



ESCENARIO SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS INVESTIGADORAS EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TAMAULIPAS

Magdalena Velasco Arriaga
Universidad Autónoma de Tamaulipas

Teresa de Jesús Guzmán Acuña
Universidad Autónoma de Tamaulipas

Josefina Guzmán Acuña
Universidad Autónoma de Tamaulipas

Área temática: A.13) Educación, desigualdad social e inclusión, trabajo y empleo.

Línea temática: Profesiones y mercado laboral.

Tipo de ponencia: Reportes parciales o finales de investigación.

Resumen:

Esta comunicación describe resultados de una encuesta aplicada a 132 profesores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores, con el fin de obtener una mirada sobre las condiciones de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral tanto para académicas como académicos en esta institución. El presente trabajo tiene un alcance exploratorio, pues busca obtener información inicial sobre el tema que se indaga, que ofrezca datos para llevar a cabo una investigación cuantitativa más completa. Para efectos de esta investigación se realizaron once preguntas que se agruparon en dos apartados, el primero sobre datos generales y laborales y el segundo con preguntas que indagan sobre las condiciones de equidad en esta institución. Dentro de los resultados relevantes se puede apreciar que la cantidad de mujeres que manifiestan estar en una instancia de decisión dentro de la universidad, es mayor que la de sus colegas masculinos, aunque un número importante de académicas manifiesta que existe discriminación por razones de género y un alto número de ellas señalan estar de acuerdo en que tienen que hacer un mayor esfuerzo que sus colegas para obtener reconocimiento.

Los resultados generados buscan contribuir al conocimiento del lugar y condición de las mujeres académicas que trabajan en la Universidad mencionada.

Palabras clave: Ámbito laboral, investigadoras, género.

Introducción

En las tres últimas décadas del siglo XX se pudo observar la incorporación de la mujer en la educación terciaria, así como una mayor participación como docente en instituciones de nivel superior. Sin embargo, a pesar de que las cifras de población inferen que a nivel mundial y nacional el porcentaje de hombres y mujeres es aproximadamente equivalente, (Naciones Unidas, 2017; ANUIES 2018), y que la matrícula femenina en las instituciones de educación superior se encuentra en promedio nacional casi a la par que la del sexo opuesto (INEGI, INMUJERES, 2017), la proporción de mujeres investigadoras registradas en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) no es simétrico con los investigadores, pues éstas representan solamente el 37% del total de integrantes en el padrón (Conacyt, 2019).

Desde la esfera legislativa se han llevado a cabo diversos esfuerzos para impulsar la igualdad entre hombres y mujeres. A nivel nacional la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo primero señala que todas las personas deben gozar de todos los derechos humanos y garantías individuales, los que también son reconocidos por tratados internacionales. También en su artículo cuarto se establece la igualdad entre mujeres y varones ante la ley. (Const. 1917, Art. 1° y 4°, pp. 1-2).

A nivel internacional, el principio de igualdad de derechos entre hombres y mujeres, quedó consagrado en la Carta de las Naciones Unidas que establece *reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas* (Carta de las Naciones Unidas, 1945 p. 1). Este principio se encuentra también establecido en la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* de 1948, a fin de que los estados se encarguen de proteger los derechos de las mujeres y hombres por igual (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948 p. 1) entre otros documentos más.

A pesar de estos esfuerzos legislativos, y aunque se ha avanzado en el acceso de las mujeres en carreras denominadas “masculinas”, así como en el campo de la investigación, el principio de igualdad entre hombres y mujeres aún está lejos de cumplirse.

El presente documento expone el sentir de las académicas, sobre las oportunidades que perciben en su ámbito laboral comparativamente con sus colegas varones en la UAT, a fin de tener una aproximación panorámica de la institución sobre la igualdad de género y por ende de la inclusión de las mujeres en instancias de decisión y en la investigación, que la institución otorga.

Desarrollo

El trabajo científico de las mujeres

A lo largo de la historia las aportaciones de la mujer a los distintos campos de la ciencia han sido mayores de lo que habitualmente se reconoce. Un caso relevante es el de Rosalind Franklin quien aportó

sus fotografías por difracción de rayos X para que se pudiera llevar a cabo el modelo de doble hélice del ADN presentado por James Watson y Francis Crick y que los hizo acreedores al premio nobel en 1962, sin que en ese momento mencionaran y reconocieran el aporte de Franklin a su trabajo. (González García & Pérez Sedeño, 2002)

Esta realidad en la que esta científica entre otras más fue excluida en el pasado, no es muy diferente a lo que sucede en la actualidad, la única diferencia es que se hace de manera velada, pasa desapercibida, lo que coloca a las investigadoras en una situación de desventaja. Por otro lado, el acceso y desarrollo de las mujeres en el trabajo científico y académico ha estado colmado de barreras que han tenido que sortear, mismas que son parte de la cultura patriarcal que ha diferenciado el quehacer de las mujeres y los hombres en la sociedad, sustentándose en el género y situando a la mujer en un nivel por debajo del varón.

Cerros (2011) señala que el género es ilustrado como:

una categoría social que se refiere al conjunto de ideas, prácticas, prescripciones, representaciones y valoraciones sociales sobre lo masculino y lo femenino; es un término que es utilizado para designar las relaciones sociales entre los sexos el cual es construido socialmente y se encuentra en el plano simbólico a diferencia del concepto sexo el cual se refiere a lo biológico (p. 37).

La jerarquización del género como ordenamiento social es una característica que ubica a los hombres por encima de las mujeres. Históricamente se les ha ubicado en cualquier parte del mundo como subordinadas a los hombres (Buquet, 2013). A los varones se les ha asignado el rol de protectores y proveedores de sus familias y a las mujeres el de encargadas del hogar y de los hijos. (Duarte Campderrós, 2012).

Este orden de género ha propiciado la desigualdad en responsabilidades entre hombres y mujeres, confiriéndoles una imagen maternal que nada tiene que ver con el quehacer profesional, por lo que su incorporación a la vida científica ha conllevado la doble jornada que ha tenido que enfrentar, viéndose obligada a seguir haciéndose cargo del hogar y la familia además de su actividad profesional.

Colina y Osorio (2015 citado por Cárdenas, 2015 p. 66) comentan que, en relación con el desarrollo profesional, existen evidencias en todos los países que las mujeres enfrentan obstáculos que obedecen a factores culturales y académicos, así como a patrones y modelos socioculturales que condicionan su comportamiento, el más influyente es el impacto que tiene en su labor profesional la realización de las funciones de la casa y la familia.

Las investigadoras realizan su trabajo científico en condiciones desiguales con relación a sus colegas investigadores, lidiando con la llamada 'pared de la maternidad', que refiere a los estereotipos y prejuicios que éstas enfrentan al intentar combinar su quehacer profesional y su actividad como madres, enfrentándose a menores posibilidades de ser empleadas, o ser contratadas solo como eventuales o por horas, con pocas prestaciones, además de llevar a cuentas la censura o rechazo por parte de sus colegas varones y mujeres

que se encuentran solteros y sin hijos, por no dedicar su vida completa a la empresa o institución educativa, lo que constituye una barrera más que sortear para obtener un puesto de mayor responsabilidad dentro de su ámbito institucional. (Crosby et. al 2004, citado en de Garay y Del Valle Díaz, 2012).

Esta problemática social de igualdad de género, traspasa los muros de las escuelas de educación superior, consideradas espacios abiertos y de reflexión de problemas sociales que afectan a la colectividad, éstas no están libres de repetir en su interior esta problemática que se manifiesta de diversas formas, y que es en ocasiones vista como algo natural, invisible o justificable, pero que al final se convierte en una barrera que impide a las mujeres obtener los mismos derechos y oportunidades que sus iguales varones. Aún con estas barreras las académicas han incrementado: su presencia en el nivel superior, su aportación a la ciencia, así como su ingreso y ascenso como investigadoras en el SNI. Solo que este logro ha sido a base de un mayor esfuerzo que el de sus colegas hombres. Por otro lado, es importante resaltar que las investigadoras además han tenido que enfrentar otro suceso denominado 'efecto tijera' el cual consiste en que conforme se va ascendiendo en cargos y responsabilidades dentro de la carrera académico-investigadora, su presencia va disminuyendo o desapareciendo, siendo también notable éste fenómeno en otros ámbitos como el del escalafón donde su presencia se va haciendo escasa o nula. (Casado, 2011)

A lo anterior se suma el denominado 'techo de cristal', que se constituye toda una serie de barreras que imposibilitan que las mujeres consigan puestos de alta jerarquía en las organizaciones, lo que se ha traducido en una mínima representación de las mujeres en puestos de mayor responsabilidad y la escasa o inexistente valorización de su aporte a la ciencia y a la tecnología, y que autores como Guzmán et al (2017); Cárdenas, T. (2015); y Sieglin, V. (2012), exponen al referirse a la reducida participación que tienen las académicas en puestos directivos, mismos que sirven como espacios de crecimiento profesional en las ciencias para ellas. En este sentido las mujeres continúan ocupando puestos de mediana o baja jerarquía, o realizando actividades dirigidas por sus iguales masculinos quienes están situados en cargos directivos más altos. Desde esta perspectiva, los porcentajes similares de mujeres y hombres en los ámbitos de la ciencia y la investigación o en carreras disciplinares diversas, no son una garantía de equidad de género, ya que es necesario realizar las acciones dirigidas a la eliminación de las barreras que han impedido a las mujeres alcanzar el mismo nivel académico y profesional y tener las mismas oportunidades que sus colegas varones.

Método

El presente trabajo tiene un alcance exploratorio, pues busca obtener información inicial sobre el tema que se indaga, que ofrezca datos para llevar a cabo una investigación cuantitativa más completa. Los sujetos conforman un universo de 1000 profesores, y la muestra que se tomó son 132 docentes adscritos a distintas unidades y programas académicos de diversas áreas de conocimiento de la UAT que tienen tiempo completo y que pertenecen al SNI. La selección de los encuestados se hizo mediante un muestreo por conveniencia.

Del cuestionario aplicado a los participantes, sólo se reportan los resultados de las preguntas referentes a datos generales y laborales, así como las concernientes a equidad de género, de las cuales tres son de respuesta dicotómica y tres son tipo escala Likert con cinco opciones de respuesta.

Las respuestas fueron capturadas y procesadas a través del programa estadístico SPSS, a fin de generar los resultados que se presentan en este texto.

Resultados

a) Datos generales y laborales de los encuestados.

De los 132 académicos encuestados el 47.62% son hombres y 52.38% son mujeres. De este total el 17.46% de los varones y 23.81% de las mujeres están en el rango de 31-40 años. En el rango de 41-50 años se encuentran 15.08% de hombres y 10.32% de mujeres. Un 8.73% de hombres y 16.67% de mujeres tienen entre 51-60 años. Un 3.97% de hombres y un 1.59% de mujeres tiene de 61 años en adelante. Y dentro del rango de edad de 25-30 años solo hay varones, quienes constituyen un 2.38%.

Por otro lado, en el caso del estado civil de los encuestados, un 35.61% de los hombres y un 27.27% de las mujeres son casados. El 3.79% de los varones son divorciados o separados, mientras que la proporción de mujeres en esta misma situación civil es de 6.06%. En el rubro de los académicos solteros se encuentran 6.82% de hombres y 15.91% mujeres. En el caso de los que viven en unión libre hay sólo un 1.52% de hombres y 3.03% de mujeres.

Un 38.64% de los académicos y un 39.39% de las académicas tienen hijos. En cuanto a su antigüedad laboral en la Universidad, un 19.70% de hombres y 18.94% de mujeres tienen entre 1-5 años de antigüedad. Con un mismo porcentaje (4.55%) tanto varones como mujeres tienen entre 6-10 años. El 7.58% de hombres y 12.12% de mujeres llevan laborando entre 11-15 años, 4.55% de académicos y 6.06% de académicas entre 16-20 años. Un 1.52% de académicos varones tienen entre 26-30 años laborando, un 6.06% tienen entre 31-35 años; y otro 1.52% tienen de 36 años en adelante laborando en la institución. Cabe señalar que dentro de los encuestados no hay mujeres que tengan más de 26 años de antigüedad en la institución.

b) Hallazgos respecto a las preguntas de igualdad de género

En cuanto a la primera pregunta que inquiriere '*si son integrantes de alguna instancia de decisión dentro de su dependencia*', del total de encuestados, solo el 27.27% de mujeres y 21.21% de varones afirmaron serlo.

Respecto a la segunda interrogante realizada a los encuestados sobre '*si sus temas de interés en la docencia/ investigación son valorados por sus colegas*', del grupo de los varones el 9.09% expresó estar totalmente de acuerdo, el 19.70% manifestó estar parcialmente de acuerdo, un 2.27% dijo estar parcialmente en desacuerdo, un 7.58% indicó estar totalmente en desacuerdo y el 9.09% permaneció neutral. Del grupo de las mujeres, el 12.88% declaró estar totalmente de acuerdo, el 21.21% se pronunció por estar parcialmente de acuerdo,

un 1.52% dijo estar parcialmente en desacuerdo, el 3.79% estableció estar totalmente en desacuerdo, y un 12.88% se mantuvo neutral.

En relación a un tercer ítem que indaga *'si prefieren no ventilar inconformidades que les conciernen por temor a que se afecte su promoción o el acceso a recursos'*, un 16.67% de las académicas reconocieron estar parcialmente de acuerdo; un 9.09% admitió estar totalmente de acuerdo; el 8.33% aceptó estar parcialmente en desacuerdo, un 6.06% manifestó estar totalmente en desacuerdo, y un 12.12% permaneció neutral. En cuanto a los académicos un 13.64% dijeron estar totalmente en desacuerdo, un 4.55% mencionó estar parcialmente en desacuerdo, un 11.36% asumió estar parcialmente de acuerdo, un 12.12% expreso estar totalmente de acuerdo y el 6.06% se mantuvo neutral.

Respecto a la cuarta interrogante *'si tienen que esforzarse más que sus colegas para obtener reconocimiento'* el 18.60% de las encuestadas respondió totalmente de acuerdo, el 14.73% parcialmente de acuerdo, el 7.75% respondió parcialmente en desacuerdo, otra porción igual estuvo totalmente en desacuerdo, y 4.65% emitió una respuesta neutra. Las respuestas de los encuestados fueron 13.18% totalmente de acuerdo, 8.53% parcialmente de acuerdo, 11.63% manifestaron estar parcialmente en desacuerdo, otro tanto igual indicó estar totalmente en desacuerdo, y un 1.55% dieron una respuesta neutra.

En cuanto a la quinta pregunta que indaga *'si consideran que existe discriminación por razones de género en la institución'*, un 20.45% de las mujeres respondieron que sí y 31.83% que no, mientras que los varones un 12.12% respondieron que sí y 35.61% que no.

En relación al último cuestionamiento sobre si *'alguna vez lo (a) han excluido de alguna actividad, premio, permiso o promoción por ser mujer o por ser hombre'*, el 11.36% de las mujeres respondieron que sí y 40.91% que no, mientras que los varones respondieron 2.27% que sí y 45.45% que no.

Estado civil y puntos de vista de los encuestados sobre el esfuerzo que realizan para la obtención de reconocimiento

Al cruzar el ítem de estado civil de los encuestados con su grado de acuerdo respecto a la declaración *'tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento'*, (Tabla 1), es posible apreciar al sumar las proporciones de las respuestas del lado positivo (totalmente y parcialmente de acuerdo) y por otro lado las del lado negativo (totalmente en desacuerdo y parcialmente en desacuerdo), que en los grupos de las mujeres casadas y solteras un porcentaje significativo está de acuerdo en que se tienen que esforzar más que sus colegas. El grupo de las solteras son las que están más polarizadas hacia este extremo, en tanto que, en el conjunto de las casadas, hay otra proporción dentro del extremo negativo ligeramente menor que del polo positivo, que manifiestan estar en desacuerdo en que se tienen que esforzar más que sus colegas para conseguir reconocimiento. Pareciera que es un grupo de mujeres que su estado civil de ser casadas no les representara ningún obstáculo para desarrollarse en su carrera académica, y que han logrado conciliar su trabajo profesional con sus actividades familiares y domésticas, o quizá que tienen el

apoyo de sus parejas, padres o parientes, cuestión que para fines de este trabajo no se tienen datos, y que constituye un asunto pendiente para abordarse con otros estudios.

En cuanto a las respuestas del grupo de los varones, sumando los porcentajes positivos y negativos, no se aprecia gran diferencia. Se trata de un grupo casi dividido a la mitad, del cual una parte está de acuerdo en que tiene que esforzarse más que sus colegas para lograr reconocimiento; y la otra parte está en desacuerdo al respecto. Dentro del grupo de los casados, el porcentaje de los que están en desacuerdo es mayor a los que están de acuerdo.

Nuevamente estos datos conducen a preguntarse si el sentir de estos académicos casados tiene su origen a que disponen de un mayor tiempo para realizar sus actividades académicas y de investigación, ya que su condición de hombres no les exige culturalmente ocuparse de labores domésticas y cuidado de los hijos; o porque tienen una capacidad cognitiva extraordinaria y más alta que otros y otras colegas, entre otros cuestionamientos más.

Tabla 1: Estado civil

ESTADO CIVIL / TENGO QUE ESFORZARME MÁS QUE MIS COLEGAS PARA OBTENER RECONOCIMIENTO												
ESTADO CIVIL	HOMBRES		MUJERES		HOMBRES		MUJERES		HOMBRES		MUJERES	
	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	NEUTRAL	NEUTRAL	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO		
CASADO/A	9.10%	8.33%	3.79%	3.79%	1.52%	4.54%	9.09%	6.06%	9.85%	4.54%		
UNION LIBRE		1.52%		1.52%					1.52%			
SOLTERO/A		2.27%	4.54%	9.09%			2.27%	1.52%		3.04%		
DIVORCIADO/A	3.79%	6.06%										
TOTAL	12.89%	18.18%	8.33%	14.4%	1.52%	4.54%	11.36%	7.58%	11.37%	7.58%		

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

Explorar algunos puntos sobre igualdad de género a través de la mirada de los académicos y académicas UAT, posibilita acercarse a la realidad que experimentan tanto hombres como mujeres al interior de su vida laboral. Permite indagar sobre la valoración que se le asigna al trabajo que realizan las académicas y compararla con el que se le otorga al trabajo de los varones.

La igualdad de género en algunas actividades que realizan los académicos y académicas de la UAT encuestados, es una condición vista por una gran mayoría como existente. Aunque las respuestas de un porcentaje menor de mujeres y hombres que corresponden a una percepción opuesta a la mayoría, permite inferir que la desigualdad está presente en la institución.

Los datos aportados por los académicos en una primera aproximación hacen suponer que en la institución donde laboran la discriminación por razones de género es un evento que tiene una baja incidencia, pues

casi dos tercios del total de estos encuestados plantean que ésta no existe, solo cerca de un tercio de éstos afirma que ha padecido de discriminación. De este grupo, el segmento de mujeres es mayor al de los varones lo que entrevé que este colectivo por pertenecer al sexo femenino está en una posición de mayor desventaja y vulnerabilidad de ser excluida, debido al pensamiento sexista y androcéntrico generalizado que aún sigue persistiendo en el mundo. De forma similar un segmento mínimo de ambos sexos, aunque el de académicas es superior al de académicos, señala haber padecido alguna vez exclusión de actividades, premios, permisos o promociones por motivos de ser mujeres u hombres, reafirmando con esto que la desigualdad de género se presenta en mayor medida en las mujeres.

Llama la atención que un poco más de un tercio de las encuestadas afirma que sus temas de investigación en su quehacer académico, son valorados por sus colegas, lo que hace conjeturar que el espacio universitario donde laboran es algo más incluyente que otros. Sin embargo, esto requiere de más indagaciones para tener un juicio más certero.

Ambos sexos en proporciones muy similares, aunque ligeramente superior en el caso de las mujeres, coinciden en que prefieren no ventilar inconformidades que les conciernen por temor a que les afecte en su promoción o en el acceso a recursos. Esto hace intuir una dinámica universitaria impregnada de sutiles mecanismos y prácticas discriminatorias y coercitivas que restringen el desarrollo profesional de los académicos y académicas, y de cuyos efectos las mujeres son las más vulnerables, por lo que la cantidad que se maneja bajo este referente está un poco por encima que los varones.

Por otro lado, los datos obtenidos constituyen solo una ligera aproximación al tema, por lo cual resultaría atrevido ofrecer afirmaciones contundentes con esta exigua e inicial indagación, que es necesario ir consolidando con la realización de otros estudios en la misma línea, que permitan confirmar y fortalecer la posición de las mujeres en el espacio universitario, generando una cultura de equidad donde la mujer tenga los mismos derechos y apoyos que sus iguales varones, donde haya igual reconocimiento e inclusión y que sea notable en su crecimiento y desarrollo profesional.

Referencias

ANUIES (2018). *Anuarios Estadísticos de Educación Superior. Ciclo Escolar 2017-2018*. Recuperado el 29 de Marzo de 2019, de ANUIES: <http://www.anui.es/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>

Buquet Corleto, A. (Junio de 2013). Sesgos de género en las trayectorias académicas universitarias: orden cultural y estructura social en la división sexual del trabajo. México, D. F. , México, D. F. , México.

Cárdenas Tapia, M. (2015). Participación de las Mujeres Investigadoras en México. *Investigación Administrativa*, 64-80.

Casado, M. (2011). Sobre la persistencia del desequilibrio entre mujeres y hombres en el mundo de la ciencia. *Bioética y Derecho*, 7-13. Obtenido de <http://revistes.ub.edu/index.php/RBD/article/view/7737/9639>

Cerros Rodríguez, E. (2011). Imaginarios de feminidad y maternidad y su vinculación con las emociones que experimentan las académicas de alto rendimiento de universidades públicas estatales. Nuevo León, Nuevo León, México. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/291695442_Imaginarios_de_feminidad_y_maternidad_y_su_vinculacion_con_las_emociones_que_experimentan_las_academicas_de_alto_rendimiento_de_universidades_publicas_estatales

CONACYT. (29 de Marzo de 2019). *Género y Ciencia*. Obtenido de Género y Ciencia: <https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/genero-y-ciencia>

Constitución Política de los Estados Unidos, M. (5 de Febrero de 1917). Obtenido de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1917.pdf>

De Garay, A., & Del Valle-Díaz-Muñoz, G. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 3-30. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v3n6/v3n6a1.pdf>

Duarte Compderrós, L. (2012). *Condicionantes de la trayectoria académica y del acceso a las cátedras en la institución universitaria desde la perspectiva de la movilidad ocupacional, la orientación profesional y el sexo*. Barcelona.

González García, M., & Pérez Sedeño, E. (2002). Ciencia, Tecnología y Género. *Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación*, 1-19. Obtenido de <http://www.oei.es/revistactsi/numero2/varios2.html>

Guzmán Acuña, T., & Guzmán Acuña, J. (2017). *Profesión académica, inequidades de género*. Victoria, Tamaulipas: Juan Pablos.

INEGI. (2017). *Mujeres y Hombres en México 2017*. Aguascalientes. Obtenido de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2017.pdf

Naciones Unidas. (26 de Junio de 1945). *Carta de las Naciones Unidas y Estatuto de la Corte Internacional de Justicia*. Recuperado el 29 de Marzo de 2019, de <https://www.un.org/es/charter-united-nations/>

Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1948). *Declaración de los Derechos Humanos*. Recuperado el 29 de Marzo de 2019, de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Sieglin, V. (2012). El "techo de cristal" y el acoso laboral. *Ciencia*, 16-23.

United Nations. (2017). *World Population Prospects Key Findings and Advance Tables*. New York.