución al cierre de las brechas de género**
258 **laboral en el campo de las CTIM.** La Unesco es otra rama de la ONU enfocada en la
259 educación, la ciencia y la cultura. En 2014 publicó su plan de acción prioritario por la
260 “Igualdad de Género 2014 -2021” el cual ofrece una hoja de ruta con tareas claves,
261 entre ellas, la inclusión educativa y el impulso a los campos de CTIM (UNESCO, 2017).
262 Para impulsar una inaplazable mayor inserción femenina en las áreas científicas,
263 Unesco lidera un concurso que reconoce y estimula el mérito de investigadoras y
264 científicas en varios países; lo hace en asocio con la firma francesa L’Oreal.

265 En otra alianza, esta vez con el Sistema Global para las Comunicaciones Móviles
266 (Global System Mobile GSM), UNESCO conformó la Comisión de la Banda Ancha en
267 2010 para establecer estándares y normativas sobre el sector y velar por el cierre de la
268 brecha de género en el acceso y utilización de la banda ancha pues tal medida tiene
269 notable incidencia en la capacidad de las mujeres de conectarse al mundo y acceder a
270 la educación y las nuevas formas de participación social y de negocios. Según la
271 directora general de la UNESCO Irina Bokova: “El desarrollo continuo de nuevas
272 tecnologías y su aplicación a procesos económicos, políticos y sociales está creando
273 nuevas oportunidades que pueden mejorar la calidad de vida de las personas, pero, para
274 ser sostenibles, todas las nuevas oportunidades deben estar disponibles para todos,
275 empoderar a todos, en beneficio de todos, especialmente las niñas y las mujeres”
276 (Bokova, 2019)

277

278 **3.2. Los estudios sobre brechas laborales e inclusión digital del FMI**

279 Al contar con un amplio volumen de datos sobre la situación financiera y económica
280 del mundo y sus diversos sectores, el Fondo Monetario Internacional FMI, puede refinar
281 el análisis sobre el mundo del trabajo y sus transformaciones. La institución liderada en
282 los últimos años por Christine Lagarde y ahora por Kristalina Gueorguieva, viene
283 investigando las brechas laborales de género y dentro de ella el impacto de la transición
284 hacia una economía digital.

285 Un estudio de 2018, titulado: “Ganancias económicas de la inclusión de género.
286 Nuevos mecanismos y nueva evidencia” asegura que al tener habilidades diferentes los
287 hombres y las mujeres que trabajan juntos logran impulsar el crecimiento económico y
288 las utilidades más allá de los estimados, lo que suele sobrepasar el resultado que
289 produce el mero aumento numérico de empleados. “La diversidad de género logra
290 aumentar hasta en un 35% el PIB de países con retrasos en la incorporación de mujeres
291 al trabajo y tiene incidencia sobre los niveles de consumo, ocio y bienestar económico”
292 (Ostry, Álvarez, Espinoza, y Papageorgiou, 2018). Otro estudio del FMI, que plantea el
293 inquietante cambio de dirección en el avance de las mujeres es: “¿Está la tecnología
294 ampliando la brecha? La automatización y el futuro del empleo femenino”. En esta
295 publicación se indica que, pese a las mejoras logradas por las mujeres, ellas tienen hoy
296 grandes amenazas en el horizonte pues la digitalización, la inteligencia artificial y el
297 aprendizaje automático están afectando trabajos que consisten en tareas rutinarias y

¿Cómo citar este artículo?

Delgado Cadena, M. V. (2020). Gender job gaps and challenges in the digital economy: Findings from global governance entities. *Cuadernos de Administración*, 36(67), 158-171.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v36i67.8767>

298 repetitivas. Los logros alcanzados con mucho esfuerzo pueden desaparecer si las
299 mujeres continúan sobrerrepresentadas en labores automatizables (Brussevich, 2018).

300 El FMI señala con alarma los riesgos que enfrentan las mujeres en presencia del
301 cambio a una economía digital: en el sector tecnológico en ascenso, las mujeres tienen
302 un 15% menos de posibilidades que los hombres de ocupar puestos gerenciales o
303 profesionales y un 19% más, de trabajar como personal administrativo o de servicios
304 (Kochhar, Sonali, y Newiak, 2017). “Los beneficios que tanto ha costado obtener
305 mediante políticas para incrementar el número de mujeres en la fuerza de trabajo
306 remunerada y para elevar su remuneración hasta igualarla con la de los hombres,
307 pueden verse erosionados rápidamente si las mujeres trabajan predominantemente en
308 sectores y ocupaciones que corren un alto riesgo de ser automatizados” (Lagarde y
309 Ostry, 2018, p. 43).

310 Otros análisis del FMI, muestran que las diferencias en cuanto al carácter rutinario
311 de las tareas exacerban la desigualdad de género en lo que respecta a la remuneración
312 del trabajo. “Aun teniendo en cuenta factores como las diferencias de aptitud,
313 experiencia y elección de la ocupación, casi 5% de la brecha salarial entre hombres y
314 mujeres se debe a que las mujeres realizan trabajos que implican tareas más rutinarias”
315 (Frey y Osborne, 2013).

316 Las oportunidades que ve el FMI en el nuevo escenario dominado por las CTIM, y
317 que tanto desfavorece y amenaza a las mujeres tienen una contraparte positiva según
318 la entidad. “En las economías avanzadas y emergentes, que están experimentando un
319 rápido envejecimiento, es probable que aumente el empleo en sectores
320 tradicionalmente dominados por mujeres, como la salud y los servicios sociales, trabajos
321 que requieren aptitudes cognitivas e interpersonales y que, por lo tanto, son menos
322 propensas a la automatización” ... pero... “Para hacer frente al envejecimiento
323 poblacional global, se necesitarán más trabajadores apoyados en un mayor uso de
324 tecnologías para complementar e impulsar la productividad de los trabajadores de los
325 servicios de salud” (Dabla y Kocchar, 2019).

326 De los estudios realizados y los análisis de datos, el FMI ha llegado a conclusiones
327 que le llevan a recomendar un conjunto de acciones para los gobiernos y las entidades
328 responsables del cierre de brechas de género y del empoderamiento femenino.

329

330 ***3.2.1. Recomendaciones del FMI para el cierre de brechas laborales de*** 331 ***género:***

- 332 ● Invertir cuanto antes en la participación de las mujeres en el campo de
333 las ciencias, la tecnología, Ingenierías y las matemáticas, CTIM.
- 334 ● Estimular a las mujeres para que estudien ciencias.
- 335 ● Capacitar y actualizar a las mujeres a lo largo de la vida a través de las
336 empresas, a las que se debe apoyar con estímulos fiscales.
- 337 ● Cerrar la brecha de género en los puestos de liderazgo.

¿Cómo citar este artículo?

Delgado Cadena, M. V. (2020). Gender job gaps and challenges in the digital economy: Findings from global governance entities. *Cuadernos de Administración*, 36(67), 158-171.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v36i67.8767>

Versión evaluada

338 • Los países pueden establecer para las organizaciones objetivos
339 pertinentes con respecto a la contratación y retención de empleados, así como
340 cuotas con respecto al ascenso en la carrera.

341 • Implementar programas con mentores para encarrilar a las mujeres hacia
342 la cima empresarial.

343 • Los gobiernos deben propiciar y garantizar a las mujeres la igualdad de
344 acceso al crédito y la conectividad, así como a infraestructura física que permita
345 el acceso a la educación y otros bienes (Dabla y Kocchar, 2019).

346 • Los sistemas de protección social deberán adaptarse a las nuevas formas
347 de trabajo. Para hacer frente al deterioro de la seguridad de los ingresos
348 asociado al rápido cambio tecnológico, algunos países podrían considerar la
349 posibilidad de ampliar las pensiones no contributivas y podría justificarse la
350 adopción de ingresos básicos garantizados (Renta Universal).

351

352 **3.3. Estudios de la Organización Internacional del Trabajo OIT**

353 El Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019, ¿Qué hay detrás de la brecha salarial
354 de Género? es el último y más reciente estudio de alcance global publicado por la
355 Organización Internacional del Trabajo OIT. La desoladora información es que los
356 salarios en el mundo registraron su peor nivel de incremento desde 2008 y se ubicaron
357 en el equivalente a los niveles de los años previos a la crisis. Si no se incluye en las
358 cuentas el gran crecimiento de China en empleos y salarios, la cifra es negativa.
359 Paradójicamente hubo recuperación económica y baja en el desempleo en los países de
360 ingreso alto. La OIT no encuentra explicación a este comportamiento al que llama: un
361 “enigma” (OIT, 2019b).

362 La brecha salarial de género medida de diversas maneras, por hora o por mes, por
363 medianas o por salario medio, se mantiene entre el 16% y el 22%; se deduce que las
364 mujeres en un escenario de salarios a la baja llevan la peor parte.

365 Aunque la OIT dice analizar muchas variaciones metodológicas para encontrar las
366 causas de la brecha de género no lo logra y por eso el informe asegura: “La educación
367 y otros atributos del mercado de trabajo explican relativamente poco la magnitud de la
368 brecha salarial de género en los distintos lugares de la distribución salarial... La parte
369 «no explicada» de la brecha salarial de género suele predominar en casi todos los
370 países, independientemente del grupo de ingresos al que pertenezcan las mujeres”
371 (OIT, 2019a). Al indagar las causas de la brecha, el estudio encuentra que las mujeres
372 suelen obtener un rendimiento salarial menor de su educación que los hombres, aunque
373 tengan la misma categoría ocupacional, lo que es simplemente una infravaloración del
374 trabajo femenino. Las empresas y sectores muy feminizados tienen también bajos
375 salarios. La OIT sugiere que los gobiernos aumenten los salarios de esos sectores y que
376 además se oponga a la infravaloración, medidas legislativas que la eviten. Según la OIT,
377 solo la acción política y la legislativa, cerraría la brecha salarial.

¿Cómo citar este artículo?

Delgado Cadena, M. V. (2020). Gender job gaps and challenges in the digital economy: Findings from global governance entities. *Cuadernos de Administración*, 36(67), 158-171.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v36i67.8767>

378 La OIT asegura que requiere mejores estadísticas nacionales para realizar mejor sus
379 diagnósticos. Señala la carencia de un sistema estadístico laboral confiable en muchos
380 países. La OIT pide adoptar medidas más dinámicas y decisivas que promuevan el más
381 rápido cierre de las brechas laborales y salariales.

382 La OIT publicó en 2019, “**La brecha salarial entre hombres y mujeres en**
383 **América Latina**”. En esta publicación se reseña la *EPIC, Equal Pay International*
384 *Coalition*, como una iniciativa lanzada en 2018 y liderada por la Organización
385 Internacional del Trabajo (OIT), ONU Mujeres y la Organización para la Cooperación y
386 el Desarrollo Económico (OCDE). Esta iniciativa agrupa 173 países con el fin de
387 contribuir a la consecución de la Meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible
388 (ODS), la cual se centra en la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres.

389 **3.3.1. La OIT y sus hallazgos en brecha de género, ciencia y tecnología.** La
390 Organización Internacional del Trabajo tiene el mayor repositorio de datos estadísticos
391 sobre el mundo del trabajo. Estos datos están disponibles en la página **ilostat.ilo.org**.
392 Periódicamente publica reportes que surgen del análisis de sus datos. En su análisis
393 sobre el trabajo digital y la brecha de género. OIT concluye:

394 • En todo el mundo, es menos probable que las mujeres trabajen en el
395 sector de la tecnología y cuando lo hacen, generalmente se les paga menos. La
396 brecha salarial media de género en tecnología es del 21% (Basado en análisis de
397 datos de 75 países). Mientras que es del 16% para la economía en general.

398 • En 116 países, independientemente del nivel de ingresos o la etapa de
399 desarrollo, las mujeres están subrepresentadas en el sector CTIM la
400 participación media de las mujeres es inferior a un tercio.

401 • Según el Informe de salarios globales de la OIT, las mujeres en el sector
402 tecnológico tienden a concentrarse en ocupaciones menos remuneradas, como
403 las gerencias de proyectos, en lugar de los puestos mejor remunerados de
404 desarrollo de software (OIT, 2019b).

405

406 **3.4. Los estudios del Banco Mundial**

407 “Mujer, empresa y derecho 2019: una década de reformas”, es la quinta edición de
408 un estudio bianual que viene desarrollando el Banco Mundial. Los principales hallazgos
409 durante esta última edición sostienen que “El cambio está ocurriendo, pero no lo
410 suficientemente rápido. A 2700 millones de mujeres se les sigue limitando el acceso a
411 los mismos empleos que los hombres”. Ninguna economía puede alcanzar su máximo
412 potencial sin una participación plena de mujeres y hombres (Georgieva, Alonso, Dabla-
413 Norris, y Kochhar, 2019).

414 El Banco Mundial también reportó en mayo de 2018, los resultados de otra amplia
415 investigación sobre la relación entre equidad de género y la capacidad competitiva de
416 los países: “Potencial truncado: el alto costo de la desigualdad de ingresos por género”;
417 determinado: “El mundo pierde riqueza por USD 160 billones debido a las diferencias
418 entre los ingresos que las mujeres y los hombres perciben durante toda su vida

¿Cómo citar este artículo?

Delgado Cadena, M. V. (2020). Gender job gaps and challenges in the digital economy: Findings from global governance entities. *Cuadernos de Administración*, 36(67), 158-171.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v36i67.8767>

Versión evaluada

419 (Georgieva *et al.*, 2019). Esto representa un promedio de USD 23.620 por persona en
420 141 países. Debido a que las mujeres ganan menos que los hombres, la riqueza en
421 capital humano a nivel mundial es aproximadamente un 20 % más baja de lo que podría
422 ser” (Wodon y De la Briery, 2018)

423 Otros hallazgos del estudio fueron:

424 • Alcanzar la igualdad de género no es un proceso a corto plazo. Requiere
425 fuerte voluntad política y un esfuerzo concertado de parte de los gobiernos, la
426 sociedad civil y las organizaciones internacionales. Las reformas legales y
427 regulatorias desempeñan un papel fundamental en ese cambio.

428 • En los últimos 10 años se han logrado avances considerables. Durante
429 este período, en 131 economías se introdujeron 274 reformas a las leyes y
430 reglamentaciones para favorecer la inclusión económica de la mujer.

431 **“The Little Data Book on Gender 2019”** es una publicación en línea que ilustra
432 el progreso hacia la igualdad de género para 217 economías alrededor del mundo. El
433 Banco Mundial ofrece un portal de datos actualizado sobre el tema:
434 <https://datos.bancomundial.org/tema/genero>.

435

436 El Banco Mundial, a través de su filial regional, El Banco Interamericano de
437 Desarrollo BID, ha publicado los resultados de una recolección piloto y propuesta para
438 la medición de las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América
439 Latina y el Caribe. La primera advertencia es que resulta difícil medir esas brechas por
440 cuanto existen pocos datos e indicadores disponibles a nivel internacional. Los
441 resultados del análisis confirman que hay una presencia femenina reducida en
442 disciplinas CTIM, fuertemente masculinizadas, y dificultades para alcanzar los puestos
443 de liderazgo en diversas esferas de los sistemas nacionales de Ciencia y Tecnología C y
444 T (López Bassols, Grazi, Guillard, y Salazar, 2018). También el BID en asocio con
445 Diálogo Interamericano ha publicado el libro “El Futuro del Trabajo en América Latina,
446 ¿cómo impactará la digitalización y qué hacer?”, allí se propone a los gobiernos
447 anticiparse a los impactos, aprovechar las ventanas de oportunidad y cerrar brechas
448 laborales de manera rápida (Bitar, 2020).

449

450 *3.4.1. Los hallazgos sobre mujeres y CTIM del Banco Mundial y sus*
451 *recomendaciones:*

452 • La participación de las mujeres en estudios universitarios de las
453 disciplinas CTIM es todavía minoritaria. A nivel de doctorado la situación es
454 mejor.

455 • Dentro de las disciplinas CTIM, las mujeres tienden a especializarse en
456 áreas como ciencias naturales, agricultura y veterinaria, y están sub
457 representadas en programas de ingeniería y computación. Un número
458 importante de mujeres con títulos en Ciencia y Tecnología, no siguen carreras
459 en estas ocupaciones.

¿Cómo citar este artículo?

Delgado Cadena, M. V. (2020). Gender job gaps and challenges in the digital economy: Findings from global governance entities. *Cuadernos de Administración*, 36(67), 158-171.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v36i67.8767>

Versión evaluada

- 460 • Las mujeres investigadoras tienden a concentrarse en las universidades,
461 el gobierno y las organizaciones sin fines de lucro. Se debe ampliar su presencia
462 en el ámbito empresarial.
- 463 • En sus trayectorias profesionales las mujeres no logran alcanzar los
464 puestos de jerarquía y esto ocurre tanto en el ámbito académico, en las empresas
465 y en áreas de los sistemas nacionales de ciencia y tecnología.
- 466 • Se debe promover un mayor énfasis en la recolección y análisis de datos
467 sobre recursos humanos en CyT, que incluyan un desglose por sexo, estudios,
468 trayectorias profesionales incluyendo los doctorados y los sectores
469 especializados en CTIM.
- 470 • Debe acudir a fuentes de información alternativas como datos de
471 universidades, información de agencias de apoyo a la investigación, consejos
472 nacionales de C y T, ministerios, etc; que produzcan indicadores periódicos,
473 basados en medidas y clasificaciones estándar.
- 474 • Debe aprovecharse el potencial de las herramientas digitales (Big Data)
475 que permiten aumentar las fuentes de datos y mejorar las estadísticas.
- 476 • Fomentar que organismos y redes internacionales y regionales vayan
477 ampliando el conjunto de indicadores que se recolectan y publican. Facilitar el
478 diálogo entre expertos regionales en temas de género en ciencias y tecnología.
- 479 • Alentar el desarrollo de indicadores experimentales para examinar temas
480 más complejos como las barreras tácitas que siguen obstaculizando la
481 participación y avance de las mujeres en estudios y carreras científicas
482 incluyendo los conflictos entre trabajo y vida familiar, la fuerte predominancia
483 masculina en las estructuras de poder de la ciencia y la persistencia de
484 estereotipos (Vaca-Trigo, 2019)
- 485 • En la publicación “mujeres, empresa y derecho” El Banco sostiene que
486 ningún país puede alcanzar su máximo potencial sin la participación equitativa
487 de mujeres, lograrlo es bueno para todos especialmente para el progreso de ellas
488 y las naciones (Ramalho, 2020).

489

490 **3.5. Estudios sobre brechas de género de la OCDE**

491 En el informe “Perspectivas del empleo 2019, el futuro del trabajo” publicado por la
492 OCDE, (Con 36 países vinculados) afirma que “es necesario actuar con rapidez para
493 que las personas puedan afrontar los retos de un mundo laboral en constante cambio”.
494 Agrega que “la transformación es profunda, pero tenemos la oportunidad de aprovechar
495 este momento y construir un futuro del trabajo que beneficie a todos.” OCDE estima
496 que 14% de los trabajos existentes desaparecerán con la automatización en los
497 próximos 15 años. Otro 32% de tareas cambiarán por la misma razón (OCDE, 2017).
498 Mucha gente ya está quedando rezagada como resultado de los cambios que afectan a
499 distintos grupos de edad, género y educación. Muchos no se beneficiarán de los empleos
500 que emerjan y perderán ingresos o quedarán precarizados asegura el informe del 2018

¿Cómo citar este artículo?

Delgado Cadena, M. V. (2020). Gender job gaps and challenges in the digital economy: Findings from global governance entities. *Cuadernos de Administración*, 36(67), 158-171.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v36i67.8767>

Versión evaluada

501 (OCDE, 2018). Los avances tecnológicos impactarán las clases medias En algunos
502 países el precariado ya es más del 40%. El futuro del trabajo dependerá en gran medida
503 de las políticas públicas que tomen los países. Con las políticas correctas y las
504 instituciones adecuadas, se podrán aprovechar las oportunidades que brindarán la
505 digitalización, la globalización y la longevidad, de manera que se logren mitigar los
506 riesgos (OCDE, 2019).

507 Un segundo informe presentado el mismo 2019, “El Avance Rápido hacia la Igualdad
508 de Género: Transversalización, Implementación y Liderazgo” muestra las estrategias y
509 herramientas utilizadas por los gobiernos en materia legislativa, para promover e
510 innovar en asuntos de igualdad de género. El reporte establece una línea de base para
511 monitorear los progresos basados en las recomendaciones realizadas desde el 2015 por
512 el consejo de igualdad de género en la vida pública. El informe señala que la
513 persistencia de los estereotipos y del sesgo de género en la elaboración de políticas
514 públicas y las decisiones presupuestarias está impidiendo el avance de las mujeres.
515 Aunque las mujeres suponen más de la mitad de los empleados del sector público, sigue
516 habiendo muy pocas mujeres en puestos públicos de alto rango y de toma de decisiones.

517 Como una manera de impulsar cambios, La OCDE ha creado el Social Institution y
518 Gender Index Database (SIGI) y el portal “<https://www.oecd.org/gender>” como
519 recurso que permita comparar la situación de los países y las estadísticas que señalan
520 desigualdades en educación, empleo, emprendimiento, salud y desarrollo. La última
521 actualización del **Portal de Género de la OCDE** muestra brechas como el promedio
522 del 13.6% de brecha salarial de género en los 36 países de la OCDE.

523 **3. 6. El Foro Económico Global y el Reporte Global de Brechas de Género**

524 Para la redacción de su informe anual, El WEF (FEN por su acrónimo en español),
525 “Reporte Global de las brechas de género”, construye unas bases de datos estadísticas
526 con los perfiles de 149 países con la finalidad de visualizar y comparar el panorama
527 mundial de la brecha global de género, que es medida en temas educativos, de salud,
528 de inclusión económica y política (WEF, 2020b). Algunos de los resultados más
529 relevantes en el informe publicado en diciembre de 2019 son:

530 • Al ritmo actual de progreso para cerrar la brecha de género en los
531 ámbitos de la política, la economía, la salud y la educación, tardará 99,5 años.
532 Los avances más lentos son en el ámbito económico, allí la brecha aumentó en
533 2019 pasando del 58.1 de 2018 al 57.8% de 2019 (WEF 2019).

534 • Ya en el informe de 2018, realizado en asocio con LinkedIn, habían sido
535 establecidas 8 agrupaciones de profesiones en CTIM. Las cifras ratifican la
536 escasa presencia femenina en seis de las ocho divisiones. En informática en la
537 nube, solo el 12 % de los profesionales son mujeres. En ingenierías (15 %), en IA
538 (22 %), en software y servicios IT (7,4%). En redes y equipos 3,6% y en
539 manufactura 5,4%. Las mujeres sí superan a los hombres en dos segmentos de
540 rápido crecimiento: «producción de contenidos» y «pueblos y culturas» (WEF,
541 2020b). Dado que estas áreas serán las de mayor crecimiento laboral y de mejor
542 remuneración, se augura un sombrío panorama para las mujeres de no

¿Cómo citar este artículo?

Delgado Cadena, M. V. (2020). Gender job gaps and challenges in the digital economy: Findings from global governance entities. *Cuadernos de Administración*, 36(67), 158-171.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v36i67.8767>

543 establecerse medidas urgentes de educación e inclusión laboral para ellas en
544 CTIM (Crotti, Zahidi, y Geiger 2018).

545

546 **3. 6.1. El informe del Foro hace recomendaciones para revertir la situación.**

547 **a.** La más obvia: hay que educar a las mujeres o reciclar a las que ya están
548 en el mercado, en las competencias que necesitan para ocupar los puestos de
549 trabajo más demandados. No hacerlo tiene un coste económico, pues la escasez
550 de competencias en estas profesiones frenaría el crecimiento económico.

551 **b.** Las mujeres preparadas deben tener la inclusión y representación que

552 merecen. En ciencia de datos, aunque el 31 % de las personas con las
553 competencias pertinentes son mujeres, solo el 25 % de los puestos están
554 ocupados por ellas. No existe brecha de género en competencias de especialistas
555 digitales, pero solo el 41% de estos empleos son femeninos.

556 **c.** Es necesario potenciar la diversidad en la contratación; y crear culturas
557 laborales inclusivas.

558

559 **4. Conclusiones**

560 Al revisar y contrastar las publicaciones que sobre el tema de las brechas laborales
561 de género han publicado en los últimos años los principales organismos de la
562 gobernanza global, se observa un panorama de luces y sombras sobre el avance
563 femenino reciente. Desde los años posteriores a la crisis económica del 2008 habido
564 desbalances y hasta retrocesos en la velocidad del ascenso de las mujeres a las cúpulas
565 corporativas y a las juntas directivas de las firmas. Al parecer las crisis evidencian la
566 fragilidad de los logros y derechos conquistados por las mujeres.

567 Al concluir la segunda década del siglo XXI, en 2019, las brechas de género en
568 cobertura de salud y educación, se han aminorado hasta casi cerrarse. Su cierre
569 definitivo se calcula en décadas, mientras las económicas y laborales se tasan en siglos
570 (Mc Kinsey y Company Inc., 2018) La brecha casi cerrada es la educativa, sin embargo,
571 aunque las mujeres representan en Sudamérica el 60% de los graduados en carreras
572 terciarias y universitarias, solo representan el 30% de los graduados en carreras CTIM
573 (Ciencias, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas) (BID 2018). Cuando las mujeres
574 hacen presencia en estos sectores ocupan los niveles inferiores de la escala salarial
575 (Bustelo, Suaya y Viollaz, 2019).

576 En el caso norteamericano, las mujeres han cesado su silencio denunciando el acoso,
577 la hostilidad, la violencia simbólica y verbal que padecen; revelando un paisaje
578 corporativo muy poco halagador no solo en Hollywood y en las industrias del
579 entretenimiento, si no en un extenso conjunto de sectores. Para 2018, se revelaron
580 retrocesos en las mejoras hasta entonces alcanzadas. La OIT consideró que las brechas
581 laborales de género podrían tardar cerca de siglo y medio en cerrarse y en 2018, amplió
582 este tiempo a más de 2 siglos. Varios estudios de amplia cobertura son coincidentes
583 (McKinsey, 2018; OIT 2019b; WEF, 2020).

¿Cómo citar este artículo?

Delgado Cadena, M. V. (2020). Gender job gaps and challenges in the digital economy: Findings from global governance entities. *Cuadernos de Administración*, 36(67), 158-171.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v36i67.8767>

Versión evaluada

584 Los documentos, informes, estudios y estadísticas, advierten los riesgos que se
585 avizoran en la década 2020 -2029 como resultado de las transformaciones tecnológicas
586 en el mundo del trabajo. Inicialmente se afectan tareas manuales y repetitivas de escaso
587 valor, pero también van a eliminarse trabajos de análisis y control que hoy requieren
588 calificaciones y titulación superior. Dada la veloz transformación del escenario laboral
589 y la avisada pérdida de millones de empleos, es preciso establecer cambios educativos
590 que incluyan a las mujeres en estos sectores, los CTIM; donde su presencia es hoy
591 minoritaria.

592 Los Estados, las corporaciones, las empresas y todos los colectivos de mujeres e
593 investigadores de género, deben actuar de inmediato, sumar voluntades y esfuerzos, y
594 contribuir para que las mujeres reviertan los logros alcanzados con empeño y lucha a
595 lo largo de décadas y centurias. El futuro no es ineluctable, puede proveerse, planearse;
596 podemos determinar con nuestras acciones hoy, un futuro que asegure a las mujeres
597 del mundo, la plena inclusión, con justicia e igualdad.

598

599 **5. Conflictos de interés**

600 La autora declara no tener ningún conflicto de interés

601

602 **7. Fuentes de financiación**

603 Este trabajo no ha sido financiado por ninguna entidad.
604

605 **6. Referencias**

606 Agüero, A., Bustelo, M., y Viollaz, M. (2020). *¿Desigualdades en el mundo digital? Brechas de*
607 *género en el uso de las TIC* (p. 4). Recuperado de
608 [https://publications.iadb.org/es/desigualdades-en-el-mundo-digital-brechas-de-genero-en-el-](https://publications.iadb.org/es/desigualdades-en-el-mundo-digital-brechas-de-genero-en-el-uso-de-las-tic)
609 [uso-de-las-tic](https://publications.iadb.org/es/desigualdades-en-el-mundo-digital-brechas-de-genero-en-el-uso-de-las-tic)

610 Avolio, B. E., y Di Laura, G. F. (2017). *Progreso y evolución de la inserción de la mujer en*
611 *actividades productivas y empresariales en América del Sur*. Revista de la CEPAL N° 122.

612 Berrío, C., Marín, P., Ferreira, E., y das Chagas, E. (2017). Desafíos de la inclusión digital:
613 antecedentes, problemáticas y medición de la brecha digital de género. *Psicología,*
614 *Conocimiento y Sociedad*, 7(2). <https://doi.org/10.26864/PCS.v7.n2.8>

615 Betancourth, V., Esterhuysen, A., & Schout, L. (2013). *Global information society watch 2013*
616 *Women´s rights, gender and ICTs*. Retrieved from
617 https://www.apc.org/sites/default/files/gisw13_chapters_0.pdf

618 BID. (2018). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe (2018)*. Retrieved from
619 [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El_futuro_del_trabajo_en_Am%C](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El_futuro_del_trabajo_en_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_Una_gran_oportunidad_para_la_regi%C3%B3n_versi%C3%B3n_para_imprimir.pdf)
620 [3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_Una_gran_oportunidad_para_la_regi%C3%B3n_versi%C3%B3n](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El_futuro_del_trabajo_en_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_Una_gran_oportunidad_para_la_regi%C3%B3n_versi%C3%B3n_para_imprimir.pdf)
621 [_para_imprimir.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El_futuro_del_trabajo_en_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_Una_gran_oportunidad_para_la_regi%C3%B3n_versi%C3%B3n_para_imprimir.pdf)

¿Cómo citar este artículo?

Delgado Cadena, M. V. (2020). Gender job gaps and challenges in the digital economy: Findings from global governance entities. *Cuadernos de Administración*, 36(67), 158-171.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v36i67.8767>

Versión evaluada

- 622 Bitar, S. (2020). *El futuro del trabajo en América Latina. Cómo impactará la digitalización y qué*
623 *hacer?* Recuperado de [https://www.thedialogue.org/analysis/el-futuro-del-trabajo-en-america-](https://www.thedialogue.org/analysis/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-como-impactara-la-digitalizacion-y-que-hacer/?lang=es)
624 [latina-como-impactara-la-digitalizacion-y-que-hacer/?lang=es](https://www.thedialogue.org/analysis/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-como-impactara-la-digitalizacion-y-que-hacer/?lang=es)
- 625 Bogdan-Martin, D. (2019). *Measuring digital development, Facts and Figures*. Retrieved from
626 <https://itu.foleon.com/itu/measuring-digital-development/gender-gap/>
- 627 Bokova, I. (2019). *The state of broadband 2019 Broadband as a Foundation for Sustainable*
628 *Development. Broadband Commission for sustainable development*. Retrieved from
629 https://www.broadbandcommission.org/Documents/Presentation_SoB19.pdf
- 630 Brown, J., Gosling, T., Bhushan, S., Sheppard, B., Stubbings, C., Sviokla, J., ... Williams, J., (2017).
631 *Workforce of the future: the competing forces shaping 2030*. Retrieved from
632 [https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/workforce-of-the-future-the-competing-](https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/workforce-of-the-future-the-competing-forces-shaping-2030-pwc.pdf)
633 [forces-shaping-2030-pwc.pdf](https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/workforce-of-the-future-the-competing-forces-shaping-2030-pwc.pdf)
- 634 Brussevich, M., Dabla-Norris, E., Kamunge, C., Karnane, P., Khalid, S., & Kochhar, K. (2018).
635 *Gender, Technology, and the Future of Work. IFM. Washington*. Retrieved from
636 <https://www.imf.org/~media/Files/Publications/SDN/2018/SDN1807.ashx>
- 637 Brussevich, M. (2018). *¿Does trade liberalization narrow the gender wage gap? The role of*
638 *sectoral mobility. European Economic Review. 109, 305-333.*
639 <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2018.02.007>
- 640 Bustelo, M., Suaya, A., y Viollaz, M. (2019). *El Futuro del trabajo en América Latina y el Caribe:*
641 *¿Cómo será el mercado laboral para las mujeres?* Recuperado de
642 [https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-como-sera-](https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-como-sera-el-mercado-laboral-para-las-mujeres)
643 [el-mercado-laboral-para-las-mujeres](https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-como-sera-el-mercado-laboral-para-las-mujeres)
- 644 Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019). *Planes de igualdad de*
645 *género en América Latina y el Caribe: mapas de ruta para el desarrollo Estudios (Nº 1,*
646 *LC/PUB.2017/1-P/Rev.1).* Santiago, Chile: Observatorio de Igualdad de Género en América
647 Latina y el Caribe. Recuperado de
648 [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41014/S1801212_es.pdf?sequence=6&is](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41014/S1801212_es.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
649 [Allowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41014/S1801212_es.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- 650 Dabla-Norris, E., y Kochhar, K. (2019). *Cerrar la brecha de género, los beneficios de aumentar la*
651 *participación de las mujeres en la fuerza laboral son mayores de lo que se pensaba. Finanzas*
652 *& desarrollo.* Recuperado de
653 <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2019/03/pdf/closing-the-gender-gap-dabla.pdf>
- 654 Devillard, S., Sancier-Sultan, S., Zelicourt, A., & Kossoff, C. (2016) *Women matter 2016.*
655 *Reinventing the workplace to unlock the potential of gender diversity*. Retrieved from
656 [https://www.mckinsey.com/fr/~media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20Ea](https://www.mckinsey.com/fr/~media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/France/Our%20Insights/Women%20matter%202016/Women-Matter-2016-Reinventing-the-workplace.ashx)
657 [st/France/Our%20Insights/Women%20matter%202016/Women-Matter-2016-Reinventing-the-](https://www.mckinsey.com/fr/~media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/France/Our%20Insights/Women%20matter%202016/Women-Matter-2016-Reinventing-the-workplace.ashx)
658 [workplace.ashx](https://www.mckinsey.com/fr/~media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/France/Our%20Insights/Women%20matter%202016/Women-Matter-2016-Reinventing-the-workplace.ashx)
- 659 Frey, C., & Osborne, M. (2013). *The future of employment: How susceptible are jobs to*
660 *computerization?* Oxford, United Kingdom: Oxford University. Retrieved from
661 https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
- 662 García-Holgado, A., Camacho, A., y García- Peñalvo, F. J. (2019, octubre). *La brecha de género*
663 *en el sector STEM en América Latina: una propuesta europea.* V Congreso Internacional sobre

¿Cómo citar este artículo?

Delgado Cadena, M. V. (2020). Gender job gaps and challenges in the digital economy: Findings from global governance entities. *Cuadernos de Administración*, 36(67), 158-171.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v36i67.8767>

Versión evaluada

- 664 Aprendizaje, Innovación y Competitividad, Madrid, España.
665 <https://doi.org/10.26754/CINAIC.2019.0143>
- 666 Georgieva, K., Alonso, C., Dabla-Norris, E., & Kochhar, K. (2019). *The economic cost of devaluing*
667 *“womens work”*. Retrieved from [https://blogs.imf.org/2019/10/15/the-economic-cost-of-](https://blogs.imf.org/2019/10/15/the-economic-cost-of-devaluing-womens-work/)
668 [devaluing-womens-work/](https://blogs.imf.org/2019/10/15/the-economic-cost-of-devaluing-womens-work/)
- 669 Hawksworth, J., Berriman, R., & Goel, S. (2018). *Will robots really steal our jobs? An international*
670 *analysis of the potential long term impact of automation*. Retrieved from
671 <https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A78814>
- 672 ILO. (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias del empleo femenino*.
673 Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del trabajo. Recuperado de
674 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf)
675 [publ/documents/publication/wcms_619603.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf)
- 676 ILO. (2019a). *Panorama temático laboral Mujeres en el mundo del trabajo Retos pendientes hacia*
677 *una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*. Recuperado de:
678 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715183.pdf)
679 [lima/documents/publication/wcms_715183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715183.pdf)
- 680 ILO. (2019b). *Informe Mundial sobre salarios 2018-2019. Qué hay detrás de la brecha salarial de*
681 *género?* Recuperado de [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/WCMS_650653/lang--es/index.htm)
682 [report/WCMS_650653/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/WCMS_650653/lang--es/index.htm)
- 683 ILO. (2020). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2020*. Recuperado de
684 <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/lang--es/index.htm>
- 685 ITU. (2016). *Action plan to close the digital gender gap*. Retrieved from
686 <https://www.itu.int/en/action/gender-equality/Documents/ActionPlan.pdf>
- 687 ITU. (2019). *Measuring the digital development; Facts and figures*. Retrieved from
688 <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/FactsFigures2019.pdf>
- 689 Kochhar, K, Jain-Chandra, S., & Newiak, M. (Eds.). (2017). *Women, Work, and Economic Growth:*
690 *Leveling the Playing Field*. Washington DC., USA: International Monetary Fund. Retrieved
691 from [https://www.imf.org/en/Publications/Books/Issues/2017/03/17/Women-Work-and-](https://www.imf.org/en/Publications/Books/Issues/2017/03/17/Women-Work-and-Economic-Growth-Leveling-the-Playing-Field-43640)
692 [Economic-Growth-Leveling-the-Playing-Field-43640](https://www.imf.org/en/Publications/Books/Issues/2017/03/17/Women-Work-and-Economic-Growth-Leveling-the-Playing-Field-43640)
- 693 Legarde, C., y Ostry, J. (2018). *Los beneficios macroeconómicos de la diversidad de género*.
694 Retrieved from <https://voxeu.org/article/macroeconomic-benefits-gender-diversity>
- 695 López-Bassols, V., Grazzi, M., Guillard, C., & Salazar, M. (2018). *Las brechas de género en*
696 *ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe: resultados de una recolección*
697 *piloto y propuesta metodológica para la medición*. <http://dx.doi.org/10.18235/0001082>
- 698 Mc Kinsey & Company Inc. (2018). *Women in the Workplace 2018*. New York, USA: McKinsey &
699 Company. Retrieved from [https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-](https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2018)
700 [equality/women-in-the-workplace-2018](https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2018)
- 701 OECD. (2017). *The Pursuit of Gender Equality, an uphill battle* Retrieved from
702 <https://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>

¿Cómo citar este artículo?

Delgado Cadena, M. V. (2020). Gender job gaps and challenges in the digital economy: Findings from global governance entities. *Cuadernos de Administración*, 36(67), 158-171.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v36i67.8767>

Versión evaluada

- 703 OECD. (2018). *Bridging the digital Gender divide. Include, upskill, innovate*. Retrieved from
704 <http://hdl.voced.edu.au/10707/467799>
- 705 OECD. (2019a). *Fast Forward to Gender Equality: Mainstreaming, Implementation and*
706 *Leadership*. Retrieved from <https://doi.org/10.1787/g2q9faa5-en>
- 707 OECD. (2019b). *Perspectivas del empleo 2019. El futuro del trabajo* (Serie: Informes OCDE n.
708 85). Madrid, España: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Recuperado de
709 <https://www.siiis.net/es/documentacion/catalogo/Record/542000>
- 710 Ostry, J., Álvarez, J., Espinoza, R., & Papageorgiou, C. (2018). "Economic Gains from Gender
711 Inclusion: New Mechanisms, New Evidence". Retrieved from
712 [https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2018/10/09/Economic-](https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2018/10/09/Economic-Gains-From-Gender-Inclusion-New-Mechanisms-New-Evidence-45543)
713 [Gains-From-Gender-Inclusion-New-Mechanisms-New-Evidence-45543](https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2018/10/09/Economic-Gains-From-Gender-Inclusion-New-Mechanisms-New-Evidence-45543)
- 714 Pampliega, G. (2019). *Brecha de género y automatización. Efectos de la revolución digital en el*
715 *mercado laboral español. Un mundo complejo*. Recuperado de
716 <https://epampliega.com/blog/index.php/2019/07/17/brecha-de-genero-y-automatizacion/>
- 717 Ramalho, R., y Trumbic, T. (2020). *Mujeres, empresa y el derecho: ¿de qué modo la ley incide en*
718 *las oportunidades económicas de las mujeres?*. Recuperado de
719 [https://blogs.worldbank.org/es/opendata/como-la-ley-incide-en-las-oportunidades-economicas-](https://blogs.worldbank.org/es/opendata/como-la-ley-incide-en-las-oportunidades-economicas-de-las-mujeres)
720 [de-las-mujeres](https://blogs.worldbank.org/es/opendata/como-la-ley-incide-en-las-oportunidades-economicas-de-las-mujeres)
- 721 Sabanes, D., Roveri, F., Chamorro, L., Pineda, M., y Goñi, M. (2015). *La mujer y las tecnologías*
722 *de la información y comunicación* (p. 25). Recuperado de
723 https://www.genderit.org/sites/default/files/informe_beijing20_apc_0.pdf
- 724 Schwartz, J., Casagrande, L., Leszczynski, S., & de Carvalho, M. (2006). *Mulheres na informática:*
725 *quais foram as pioneiras? Cadernos Pagu*, (27). [https://doi.org/10.1590/S0104-](https://doi.org/10.1590/S0104-83332006000200010)
726 [83332006000200010](https://doi.org/10.1590/S0104-83332006000200010)
- 727 Shook, E., & Knickrehm, M. (2018). "Reworking the revolution" Are you ready to compete as
728 intelligent technology meets human ingenuity to create the future workforce? Retrieved from
729 [https://www.accenture.com/_acnmedia/pdf-69/accenture-reworking-the-revolution-jan-2018-](https://www.accenture.com/_acnmedia/pdf-69/accenture-reworking-the-revolution-jan-2018-pov.pdf)
730 [pov.pdf](https://www.accenture.com/_acnmedia/pdf-69/accenture-reworking-the-revolution-jan-2018-pov.pdf)
- 731 UNESCO. (2017). *Sociedad digital: brechas y retos para la inclusión digital en América Latina y*
732 *el Caribe*. Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000262860_spa
- 733 Unwomen. (2018). *Hacer las promesas realidad: La igualdad de género en la Agenda 2030 para*
734 *el Desarrollo Sostenible*. Recuperado de [https://www.unwomen.org/es/digital-](https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018)
735 [library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-](https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018)
736 [2018](https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018)
- 737 Unwomen. (2019a). *Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot New*
738 *York*. Retrieved from [https://www.unwomen.org/-](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/progress-on-the-sdgs-the-gender-snapshot-2019-single-pages-en.pdf?la=en&vs=5813)
739 [/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/progress-on-the-sdgs-](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/progress-on-the-sdgs-the-gender-snapshot-2019-single-pages-en.pdf?la=en&vs=5813)
740 [the-gender-snapshot-2019-single-pages-en.pdf?la=en&vs=5813](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/progress-on-the-sdgs-the-gender-snapshot-2019-single-pages-en.pdf?la=en&vs=5813)
- 741 Unwomen. (2019b). *La igualdad de género es un derecho y es un buen negocio*. Recuperado de
742 [https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2018/01/boletin-](https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2018/01/boletin-laigualdaddegeneroesunbuennegocio)
743 [laigualdaddegeneroesunbuennegocio](https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2018/01/boletin-laigualdaddegeneroesunbuennegocio)

¿Cómo citar este artículo?

Delgado Cadena, M. V. (2020). Gender job gaps and challenges in the digital economy: Findings from global governance entities. *Cuadernos de Administración*, 36(67), 158-171.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v36i67.8767>

Versión evaluada

- 744 Vaca-Trigo, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro*
745 *escenario del trabajo. Serie Asuntos de Género*, (154). Recuperado de
746 [https://www.cepal.org/es/publicaciones/44408-oportunidades-desafios-la-autonomia-mujeres-](https://www.cepal.org/es/publicaciones/44408-oportunidades-desafios-la-autonomia-mujeres-futuro-escenario-trabajo)
747 [futuro-escenario-trabajo](https://www.cepal.org/es/publicaciones/44408-oportunidades-desafios-la-autonomia-mujeres-futuro-escenario-trabajo)
- 748 Wodon, Q., & de la Brière, B. (2018). *The cost of gender inequality. Unrealized potential: The*
749 *high cost of gender inequality in earnings*. Retrieved from
750 [https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/29865/126579-Public-on-5-30-](https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/29865/126579-Public-on-5-30-18-WorldBank-GenderInequality-Brief-v13.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
751 [18-WorldBank-GenderInequality-Brief-v13.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/29865/126579-Public-on-5-30-18-WorldBank-GenderInequality-Brief-v13.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 752 World Bank. (2019). *The Little Data Book on Gender 2019*. World Bank, Washington, DC.: USA.
753 Retrieved from <https://data.worldbank.org/products/data-books/little-data-book-on-gender>
- 754 World Economic Forum (WEF). (2018). *The Global Gender Gap Report 2018*. Geneva,
755 Switzerland: WEF. Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf
- 756 World Economic Forum. (2019). *Global Gender Gap Report 2020*. Geneva, Switzerland: WEF.
757 Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf
- 758 World Economic Forum (WEF). (2020). *The Global Gender Gap Report 2018*. Geneva,
759 Switzerland: WEF. Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

¿Cómo citar este artículo?

Delgado Cadena, M. V. (2020). Gender job gaps and challenges in the digital economy: Findings from global governance entities. *Cuadernos de Administración*, 36(67), 158-171.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v36i67.8767>