



SUELOS PEGAJOSOS: EQUIDAD DE LAS RELACIONES Y POTENCIALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

STICKY SOILS: EQUITY IN RELATIONSHIPS AND POTENTIALIZATION OF HUMAN TALENT

Poaquiza-Poaquiza Ángel Patricio ¹

Haro-Lara Aída Patricia ²

Quiroga-López Malena Karina ³

¹ Docente de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Derecho. Ambato, Ecuador. angelppoaquizap@uta.edu.ec

² Docente de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Trabajo Social. Ambato, Ecuador. ap.haro@uta.edu.ec

³ Docente de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Trabajo Social. Ambato, Ecuador. malenakuiroga@uta.edu.ec

RESUMEN:

La investigación tuvo por objetivo evidenciar la importancia que tienen los suelos pegajosos en la vida profesional de las mujeres a través del análisis de políticas de género y potencialización del talento humano. Tradicionalmente a la mujer se le ha relegado a su espacio natural identificado por el patriarcado con el significado de ser madre. Aspecto relacionado con el trabajo en especial con las oportunidades y derechos de acceder a cargos de poder. El método de investigación utilizado fue el mixto cualicuantitativo. Cualitativo porque se analizó los factores y aspectos que influyeron en los suelos pegajosos como limitantes de las mujeres y cuantitativo por el uso de técnicas como la encuesta y entrevista cuyo análisis e interpretación evidenció la realidad que vivieron mujeres que ocupan cargo de liderazgo y quienes aspiraban a ocuparlos. Se concluyó que las mujeres que son profesionales y ocupan un cargo de viven su vida con mayor tranquilidad, cumplen sus sueños y metas sin dejar de lado su vida personal, su pareja, sus hijos y su familia. La preparación lleva a la mujer a desarrollarse sin importar la discriminación por estereotipos. Por el contrario, las mujeres que no ocupan cargos de responsabilidad sufren discriminación por su pareja, familia y círculo laboral; por lo que prefieren optar por no tener hijos.

Palabras Claves: Construcción social, educación, inequidad, espacio laboral, patriarcado.

ABSTRACT:

The research aimed to demonstrate the importance of sticky soils in the professional life of women through the analysis of gender policies and the potentialization of human talent. Traditionally, women have been relegated to their natural space and identified by the patriarchy with the meaning of being a mother who, by naturalization. Aspect related to work, especially with the opportunities and rights to access positions of power. The research method used was the mixed qualitative and quantitative. Qualitative because the factors and aspects that influenced sticky soils as limiting of women were analyzed and quantitative by the use of techniques such as the survey and interview whose analysis and interpretation evidenced the reality experienced by so many women who hold leadership positions and who aspired to occupy them. The research concluded that women who are professionals and occupy a managerial or responsible position live their lives more calmly, fulfill their dreams and goals without neglecting their personal life, their partner, their children, and their family. It has been shown that study and preparation lead women to develop according to their ideals and dreams, regardless of the limitations or discrimination they experience due to the stereotypes that surround them. On the contrary, women who do not hold positions of responsibility suffer from discrimination on the part of their partner, family, or work circle; therefore, surveys have revealed that women in this group prefer to choose not to have children.

Keywords: Social construction, education, inequity, workspace, patriarchy.



1. INTRODUCCIÓN

La misma construcción social de lo masculino y lo femenino han sido determinantes en la elaboración de políticas de género, lo difícil ha recaído en la ejecutabilidad basado en la igualdad dentro del mercado laboral donde el principal obstáculo han sido las mismas mujeres. La educación y preparación de la mujer fue uno de los aspectos relevantes de atención en la búsqueda de la igualdad, desarrollo, paz entre otros aspectos avalados a través de un mercado laboral garantista de una autonomía económica que supera el trabajo doméstico o en términos tradicionales conocido como trabajo reproductivo; razón por la cual el objetivo de la investigación recayó en evidenciar la importancia que tienen los suelos pegajosos en la vida profesional de las mujeres a través del análisis de políticas de género y potencialización del talento humano mediante una metodología mixta cuali cuantitativa apoyado en las técnicas de la entrevista y encuesta.

La revisión de antecedente investigativos, fuentes bibliográficas, aplicación de metodologías evidenció que las mujeres académicas que ocupan cargos de poder logran superar los obstáculos y discriminaciones sin mayores inconvenientes a diferencia de las mujeres que no ocupan cargos de poder y la maternidad en especial ha limitado su propia resiliencia.

En Derechos Humanos, normativas, tratados nacionales e internacionales, entre otros; han reconocido y garantizado una vida libre de violencia en el ámbito público y privado

hacia las mujeres. El mismo Estado Ecuatoriano garantizó a las mujeres: igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo con la adopción de medidas necesarias para eliminar las desigualdades prohibiendo todo tipo de violencia, acoso o cualesquier acto que de forma directa o indirecta afecte a las mujeres.

Según Hurrata, (2002) considera que la construcción social de lo masculino, lo femenino, y el sistema sexo-género, son determinantes para el acceso de las mujeres a las oportunidades del mercado laboral. La división sexual del trabajo y su impacto en la distribución del trabajo doméstico en los hogares resulta central para las políticas de igualdad. Por otro lado, las tareas del hogar y los cuidados sigan recayendo sobre las mujeres exclusivamente, las bases mismas de la actual división del trabajo no serán modificadas (Hurrata, 2002).

Organismos internacionales como la OIT o también conocida como la Organización Internacional del Trabajo, (2019) establecen que los diagnósticos académicos y de actores sociales indican que una de las prioridades para enfrentar dentro de los desafíos para la igualdad en América Latina y el Caribe es el desarrollo de políticas de empleo y formación que prioricen la generación de trabajo de calidad, decente, principalmente entre los jóvenes y sobre todo las mujeres.

Otro organismo internacional CEPAL, (2010) establece dentro de su documento "La Hora



de la Igualdad", que la desigualdad, la inclusión y la cohesión social en América Latina, apunta a que "las desigualdades con respecto a los activos de que dispone la población en edad de trabajar y las oportunidades desiguales de inserción laboral productiva proporcionadas por estos activos influyen marcadamente en el bienestar, así como en la cohesión social. También son decisivas las brechas de los ingresos laborales y del acceso a la protección social entre los diferentes grupos de la fuerza de trabajo, divididos según sus características en términos de educación, experiencia, sexo, zona de residencia y otros factores (CEPAL, 2010).

CEPAL, (2010) establece que las mujeres en el mercado laboral se enfrentan a "techos de cristal" y a "pisos pegajosos", que las limitan de diferentes maneras en ambos extremos por su sola condición de mujeres. Los suelos pegajosos alude a la situación de las mujeres en los estadios más bajos de las jerarquías, con bajos salarios, empleos informales y de baja calidad, y con pocas perspectivas de progreso, a las que se les hace muy difícil salir de esas situaciones, principalmente por la inexistencia de apoyo y por la falta de oportunidades de capacitación en el trabajo, casi como si una fuerza invisible las mantuviera pegadas al piso (CEPAL, 2010).

Para Longo, (2009) las barreras visibles de acceso y el efecto de los estereotipos de género que:

"No se restringen al nivel del individuo y de sus decisiones personales, sino que permean múltiples niveles de acción social: las políticas públicas, las instituciones sociales y

las prácticas de los individuos" (Longo, 2009).

Desde remotos tiempos, décadas atrás se evidenciaba muy presente la desigualdad educativa en las mujeres y desafortunadamente sigue estando presente en pleno siglo XXI, a pesar de la lucha social de varias organizaciones en pro de los derechos humanos y de varios cambios para evitar dicha desigualdad, el machismo sigue estando presente en la vida de la mujer, esto se da en muchas ocasiones en las zonas urbanas y mucho más aun en las zonas rurales, puesto que cuando la mujer quiere estudiar y los padres, hermanos, abuelos o esposos no les permiten porque tienen los estereotipos muy marcados influyendo en parte la situación económica de las familias o en dichas ocasiones por la cultura que ha prevalecido durante muchos años hasta la actualidad.

Para la ONG Mans Unides, (2014) considera que la educación es un derecho humano y constituye un instrumento indispensable para alcanzar los objetivos de la igualdad, el desarrollo y la paz. La educación se constituye como un factor no discriminatorio puesto beneficia tanto a las niñas como a los niños y conduce a relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres. La igualdad de acceso a la educación y la obtención de educación son necesarias para que más mujeres se conviertan en agentes de cambio.

ONU Mujeres, (2015) establece que la educación es esencial para que las mujeres puedan alcanzar la igualdad de género y convertirse en agentes de cambio. También, las mujeres educadas benefician a las



sociedades enteras. Contribuyen de modo sustancial a las economías prósperas y a mejorar la salud, la nutrición y la educación de sus familias.

Según la UNESCO, (2015) indica que la igualdad de género es una prioridad mundial estrechamente ligada a los esfuerzos de la Organización para promocionar el derecho a la educación y lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Mediante este pensamiento o Marco de Acción Educación 2030, el ODS 4 tiene como finalidad "garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida para todos" y el ODS 5 tiene como finalidad "lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas" (UNESCO, 2015).

Según el Instituto Nacional de las Mujeres, (2012) establece que el trabajo para el mercado es la principal vía por la cual las personas pueden obtener recursos y con ello autonomía económica especialmente para la superación y empoderamiento femenino. Esta condición para la mujer es la que determina en buena medida su estatus socioeconómico y su grado de independencia, libertad y autonomía. Desde el enfoque o ámbito de género, la participación económica y el trabajo remunerado no pueden analizarse sin su contraparte complementaria: el trabajo doméstico o el trabajo reproductivo, que es no remunerado. La contribución económica de las mujeres a las sociedades a través del trabajo remunerado y del no remunerado, necesitando la creación de medidas orientadas a crear condiciones de mayor igualdad entre mujeres y hombres.

Los problemas generales que los atraviesan, las mujeres trabajadoras constituyen un colectivo muy diverso que va desde las desempleadas, hasta las que ocupan los puestos de trabajo peor remunerados y de baja calificación, pasando por las técnicas y las profesionales. En este medio, las barreras derivadas de los estereotipos de género son variables. Es claro que comparten una nota de exclusión visible, u oculta a sus ojos y a los de quienes las rodean. Esa exclusión es la que en muchas situaciones las mantiene por fuera del mercado laboral y en el momento en que ingresan, opera como una fuerza centrífuga que las expulsa hacia empleos de menor calidad, salario y protección. La exclusión del mercado de trabajo puede ser medida a través de las tasas de inactividad, de desempleo y de la duración del desempleo (Andrade, 2011).

Según Salamé, (2014) establece que la marginalidad ocupacional radica en: "El conjunto de factores que conducen a que las mujeres se incorporen al trabajo en condiciones que, si bien no son las causantes directas de la pobreza, contribuyen a perpetuarla, por cuanto se asocian a la carencia de recursos para buscar mejores alternativas de empleo".

Gómez, (2009) establece que el Mercado de trabajo sigue siendo un entramado perverso que no permite que las mujeres desarrollen su carrera profesional y lleguen a los puestos de toma de decisiones. Cuando una mujer decide dedicarse a su carrera profesional, centrar sus esfuerzos en un puesto de trabajo, con las expectativas de ir mejorando su posición, y en su búsqueda se encuentra con obstáculos, trabas invisibles



relacionadas con las construcciones sociales de la feminidad y de la masculinidad.

La consecuencia de la existencia y persistencia en estereotipos de género, el trabajo se encuentra dividido en empleos masculinos y femeninos. Así las mujeres están concentradas en determinadas profesiones feminizadas, por ejemplo, profesiones que muchas veces tienen como cometido principal atender o servir a otras personas, considerándose segregación ocupacional horizontal, donde paralelamente permanecen concentradas en los niveles más bajos de la jerarquía laboral (Agut, 2007).

La Constitución de la República del Ecuador, (2008) está inspirada y fundamentada en principios y valores como la libertad, equidad, paz, igualdad, dignidad humana y son éstos los que se van desarrollando a lo largo de nuestra Constitución. Así también, reconoce que hay grupos en nuestro país que han sido históricamente discriminados, entre los cuales estamos las mujeres, y reconoce también las luchas sociales de aquellos grupos, por lo que hay un gran desarrollo en nuestra Constitución en cuanto a los derechos constitucionales a favor de dichos grupos.

La Constitución de la República del Ecuador, (2008) establece dentro de su normativa en el artículo 66 numeral 3 literal b) los siguiente:

Se reconoce y garantizará a las personas: 3. El derecho a la integridad personal, que incluye: b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia,

en especial la ejercida contra las mujeres (...) (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El Ecuador al ser un país garantista de derechos dentro de su norma máxima la Constitución no podía dejar de lado la protección de los derechos de la mujer para buscar la igualdad y equidad de género.

Uno de los factores preponderantes para buscar una transversalidad de género es la Educación y la Constitución de la República del Ecuador, (2008) lo establece en su artículo 27, la equidad de género:

La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz. (...) (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La Constitución de la República del Ecuador, (2008) no podía dejar de lado la tutela de los derechos de la mujer en el ámbito laboral para los cual establece en su artículo 331:

El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.



(Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Según el Centro Ecuatoriano para la Promoción y Acción de la Mujer, (2008) la lucha fundamental en el proceso de la Constituyente para la mujer además de centrarse en el logro mismo de la incorporación de reformas constitucionales a favor de las mujeres como meta práctica, tiene como estrategia conseguir que los derechos y garantías constitucionales en las distintas esferas de las relaciones humanas, sociales, institucionales y culturales de mujeres y hombres.

2. METODOLOGÍA

El método de investigación utilizado para la presente investigación es cualitativa porque analiza todos los factores que influyen en los suelos pegajosos como limitantes de las mujeres y todos los aspectos que lo acompañan; también es cuantitativa puesto que se ha basado en encuestas y entrevistas a mujeres para evidenciar la realidad que viven tanto mujeres que ocupan cargo de liderazgo; como las que no ocupan cargos importantes pero que sueñan con un día lograrlo. Se busca con la investigación evidenciar los factores reales que limitan a la mujer en su desarrollo ya sea por problemas familiares, emocionales o de índole económica.

3. RESULTADOS

Mujeres que no Ocupan Cargos

Carrillo, (2017) establece que la discriminación que sufren las mujeres en el mundo laboral, con salarios más bajos y

dificultades para compatibilizar la vida personal y la carrera profesional, se hace todavía más evidente cuando se trata de lugares de responsabilidad o cargos de mando. Varios estudios muestran que hay muy pocas mujeres directivas, las mismas que cobran menos que sus colegas masculinos y que, a menudo, se sienten discriminadas por la empresa y por la sociedad. En base a lo obtenido mediante encuestas y entrevistas se puede analizar los siguientes resultados, que rodean a la mujer día con día. Dentro de la encuesta se obtuvo los siguientes resultados en cuanto a si tienen o no hijos las mujeres que ocupan cargos de responsabilidad.

El porcentaje de mujeres que tienen hijos es de 87% en la población, mientras que un 13% no tienen hijos y aun así no han logrado ocupar cargos de responsabilidad o dirección, a pesar de no tener limitantes ni obstáculos.

Otro aspecto importante que debe enfrentar una mujer profesional que busca surgir en su carrera es el cuidado de los hijos. La organización de familias Healthy Children, (2017) sostiene que una familia en la que ambos padres son profesionales tiene que enfrentar problemas que otras familias no tienen. Los padres pueden sentirse tan divididos entre la familia y la carrera profesional que tienen poco tiempo para la vida social o para el otro.



Gráfico 1. ¿Con quién comparte el cuidado de sus hijos?



Elaborado por: Autores (2020)

Las mujeres comparten el 67% el cuidado de sus hijos con su familia, mientras que un 17% con la familia de la pareja, un 8% de mujeres que no cuentan con el apoyo de las familias se ve obligada a contratar los servicios de una empleada doméstica y finalmente un 8% de mujeres no tienen con quien dejar a sus hijos, por lo que se ven obligadas a dejarlos solos en casa, mientras ellas trabajan.

La presión de la familia y de la pareja por el cuidado de la mujer demandan un grado de estrés y de control para la mujer. Dentro de las encuestas se ha evidenciado que en la actualidad ese control ha tenido una pequeña baja, considerando que son mujeres que luchan por ser profesionales y que se preparan día a día para serlo.

Gráfico 2. ¿Su pareja o padres deben saber en dónde está?



Elaborado por: Autores (2020)

El 57% de mujeres encuestadas respondió que no, ni su pareja, ni sus padres exigen saber todo el tiempo en donde están porque ya lo saben. Mientras que un 47% indicaron que si deben dar siempre explicaciones del lugar donde se encuentran y que actividades van a realizar.

Mujeres que si ocupan cargos.

Para Carrillo, (2017) considera importante hacer un incapié en cuanto a Género y poder en las organizaciones ya que asegura; que cuantas más mujeres haya en posiciones de poder, mucho más fácil será que otras mujeres lleguen a ocupar el mismo cargo. No basta con que haya unas pocas, sino que tiene que haber un número suficiente y con una gran visibilidad.

Según las psicólogas Agut & Martín, (2007) consideran que la situación que viven las mujeres en el ámbito laboral es un tema que ha suscitado gran interés en las últimas décadas, debido, en gran medida, a su masiva incorporación dentro del mercado de trabajo en las economías avanzadas. En términos globales, las mujeres de todo el mundo se han ido introduciendo de forma constante en profesiones, ocupaciones e incluso en empleos con cargos directivos.

Gráfico 3. ¿Usted tiene hijos?

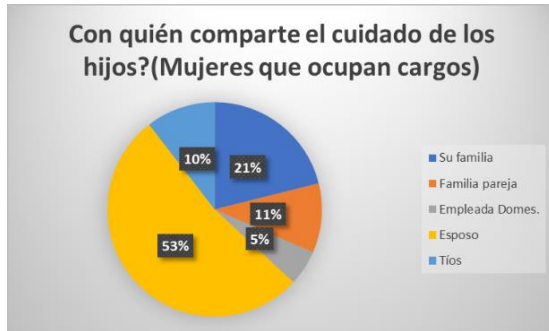


Elaborado por: Autores (2020)



A diferencia de las mujeres que trabajan y no tienen cargos de dirección, en este caso se contraponen la balanza, dando como resultado que el 85% de mujeres que ocupan cargos de dirección si tienen hijos y un 15% no los tienen.

Gráfico 4. ¿Con quién comparte el cuidado de los hijos?



Elaborado por: Autores (2020)

Dentro del grupo de mujeres que ocupan cargos de dirección el 53% otorga el cuidado de los hijos a el esposo, 21% a su familia, el 11% a la familia del esposo (abuelos), el 10% otorgan el cuidado a los tíos y el 5% optan por contratar los servicios de una empleada doméstica.

Por otro lado, es importante destacar o tomar en cuenta los diferentes cambios o conflictos que la mujer se ve forzada a enfrentar. Bolaños, (1998) establece una teoría muy interesante, explicando que el ciclo evolutivo de una pareja puede ser categorizado en diferentes etapas, definidas por las características individuales, familiares y sociales sobre las que se asienta su desarrollo.

Por tal motivo se ha visto necesario preguntar a las mujeres encuestadas lo siguiente:

Gráfico 5. ¿Ha tenido conflictos con su familia durante esta gestión?



Elaborado por: Autores (2020)

En el caso de las mujeres que ocupan cargos de dirección el 74% ha manifestado que ha no ha sufrido ningún conflicto con su familia durante su gestión laboral, mientras que un 26% si lo ha tenido.

4. DISCUSIÓN

La investigación bibliográfica contribuyó en la aseveración que el suelo o piso pegajoso se refiere a las tareas de cuidado y vida familiar a las que tradicionalmente se ha relegado a las mujeres y que a su vez salir de este "espacio natural" que según el patriarcado les corresponde es un obstáculo para su desarrollo profesional. Existe mucha presión dentro de la pareja, en la familia y en la sociedad para hacer creer a las mujeres que son las principales responsables del cuidado del hogar en especial de los hijos. El sentimiento de culpa y las dobles jornadas dificultan su promoción profesional, tal y como está configurado el mundo empresarial masculino. Este concepto está relacionado con el "equilibrio" de trabajo en y fuera de casa, tan complicado de mantener para muchas mujeres. (Barda, 2016).

Los datos arrojados de la investigación cuantitativa y cualitativa evidencian que no



establecer la reflexión y consideración sobre esto y sus efectos, tanto visibles como invisibles, sería casi como negar el problema y peor aún, se estarían impidiendo todas las posibilidades de generar cambios para la inclusión e igualdad hacia las mujeres. Es necesario esclarecer que la transversalidad de género constituye una perspectiva novedosa, hace referencia a la necesidad de la realidad en los diversos ámbitos sociales, culturales, educativos, políticos, económicos, se analiza teniendo en consideración que hombres y mujeres no se encuentran en la misma posición social y que esa diferente posición determina los efectos que para cada uno de los colectivos, mujeres y hombres tendrán las propuestas de transformación social que se diseñen (Pérez, 2002).

5. CONCLUSIONES

Se puede finalizar de la encuesta y entrevista aplicada a mujeres académicas que son profesionales y que ocupan un cargo de dirección o responsabilidad, viven su vida con mayor tranquilidad, cumplen sus sueños y metas sin dejar de lado su vida personal, su pareja, sus hijos y su familia. Se ha evidenciado que el estudio y la preparación llevan a la mujer a desarrollarse conforme a sus ideales y sueños, sin importar las limitaciones ni la discriminación que viven debido a los estereotipos que las rodean.

Muy por el contrario, las mujeres que no ocupan cargos de responsabilidad, sufren día a día de discriminación por parte de su pareja, familia o círculo laboral; por lo que las encuestas han revelado que las mujeres

de este grupo prefieren optar por no tener hijos.

De las técnicas aplicadas a mujeres académicas que no ocupan cargos de poder se concluye en que las mujeres académicas que ocupan cargos de poder logran superar los obstáculos y discriminaciones sin mayores inconvenientes a diferencia de las mujeres que no ocupan cargos de poder quienes se han visto limitadas en especial por la maternidad que inclusive a limitado factores resilientes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agut, S. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Andrade, M. (2011). Entre el techo de cristal y el piso pegajoso. Uruguay: Cotidiano Mujer.
- Barda, M. (2016). Significado de 'techo de cristal' y 'suelo pegajoso'. España: AboutEspaña.
- Bolaños. (1998). CONFLICTO FAMILIAR Y RUPTURA MATRIMONIAL: ASPECTOS PSICOLEGALES. Madrid: UE.
- Cajas, A. (2011). Igualdad de género en la constitución ecuatoriana de 2008. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Carrillo, N. (2017). Género y poder: ¿por qué no hay mujeres directivas? Cataluña: UOC.



- Casique, L., & Furegato, A. (2006). *Violencia contra la Mujer: Reflexión teórica*. Brasilia: Rev Latino-am Enfermagem.
- Centro Ecuatoriano para la Promoción y Acción de la Mujer. (2008). *Mujeres y constitución*. Quito: CEPAM.
- CEPAL. (2010). *La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir, trigésimo tercer período de sesiones de la CEPAL*. Brasilia.
- Consejo Nacional de Secretarios de la Salud. (2007). *Violencia una epidemia silenciosa*. Brasilia: CONASS.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito: cep.
- Gomez, T. (30 de abril de 2009). *Género y Economía*. Obtenido de <https://generoyeconomia.wordpress.com/2009/04/30/entre-el-techo-de-cristal-y-el-suelo-pegajoso/>
- Healthy Children. (2017). *Madres que trabajan*. Estados Unidos: American Academy of Pediatrics.
- Hirrata, H. (2002). *Nova divisao sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. Sao Paulo: Boitempo Editorial.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2012). *Desigualdad de género en el trabajo*. Estados Unidos Mexicanos: Registro Oficial.
- Longo, M. (2009). "Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo". Monte Rey: Revista Trayectorias, Volúmen 11 N° 28.
- Mans Unides. (2014). *Derecho de la mujer a la educación. ONG contra la pobreza del Mundo*.
- ONU Mujeres. (2015). *Educación y capacitación de la mujer*. ONU.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La OIT y la igualdad de género*. OIT.
- Pérez, M. (2002). *La transversalidad de género, un concepto clave*. Andalucía.
- Salamé, T. (2014). *Mujeres, brechas de equidad y mercado de trabajo*. Santiago de Chile: Oit Chile.
- Schraiber, L. (2005). *La Violencia se da y no derecho*. Brasil: UNESP.
- UNESCO. (2015). *Educación e igualdad de género*. Registro Oficial.