



OBS Business
School

Informe Brecha de Género 2025

Mujeres en posiciones de liderazgo y de visibilidad

Marta Grañó Calvete

Profesora de OBS Business School

Febrero, 2025

Partners Académicos:



unie*
Universidad

OBSbusiness.school

Autora

➤ **Marta Grañó Calvete**

Profesora de OBS Business School



Profesora en OBS Business School y Consultora en Diversidad, Innovación y Personas.

Profesora en OBS Business School, en los programas Máster de FP en Transformación Digital y Desarrollo de Negocio, Máster de FP en Innovación y Emprendimiento, y Executive MBA. Es profesora en Liderazgo, Innovación, Iniciativa Emprendedora y Business Plan.

Actualmente también es profesora en la Universidad Europea de Madrid, profesora del Departamento de Dirección General y Estrategia de ESADE y profesora del Departamento de Administración de Empresas en la Universidad de Lleida.

Consultora en Diversidad, Innovación y Personas, desarrollando programas de formación para el impulso del liderazgo inclusivo para organizaciones como INDRA, 3M, Generali, Liberty Seguros e instituciones de primer nivel. Es conferenciante de TEDx.

Premio Mujer referente en potenciar la diversidad y el talento femenino. Reconocimiento de la Asociación Bancaria de Venezuela 2024 “Premio por su contribución y dedicación, siendo mujer referente en potenciar la diversidad y el talento femenino de las organizaciones”.

Licenciada en Administración y Dirección de Empresas por ESADE y MBA por ESADE. Máster en Auditoría y Control de Gestión. Postgrado en Gestión Medioambiental y Doctoranda en la rama científica de “Economía de la Educación” con su trabajo sobre “Innovación & Capital Humano”.

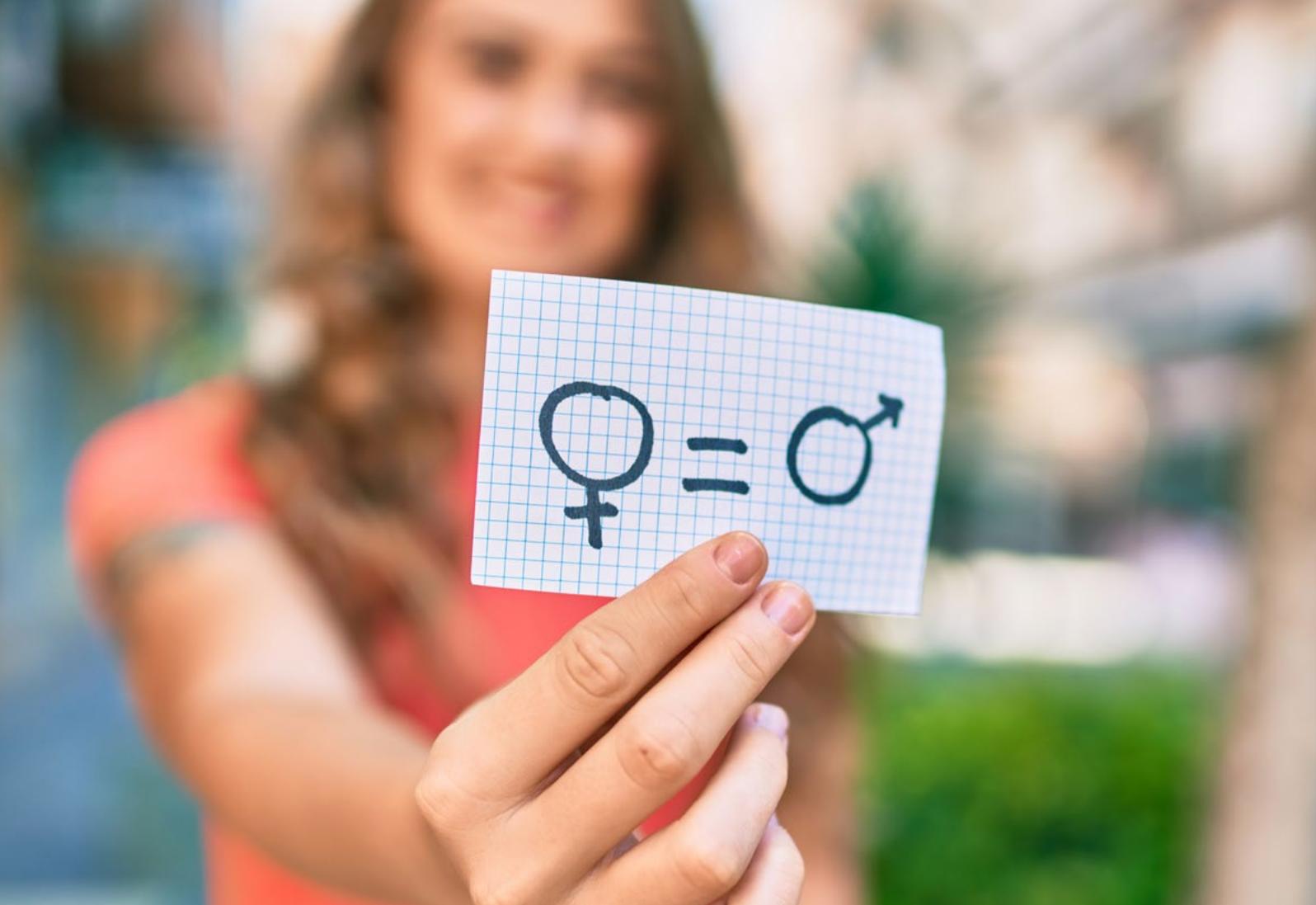
Inició su carrera profesional como auditora y consultora en Deloitte, y siguió en distintas compañías multinacionales.

Ha publicado 5 libros. Publica regularmente en diversos medios, como El Economista, Womenalia, colaboradora en World Economic Forum y RRHH Digital.



Índice

Capítulo 1	Introducción	5
1.1	Un panorama global: liderazgo femenino en 2025	6
1.2	Relevancia del informe: el impacto de la representación femenina en liderazgo y visibilidad en la equidad global	7
Capítulo 2	Brecha de género en 2025	8
2.1	Datos de brecha de género en 2025	10
2.2	Datos de brecha de género por regiones	11
Capítulo 3	Mujeres en posiciones de liderazgo empresarial	13
3.1	Análisis de la representación femenina en el ámbito laboral	14
3.2	Mujeres en posiciones de liderazgo	15
3.3	Rankings de liderazgo globales	16
Capítulo 4	Mujeres en Inteligencia Artificial	20
4.1	Participación femenina en sectores STEM	21
4.2	Participación femenina en el ámbito de la IA	23
4.3	Liderazgo femenino en Inteligencia Artificial	24
Capítulo 5	Mujeres y reconocimientos internacionales	25
5.1	Premios Nobel y la representación femenina: análisis histórico	26
5.2	Distribución por categorías del Premio Nobel	28
Capítulo 6	Hacia un futuro más equitativo	29
6.1	Acciones clave para reducir la brecha de género	30
6.2	El liderazgo inclusivo como motor de cambio	31
6.3	Factores comunes que dificultan el cierre de la brecha de género	32
Capítulo 7	Conclusiones	33
7.1	Principales hallazgos del informe	34
7.2	Situación en el mundo	34
7.3	Reflexión final: hacia un futuro más equitativo	35
	Referencias bibliográficas	38



Capítulo 1

Introducción

- ① En el siglo XXI, la igualdad de género se ha establecido como un objetivo prioritario en las agendas sociales, políticas y económicas a nivel global. No obstante, los avances hacia una representación equitativa entre hombres y mujeres en posiciones de liderazgo y roles de alta visibilidad continúan siendo débiles. En 2025, las mujeres aún enfrentan barreras significativas que limitan su acceso a posiciones clave en el ámbito empresarial y a escenarios de gran reconocimiento público.

1.1 Un panorama global: liderazgo femenino en 2025

⊗ El propósito de este informe es triple. En primer lugar, **actualizar los datos sobre la brecha de género en 2025**, en continuidad con el informe publicado en 2024, “Brecha de Género en la Era de la Inteligencia Artificial”. Se analizan los avances en las 4 dimensiones que mide el Índice de Brecha de Género:

1. Participación y oportunidad económica
2. Acceso a la educación
3. Salud y supervivencia
4. Empoderamiento político

Una vez expuesta la situación actual en esas cuatro dimensiones, el informe profundiza en los apartados donde la brecha persiste y es mayor.

Por ello, en segundo lugar, el informe **examina la presencia femenina en posiciones de liderazgo empresarial**, con un enfoque especial en mujeres que ocupan cargos de CEO en grandes corporaciones y aquellas que figuran en rankings internacionales, así como la participación de mujeres en el ámbito de la inteligencia artificial, un sector clave en la economía y el desarrollo tecnológico actuales.

Finalmente, el tercer objetivo del informe es **analizar la representación femenina en premios y reconocimientos internacionales**, con especial atención a los Premios Nobel, considerados una de las distinciones más prestigiosas a nivel mundial.

A través de un enfoque riguroso basado en el análisis de datos académicos y estadísticas recientes, este informe busca presentar la realidad sobre la situación de brecha de género en el mundo.

Existe una sensación generalizada de que se ha avanzado mucho en este ámbito y el objetivo de este informe es cuantificar con exactitud la situación en que nos encontramos.

Liderazgo femenino en 2025

El liderazgo femenino en el ámbito empresarial ha avanzado significativamente en las últimas décadas, pero las cifras nos muestran todavía porcentajes muy bajos de mujeres en posiciones de responsabilidad y visibilidad.

Las mujeres representan el 10% de las CEO's en las empresas del Fortune 500, un porcentaje que, aunque ha crecido respecto a años anteriores, sigue siendo notablemente bajo. Las cifras son incluso más desalentadoras en determinados sectores como, por ejemplo, el tecnológico.

Visibilidad y reconocimientos de mujeres

Mientras que el liderazgo empresarial está asociado al poder económico y organizacional, los premios internacionales representan otro tipo de visibilidad: el reconocimiento por contribuciones extraordinarias en campos como la ciencia, la literatura y los derechos humanos. Desde su creación en 1901, las mujeres sólo representan el 6% de todos los galardonados en la historia completa de los premios Nobel -y la mayoría concedidos en los últimos años-. En el informe vamos a analizar la evolución de mujeres premiadas en los Premios Nobel, así como su distribución por categorías.

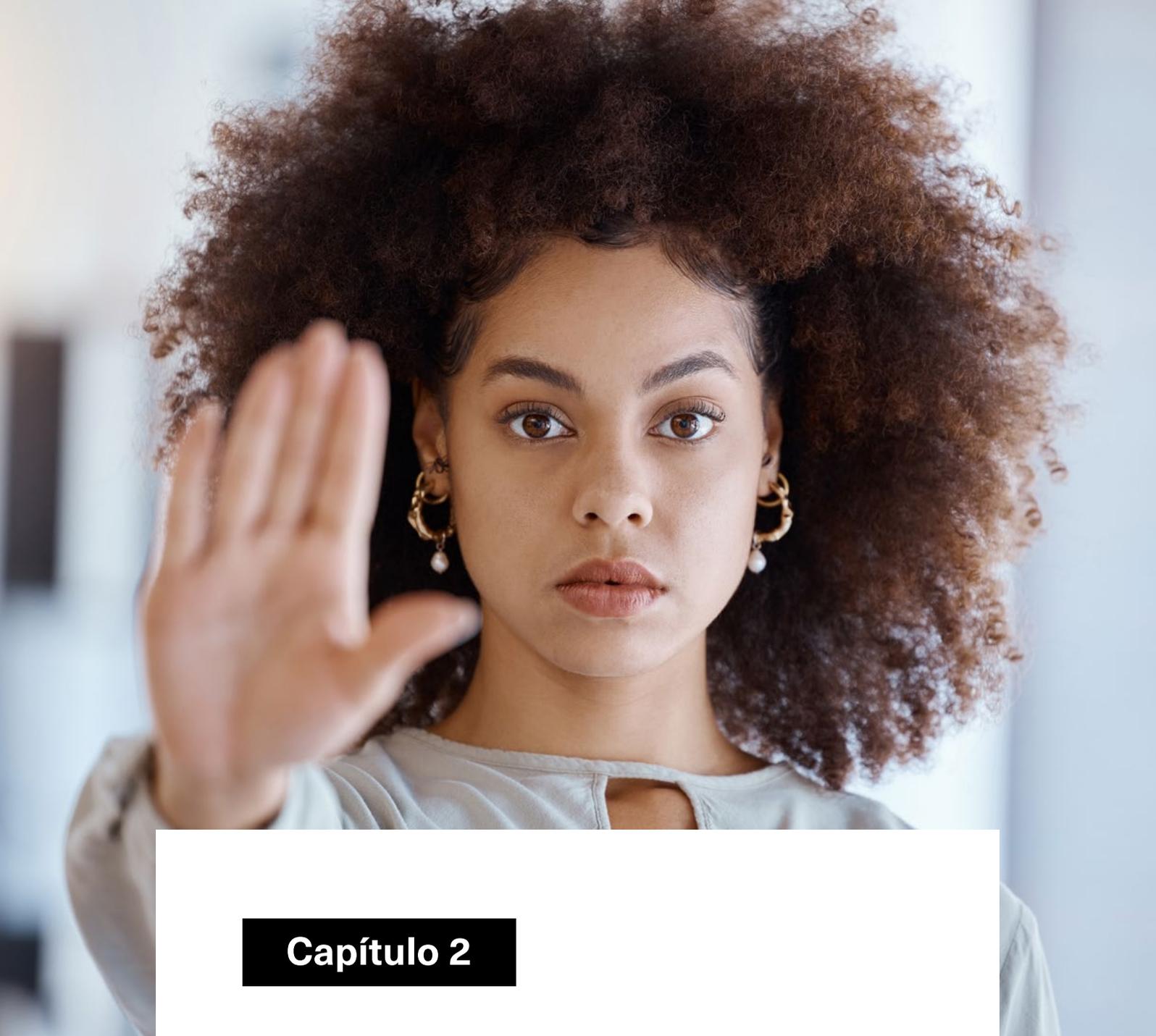
1.2 Relevancia del informe: el impacto de la representación femenina en liderazgo y visibilidad en la equidad global

- ⊙ En este contexto, el presente informe se propone analizar los datos estadísticos reales sobre la brecha de género a nivel global, ofreciendo al lector una base sólida para formarse una opinión fundamentada. A través del examen de estadísticas recientes, evaluaremos los avances y los desafíos actuales en las cuatro dimensiones principales del Índice de Brecha de Género.

Aunque los datos muestran un panorama desafiante, también hay brotes que muestran un avance en el cierre de la brecha de género. Las iniciativas globales para promover la igualdad de género, como las políticas inclusivas en empresas y las campañas de visibilidad para mujeres en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) han comenzado a dar resultados tangibles. En los últimos años, la representación de mujeres en directorios corporativos ha crecido significativamente en regiones como Europa y América del Norte, impulsada por cuotas y políticas de diversidad. Asimismo, también el número de mujeres premiadas en galardones internacionales está aumentando.

Sin embargo, estos avances no son uniformes. Las mujeres en regiones como Asia y África enfrentan mayores barreras, tanto estructurales como culturales, que limitan su acceso al liderazgo y al reconocimiento internacional.

El enfoque riguroso y fundamentado del análisis permitirá al lector comprender la situación actual de la mujer en el mundo, profundizando en la representación femenina en posiciones de liderazgo y de visibilidad.



Capítulo 2

Brecha de Género

- ⊗ La Brecha de Género sigue siendo uno de los desafíos sociales y económicos más importantes del siglo XXI. En 2025, aunque se han logrado avances significativos en la representación de las mujeres en distintos ámbitos, aún persisten desigualdades que limitan su participación plena y equitativa en la sociedad. Este informe tiene como objetivo actualizar la información más reciente sobre la brecha de género a nivel global, utilizando datos de fuentes oficiales, como el Índice Global de Brecha de Género del Foro Económico Mundial (World Economic Forum, WEF).

La “**Brecha de Género**” se define como la diferencia entre hombres y mujeres en términos de acceso a recursos, oportunidades y resultados en distintos ámbitos de la vida. Este concepto abarca aspectos económicos, educativos, sanitarios y políticos, y su medición es crucial para identificar dónde se necesitan esfuerzos adicionales para garantizar la equidad de género. La brecha de género no solo es una cuestión de justicia social, sino también un factor clave para el desarrollo sostenible y el progreso económico global.

El **Índice Global de Brecha de Género** del WEF es una herramienta fundamental para evaluar y comparar el nivel de equidad de género entre países. Este índice mide la brecha en cuatro dimensiones:

- 1. Participación y oportunidad económica.** Incluye indicadores como la participación laboral, los ingresos y el acceso a roles de liderazgo.
- 2. Acceso a la educación.** Evalúa la paridad en la matrícula y el logro educativo en niveles de educación primaria, secundaria y terciaria.
- 3. Salud y supervivencia.** Mide la esperanza de vida y la proporción de sexos al nacer, reflejando la equidad en la atención sanitaria.
- 4. Empoderamiento político.** Analiza la representación de mujeres en parlamentos nacionales y posiciones de liderazgo gubernamental.



A través de estas 4 dimensiones, el índice proporciona una visión integral del estado de la equidad de género a nivel mundial. En este artículo, exploraremos cómo ha evolucionado la brecha de género en estas cuatro áreas, destacando los avances logrados, las disparidades persistentes y los factores que contribuyen a los resultados observados.

2.1 Datos de brecha de género en 2025

Resultados del último Índice Global de Brecha de Género publicado

- En 2024, el Índice Global de Brecha de Género muestra que, a nivel mundial, la brecha de género está cerrada en un 68.5% para los 146 países analizados. Comparado con los 143 países incluidos en el índice del año anterior, el progreso ha sido de apenas +0.1 puntos porcentuales, alcanzando un 68.6%. En el caso de los 101 países evaluados continuamente desde 2006, también se registra un avance similar. En 2024, un 50.1% de las economías muestran mejoras en sus puntuaciones, un 6.1% se mantienen sin cambios y un 43.8% presentan retrocesos. Entre las economías con mayores avances están Ecuador (+5.1 puntos porcentuales), Sierra Leona (+4), Argelia (+3.9), Guatemala (+3.8) y Gambia (+2.8). Por el contrario, los mayores retrocesos corresponden a Ruanda (-3.8), Bangladés (-3.3), Laos (-3.3), Bután (-3.1) y Jamaica (-2.2).

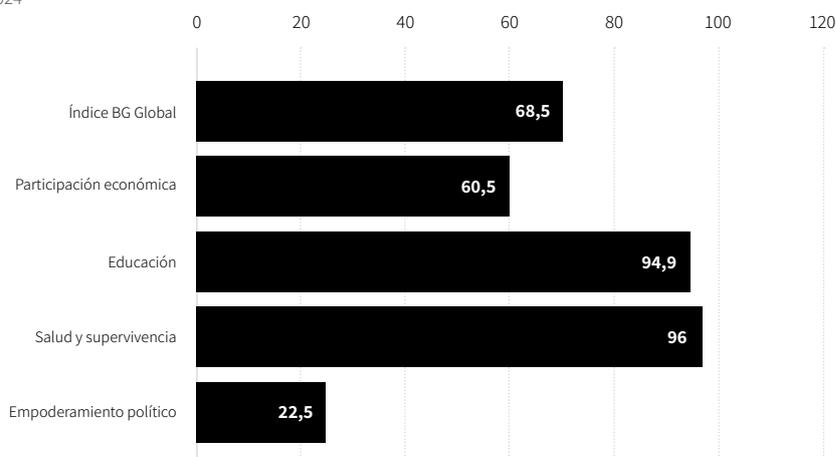
En términos de clasificación, Ecuador destaca al ascender 34 posiciones hasta el 16º lugar, seguido de Sierra Leona (+32), Guatemala (+24), Chipre (+22) y Rumania y Grecia (+20 cada una). En cambio, Bangladés cae 40 puestos al 99º lugar, mientras que Laos (-35), El Salvador (-28), Ruanda (-27) y Bután (-21) también sufren descensos significativos. En esta edición, las economías europeas ocupan siete de los diez primeros lugares, mientras que las otras tres posiciones son para Nueva Zelanda (4ª), Nicaragua (6ª) y Namibia (8ª). Aunque ningún país ha alcanzado la paridad de género total, los nueve primeros (Islandia, Finlandia, Noruega, Nueva Zelanda, Suecia, Nicaragua, Alemania, Namibia e Irlanda) han logrado cerrar al menos el 80% de su brecha de género.

Si analizamos cómo se ha cerrado la brecha de género a nivel de las cuatro dimensiones, obtenemos los siguientes resultados:

Figura 01 →

BRECHA DE GÉNERO POR DIMENSIONES

Fuente: Global Gender Gap 2024, World Economic Forum, 2024



2.2 Datos de brecha de género por regiones

- Al realizar un análisis en mayor profundidad en las diferentes regiones del mundo, podemos observar los siguientes datos en Índice de Brecha de Género:

Figura 02 →

DIMENSIONES DEL ÍNDICE DE BRECHA DE GÉNERO POR REGIONES

Fuente: Global Gender Gap 2024, World Economic Forum, 2024

	Índice BC Global	Participación económica	Educación	Salud y supervivencia	Empoderamiento político
Asia Central	69,1	66,8	98,7	96,4	14,6
Asia del Este y Pacífico	69,2	71,8	95,3	95	14,6
Europa	75	68	99,5	97	35,7
Latinoamérica y Caribe	74,2	65,7	99,5	97,6	35,7
Middle East y África del Norte	61,7	42,7	96,8	96,4	10,8
América del Norte	74,8	76,3	100	96,9	26
Sur de Asia	63,7	38,8	94,5	95,4	26
África Sub-Sahariana	68,4	67,4	86,7	97,2	22,4
Global	68,5	60,5	94,9	96	22,5

El informe global sobre la brecha de género de 2024 destaca el progreso desigual en la paridad de género en distintas regiones del mundo. A continuación, se presenta un análisis detallado de cada región y sus avances en las cuatro dimensiones evaluadas.

Europa: Liderazgo regional en paridad de género

Europa lidera en 2024 con un 75% de su brecha cerrada, avanzando 6.2 puntos porcentuales desde 2006. Países como Islandia, Finlandia y Noruega destacan en el top 10 mundial, aunque persisten diferencias internas: Islandia alcanza un 91% de paridad frente al 62% de Turquía. La región avanza modestamente en participación económica (67.8%) y lidera en empoderamiento político (36%).

Norteamérica: Estabilidad con desafíos económicos

Con una paridad del 74.8%, Norteamérica mantiene altos niveles en educación (100%) y salud (96.9%), pero enfrenta desafíos en participación económica, que cayó ligeramente a 76.3%. En empoderamiento político, aunque ha avanzado al 26%, la representación femenina sigue siendo insuficiente en roles ministeriales y parlamentarios.

América Latina y el Caribe: Mayor progreso global

América Latina y el Caribe, con un 74.2% de paridad, registra el mayor avance desde 2006 (+8.3 puntos).

Destaca en participación económica (65.7%) y empoderamiento político (34%), el segundo más alto globalmente. Las brechas en educación (99.5%) y salud (97.6%) permanecen estables.

Asia Oriental y el Pacífico: Desigualdades internas

Con un 69.2% de paridad, Asia Oriental y el Pacífico ha avanzado 3.1 puntos desde 2006, con progresos en participación económica (71.7%). Sin embargo, persisten brechas significativas en alfabetización, matrícula educativa (95.1%) y empoderamiento político (14.5%).

Asia Central: Homogeneidad relativa

Asia Central, con un 69.1% de paridad, muestra una mejora de 2.3 puntos desde 2006 y destaca por su homogeneidad. La paridad educativa es alta (99.6%), pero ha retrocedido en participación económica (73.4%) y empoderamiento político (12.8%).

África Subsahariana: Progresos en representación política

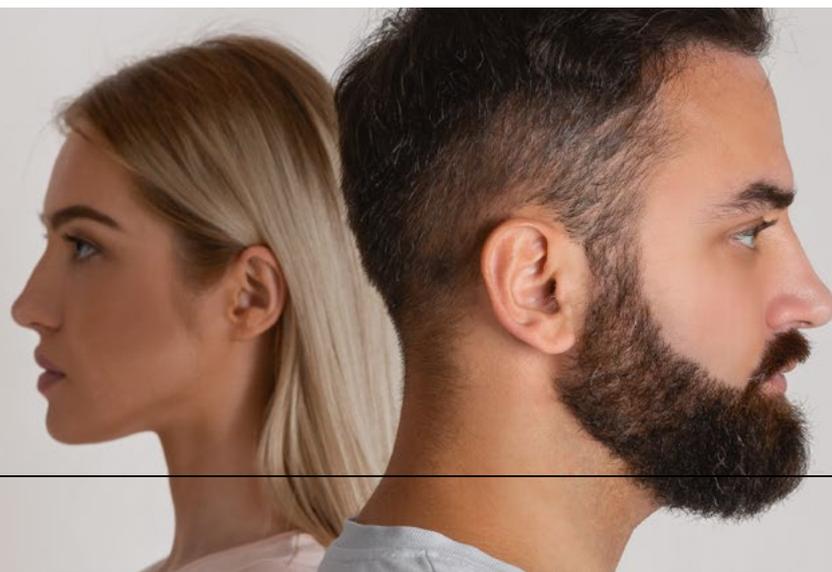
África Subsahariana registra un 68.4% de paridad, con avances de 5.6 puntos desde 2006. Aunque más de la mitad de sus países han cerrado más del 70% de la brecha, sigue rezagada en educación (88.9%). En empoderamiento político (22.6%), destacan logros en Mozambique y Sudáfrica.

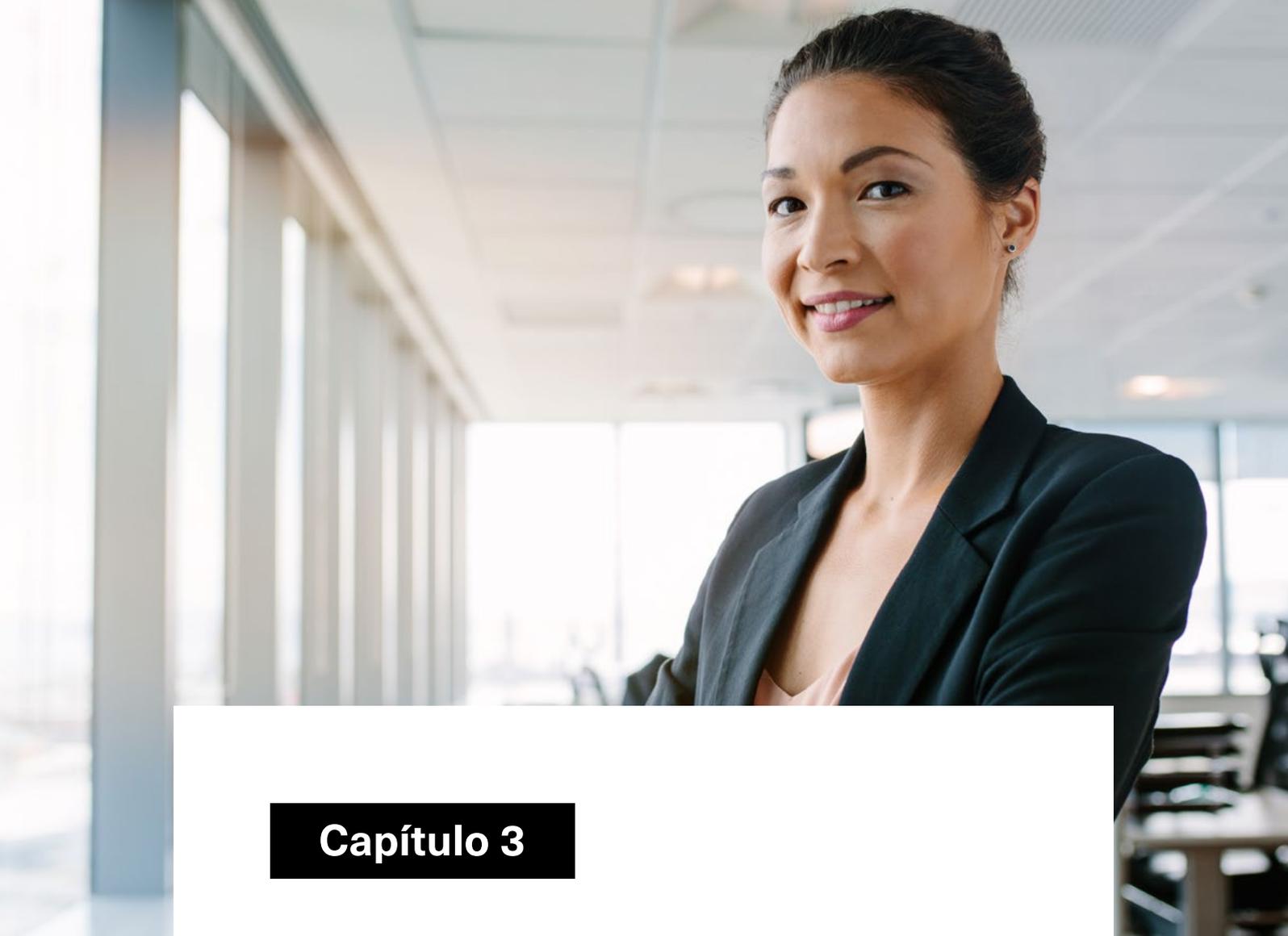
Asia del Sur: Rezagos económicos significativos

Asia del Sur, con un 63.7% de paridad, mejora 3.9 puntos desde 2006 pero enfrenta grandes retos en participación económica (38.8%). Aunque la paridad educativa alcanza un 94.5%, persisten brechas en alfabetización en países como Pakistán y Nepal.

Oriente Medio y África del Norte: La región más rezagada

Se sitúa en último lugar con un 61.7% de paridad, ha avanzado 3.9 puntos desde 2006. La participación económica sigue siendo baja (43.1%), mientras que la paridad educativa (97.2%) refleja mejoras en alfabetización. En empoderamiento político (11.7%), se registran avances importantes aunque insuficientes.





Capítulo 3

Mujeres en posiciones de liderazgo empresarial

- ⌚ El análisis de las cuatro dimensiones de la brecha de género revela un panorama desigual, como hemos podido comprobar. En las dimensiones de acceso a la educación y salud y supervivencia, los avances han sido notables, la brecha está prácticamente cerrada, con índices de paridad global superiores al 94%. Esto refleja un progreso significativo en aspectos como la matrícula educativa y la esperanza de vida, aunque aún persisten desafíos específicos en algunas regiones. Sin embargo, en las dimensiones de participación y oportunidad económica y empoderamiento político, la brecha sigue siendo considerable, evidenciando desigualdades profundas en la representación de las mujeres en el mercado laboral, los ingresos percibidos y la presencia en cargos de liderazgo.

Este informe va a centrar su atención en estas dos dimensiones rezagadas. A través de datos estadísticos actualizados, se busca comprender mejor la situación actual en dichos ámbitos.

3.1 Análisis de la representación femenina en el ámbito laboral

- ⊙ A pesar de los avances en la promoción de la igualdad de género, persiste una significativa brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel mundial. Las mujeres, en promedio, ganan aproximadamente el 80% de lo que perciben los hombres por trabajos de igual valor, según datos de Naciones Unidas.

Esta disparidad salarial refleja no solo diferencias en la remuneración directa, sino también en el acceso a oportunidades laborales, promociones y condiciones de trabajo equitativas.

La falta de legislación que garantice la igualdad salarial contribuye a la perpetuación de estas desigualdades. Según el informe “Mujer, Empresa y el Derecho 2023” del Banco Mundial, en 93 de los 190 países analizados no existe una normativa que obligue a la igualdad salarial por un trabajo de igual valor.

Esta ausencia de marcos legales robustos permite que prácticas discriminatorias persistan, afectando negativamente la participación económica de las mujeres y su empoderamiento financiero.

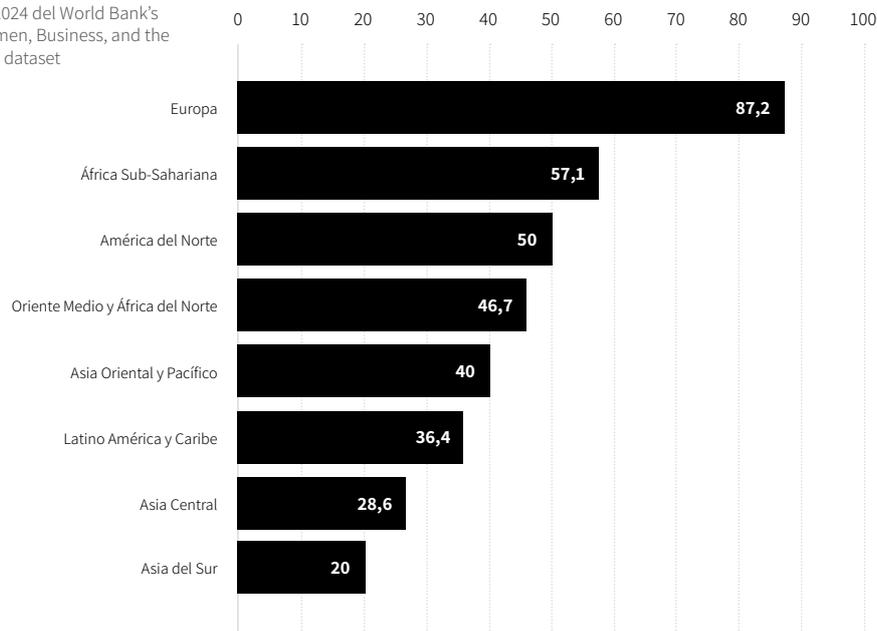
La situación es preocupante en regiones como Asia del Sur, donde el 80% de los países carecen de leyes que aseguren la igualdad de remuneración entre géneros. Este mismo indicador se sitúa en un 63,6% en Latino América y Caribe. Europa es la región con mejor posición en este punto, puesto que sólo un 12,8 % de los países no tienen leyes de igualdad en la retribución.

En el siguiente gráfico podemos observar los % de países con leyes de igualdad en la remuneración entre géneros, en una distribución por regiones.

Figura 03 →

% PAÍSES CON LEYES DE IGUALDAD EN LA REMUNERACIÓN

Fuente: World Economic Forum – basado en datos de 2024 del World Bank's Women, Business, and the Law dataset

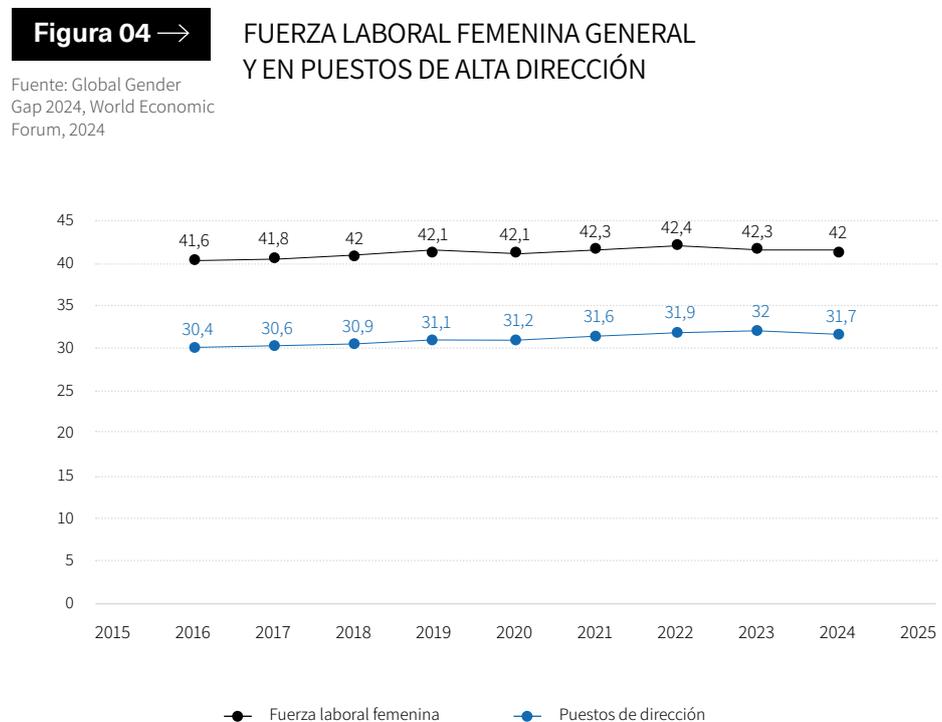


Además, en muchos de estos países, las mujeres enfrentan restricciones legales que limitan su libertad para elegir empleo, lo que contribuye a la segregación ocupacional y a la perpetuación de roles de género tradicionales. Abordar estas deficiencias legislativas es esencial para cerrar la brecha salarial y promover una participación equitativa de las mujeres en el mercado laboral.

3.2 Mujer en posiciones de liderazgo

- ⊙ En los últimos años, la presencia de la mujer en el mercado laboral ha mostrado un crecimiento, que es reflejo de los avances en la igualdad de género. Sin embargo, este progreso no se traduce de manera equitativa cuando se analiza la participación femenina en posiciones de dirección y liderazgo. A pesar de que cada vez más mujeres acceden al mercado laboral, los porcentajes de representación en los niveles más altos de las organizaciones, como los puestos de dirección ejecutiva o consejos de administración, siguen siendo considerablemente más bajos en comparación con sus contrapartes masculinas.

Este fenómeno evidencia que, aunque se han logrado avances, persisten barreras estructurales y culturales que limitan el acceso de las mujeres a roles de poder y decisión. En el siguiente gráfico se presentan los porcentajes de fuerza laboral femenina y los porcentajes de mujeres en puestos de alta dirección.



Como se puede observar en el gráfico, existe un marcado diferencial entre la proporción de mujeres que participan en la fuerza laboral y aquellas que ocupan cargos de alta dirección. Según datos del World Economic Forum (2024), las mujeres representan aproximadamente el 42% de la fuerza laboral mundial, pero su presencia en roles de alta dirección disminuye a un 31,7%. A continuación vamos a analizar la información sobre mujeres en puestos de dirección como CEOs o miembros de juntas directivas.

3.3 Rankings de liderazgo globales

- ⊙ El liderazgo femenino ha ganado una creciente atención a nivel global, especialmente en los últimos años, en los que la igualdad de género se ha convertido en una prioridad tanto para empresas como para gobiernos. Sin embargo, las mujeres siguen estando subrepresentadas en posiciones de poder, un fenómeno que queda evidenciado en los principales rankings globales que miden el liderazgo y la influencia en el mundo. Estos rankings no solo reflejan el estado actual del liderazgo global, sino que también sirven como barómetro para analizar la evolución de la participación femenina en las estructuras de poder.

Existen una serie de rankings reconocidos internacionalmente que analizan el liderazgo en sus distintas manifestaciones. Entre ellos destacan los siguientes, todos ellos publicados anualmente:

- **Forbes: Las personas más poderosas del mundo** publica su listado considerando la influencia económica, política y social de las personas incluidas. Este ranking incluye a líderes empresariales, políticos y figuras influyentes, y se basa en datos de riqueza, alcance de sus decisiones y capacidad de movilización.
- **Harvard Business Review: Los mejores CEOs del mundo** se centra en el desempeño de los CEOs, evaluando métricas financieras y criterios de sostenibilidad y gobernanza. Este listado tiene un enfoque particularmente riguroso en el impacto empresarial.
- **Fortune: Las personas más poderosas del mundo** combina líderes de distintos sectores, destacando a aquellos que tienen un impacto significativo en sus industrias.
- **Brand Finance: Los CEOs mejor valorados** mide a percepción pública y empresarial de los líderes, centrándose en la fortaleza de las marcas que lideran.
- **Forbes: Las 100 mujeres más poderosas del mundo** destaca exclusivamente a mujeres líderes en diversos ámbitos, como política, tecnología, negocios y derechos humanos.
- **Business Insider: Los mejores CEOs del mundo según HBR** reporta los resultados del ranking de Harvard Business Review, haciendo un análisis detallado de los líderes más destacados.

Presencia femenina en los rankings de liderazgo global

1. Forbes: Las personas más poderosas del mundo

En la edición 2024, solo 5 de las 100 personas más poderosas son mujeres, lo que representa un 5% del total. Este porcentaje ha mostrado una leve mejora respecto a 2020, cuando las mujeres representaban apenas el 3%. Aunque la inclusión de más mujeres en los últimos años es alentadora, aún se observa una subrepresentación significativa en comparación con sus contrapartes masculinas.

2. Harvard Business Review: Los mejores CEOs del mundo

En el ranking 2024 de Harvard Business Review, 8 de los 100 mejores CEOs son mujeres, un 8% del total. Aunque este porcentaje ha mejorado respecto al 5% registrado en 2020, sigue siendo bajo. Destacan figuras como Mary Barra (General Motors) y Jane Fraser (Citigroup), cuyos desempeños han sido reconocidos por su impacto en la sostenibilidad y la innovación.



3. Fortune: Las personas más poderosas del mundo

Fortune 2024 incluye a 10 mujeres en su lista de las 100 personas más poderosas, lo que equivale al 10% del total. Este porcentaje se ha mantenido constante en los últimos cinco años, con ligeros cambios en la composición de las mujeres incluidas, que suelen liderar sectores como tecnología, política y filantropía.

4. Brand Finance: Los CEOs mejor valorados

En este ranking de 2024, solo 7 de los 100 CEOs mejor valorados son mujeres, representando un 7%. Este porcentaje no ha mostrado grandes cambios desde 2020, lo que refleja la persistencia de barreras en la percepción pública y empresarial del liderazgo femenino.

5. Forbes: Las 100 mujeres más poderosas del mundo

Este ranking, enfocado exclusivamente en mujeres, muestra un panorama más positivo. En 2024, Forbes destacó a líderes como Ursula von der Leyen, presidenta de la Comisión Europea, y Mackenzie Scott, filántropa y empresaria. Si bien este ranking no compara hombres y mujeres, sí evidencia el impacto de las mujeres en distintos sectores, que ha crecido significativamente en la última década.

6. Business Insider: Los mejores CEOs del mundo según HBR

En la publicación de 2024 basada en Harvard Business Review, el número de mujeres CEO destacadas es consistente con el ranking original: 8 de 100, un 8% del total. La evolución es similar, con avances modestos pero importantes para la representación femenina en la alta dirección.

El Top 10 de Forbes en 2025. Presencia de mujeres en las posiciones más influyentes del mundo.

Según la lista de las mujeres más poderosas del mundo publicada por Forbes en 2024, las siguientes figuras destacan en posiciones de influencia global:

- **Ursula von der Leyen:** presidenta de la Comisión Europea
- **Christine Lagarde:** presidenta del Banco Central Europeo
- **Giorgia Meloni:** primera ministra de Italia
- **Claudia Sheinbaum:** presidenta de México desde octubre de 2024
- **Mary Barra:** directora ejecutiva de General Motors

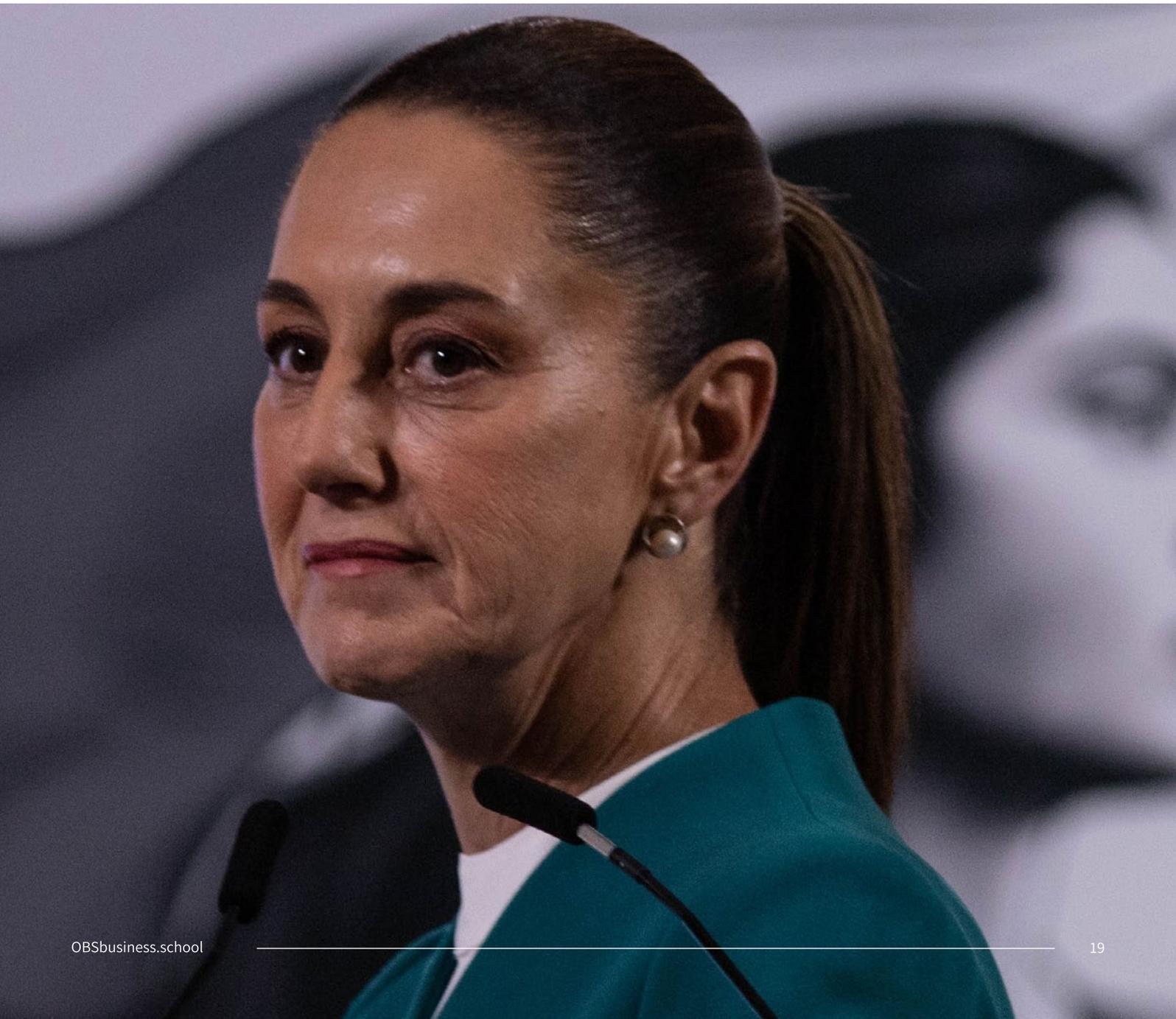
Según el ranking de Forbes publicado en diciembre de 2024, las mujeres más influyentes de España son:

- **Ana Botín:** presidenta del Banco Santander.
- **Belén Garijo:** consejera delegada de Merck.
- **Ana Rosa Quintana:** presidenta de Unicorn Content.
- **Alicia Koplowitz:** Fundadora y presidenta de Omega Capital.
- **Ana Callol:** directora general Adjunta para España y Portugal en Coca-Cola Europacific Partners.

Según el ranking de Forbes publicado en diciembre de 2024, las mujeres latinoamericanas más poderosas son:

- **Claudia Sheinbaum:** presidenta de México.
- **Tarciana Medeiros:** presidenta del Banco de Brasil.
- **Paula Santilli:** directora ejecutiva de PepsiCo para América Latina.

En conjunto, los datos muestran una tendencia positiva pero lenta hacia la inclusión de mujeres en los rankings de poder y liderazgo global. Aunque los avances son notables en algunos sectores, aún persisten grandes brechas que requieren atención y acción para alcanzar una verdadera equidad. Estos rankings no solo reflejan el estado actual, sino que también sirven como recordatorio de la importancia de seguir trabajando para cerrar estas diferencias.





Capítulo 4

Mujeres en Inteligencia Artificial: realidades y retos a nivel global

- ⌚ Otra de las áreas donde la representación femenina sigue siendo significativamente baja es en el campo de los trabajos STEM y de la inteligencia artificial (IA).

4.1 Participación femenina en sectores STEM

- ⑤ Los trabajos STEM (por sus siglas en inglés: Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) son aquellos que se centran en disciplinas técnicas y científicas, abarcando campos como la programación, la ingeniería, la biotecnología, las matemáticas aplicadas y la investigación científica. Estos empleos están relacionados con la innovación y el desarrollo tecnológico, y suelen ofrecer oportunidades de crecimiento y salarios competitivos.

Desde 2016, la proporción de mujeres tanto en la fuerza laboral STEM como en la no-STEM ha aumentado de manera gradual. Sin embargo, en 2024 las mujeres siguen estando subrepresentadas en el ámbito STEM, con un 28.2% de representación, frente al 47.3% en la fuerza laboral no-STEM. A pesar de este crecimiento, a principios de 2024 se observó una ligera disminución en la participación femenina en trabajos no-STEM, un fenómeno que no se presentó en STEM. Además, la brecha de género en la progresión hacia roles de liderazgo, conocida como “drop to the top,” es más pronunciada en ocupaciones STEM, donde solo el 42% de las mujeres alcanzan niveles ejecutivos, en comparación con el 46.3% en ocupaciones no-STEM. La diferencia entre ambos sectores se reduce al nivel de directoras, donde la brecha es de solo 6.7 puntos porcentuales.



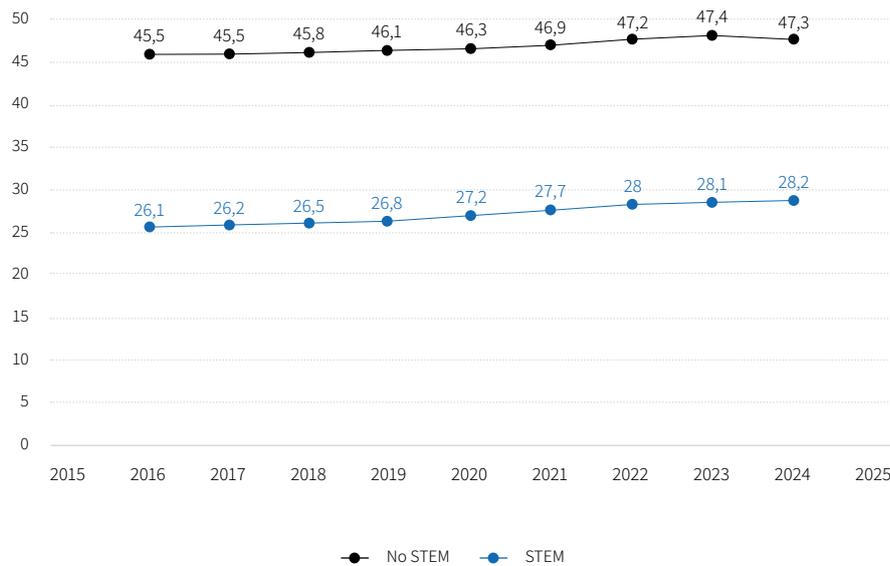
Desde una perspectiva industrial, las brechas de género están presentes en todos los sectores económicos. Las mujeres están sistemáticamente subrepresentadas en empleos STEM en comparación con los hombres, mientras que en ocupaciones no-STEM tienden a estar sobrerrepresentadas.

Esto las coloca en una doble desventaja, ya que las transiciones tecnológicas y laborales suelen beneficiar más a los empleos STEM, que ofrecen mayores oportunidades de crecimiento y mejores salarios. En cambio, las mujeres siguen ocupando empleos con menor crecimiento y remuneración, los cuales son más vulnerables a cambios negativos en el corto plazo. Este panorama evidencia la necesidad de abordar estas desigualdades estructurales para garantizar una participación equitativa en el mercado laboral.

Figura 05 →

REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LA FUERZA LABORAL, STEM VS NO STEM

Fuente: World Economic Forum – basado en datos de 2024 del World Bank's Women, Business, and the Law dataset



4.2 Participación femenina en el ámbito de la Inteligencia Artificial

- ⊙ La participación de las mujeres en la industria de la inteligencia artificial (IA) sigue siendo limitada, especialmente en roles técnicos. Según el informe Global AI Talent Report 2022, la proporción promedio de empleados en estos equipos en las organizaciones de los encuestados que se identifican como mujeres es sólo del 27 %. En roles técnicos, como ingenieras de software y científicas de datos, esta cifra se reduce aún más.



Algunas empresas están trabajando para mejorar la diversidad de su talento en IA. El 46% de los encuestados dice que sus organizaciones tienen programas activos para aumentar la diversidad de género dentro de los equipos que están desarrollando soluciones de IA, a través de medidas como asociarse con asociaciones profesionales centradas en la diversidad para reclutar candidatos.

Un tercio dice que sus organizaciones tienen programas para aumentar la diversidad racial y étnica.

Según investigaciones recientes de McKinsey, se reafirma la correlación entre diversidad y desempeño superior en las organizaciones. Las empresas en las que al menos el 25% de los empleados dedicados al desarrollo de IA son mujeres tienen 3,2 veces más probabilidades de destacarse como líderes en desempeño en IA, en comparación con aquellas con menor representación femenina. Asimismo, las organizaciones donde al menos una cuarta parte de los empleados de desarrollo de IA pertenecen a minorías raciales o étnicas tienen más del doble de probabilidades de sobresalir en esta área. Estos hallazgos subrayan el impacto positivo de la diversidad en la innovación y eficacia dentro del sector tecnológico.

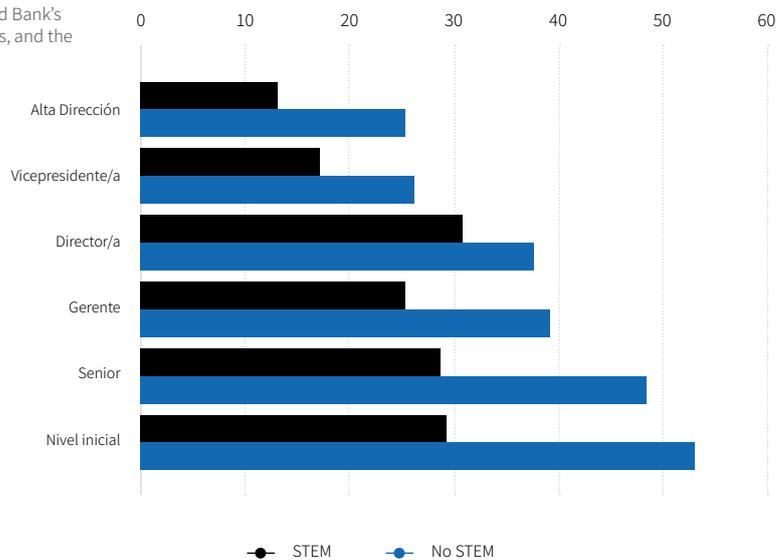
4.3 Liderazgo femenino en Inteligencia Artificial

- ⊙ El liderazgo femenino en IA es otro ámbito en el que persiste una subrepresentación significativa. Aunque no existen datos específicos que cuantifiquen con exactitud la proporción de mujeres en roles de liderazgo dentro de la IA, es posible delinear un panorama aproximado a través del análisis de la representación femenina en el ámbito STEM en general.

Figura 06 →

MUJERES POR CATEGORÍAS, STEM VS NO STEM

Fuente: World Economic Forum – basado en datos de 2024 del World Bank’s Women, Business, and the Law dataset



Según el informe Women in Tech Leadership 2023 de McKinsey, solo el 10% de las empresas tecnológicas líderes en IA tienen mujeres en roles de alta dirección, como CEO, CTO o directora de innovación. En startups, este porcentaje es ligeramente superior, alcanzando el 14%, gracias al auge de emprendedoras que están liderando iniciativas en áreas como salud, energía y educación basadas en IA.

Ejemplos destacados de liderazgo femenino incluyen a Fei-Fei Li, co-directora del Instituto de Inteligencia Artificial Centrada en el Ser Humano de Stanford y pionera en el desarrollo de la visión por computadora. También destaca Cynthia Breazeal, fundadora del campo de la robótica social y directora del Personal Robots Group en el MIT Media Lab

En conclusión, aunque se han logrado algunos avances, las estadísticas muestran que las mujeres continúan siendo minoría y siguen enfrentando barreras significativas en la industria de la IA, tanto en participación general como en roles técnicos, investigación y liderazgo.



Capítulo 5

Mujeres y reconocimientos internacionales

$$p_i = \frac{\partial L}{\partial q_i}$$
$$H = \sum_i p_i \dot{q}_i - L$$

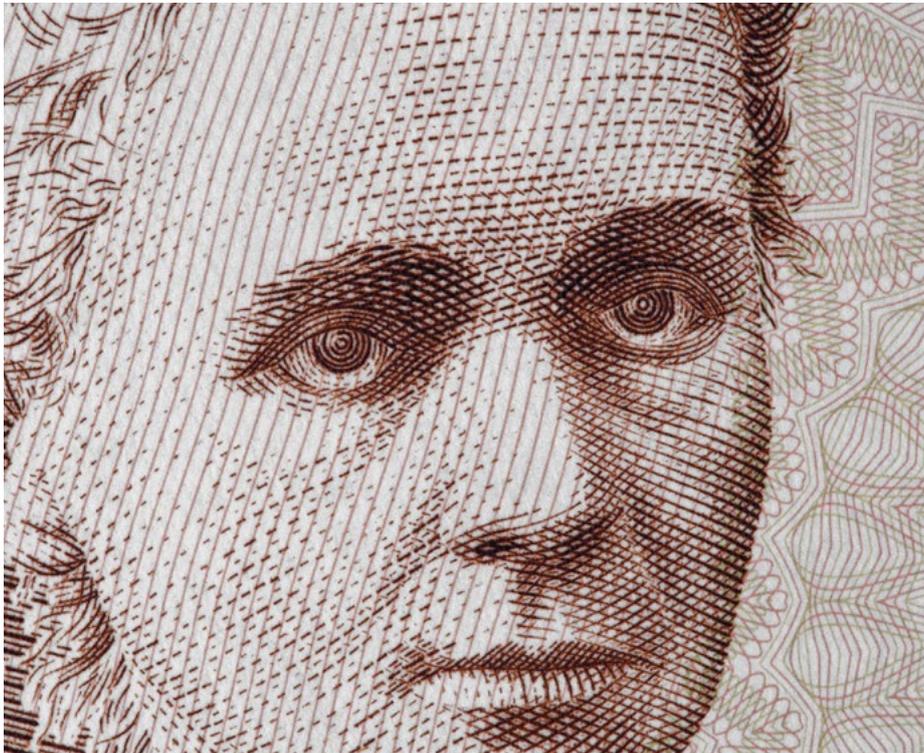
$$E = mc^2$$

5.1 Premios Nobel y la representación femenina: análisis histórico

- ⊙ Los Premios Nobel, establecidos en 1901, son uno de los más prestigiosos galardones internacionales en las áreas de física, química, medicina, literatura, paz y economía. A lo largo de su historia, estos premios han sido sinónimo de excelencia. El análisis de las estadísticas nos muestra que la representación femenina en estos galardones ha sido significativamente inferior a la masculina.

La Brecha de Género en los Premios Nobel: Análisis Histórico

Las mujeres han estado significativamente subrepresentadas en los Premios Nobel desde su primera edición en 1901. Entre 1901 y 2021 la Fundación Nobel ha repartido 609 premios a 968 organizaciones o personas. Algunas han repetido, lo que hace que se hayan otorgado un total 975 galardones, aunque de una forma desigual, puesto que no todos los años se han concedido todos los premios, ni todos los premios han recaído en el mismo número de personas.



En los primeros años, las mujeres fueron prácticamente excluidas de los galardones. El primer reconocimiento a una mujer en la historia de los Premios Nobel ocurrió en 1903, cuando Marie Curie, una pionera en el campo de la radiactividad, recibió el Premio Nobel de Física, compartido con su esposo Pierre Curie y Henri Becquerel. Sin embargo, la participación femenina siguió siendo marginal durante las primeras décadas del siglo XX, con muy pocas mujeres siendo galardonadas.

Según los datos aportados por la Fundación Nobel, hasta 2024, 58 mujeres han sido galardonadas con los Premios Nobel, representando un porcentaje de un 6.2% de todos los premios otorgados. Sin embargo, a pesar de los avances en las últimas décadas, la representación femenina sigue siendo significativamente baja, especialmente en algunas categorías como la física y la economía. Por ejemplo, el campo de la economía, que es uno de los menos inclusivos, ha tenido sólo una mujer galardonada hasta 2024: Elinor Ostrom, quien recibió el Premio Nobel de Economía en 2009.

En un análisis cualitativo, abundan los casos de destacadas científicas cuyos logros han sido olvidados o ignorados. Un ejemplo notable es el de la física Lise Meitner (1878-1968), quien junto con Otto Hahn descubrió la fisión nuclear. Meitner detalló sus hallazgos sobre la radiactividad en la revista Nature, pero solo Hahn fue galardonado con el Premio Nobel de Química. Cabe destacar que, al aceptar el premio, Hahn ni siquiera mencionó a Meitner, a pesar de que ella acumuló 49 nominaciones al Nobel, frente a las 39 recibidas por él.

Otro caso emblemático es el de Marie Skłodowska-Curie (1867-1934), pionera en el estudio de la radiactividad. Curie fue la primera mujer en recibir un Premio Nobel y la primera persona en ser reconocida con dos galardones en diferentes disciplinas (Física y Química). Sin embargo, estuvo a punto de quedar excluida del primero de estos reconocimientos, ya que inicialmente el comité había decidido otorgarlo únicamente a su marido, Pierre Curie.

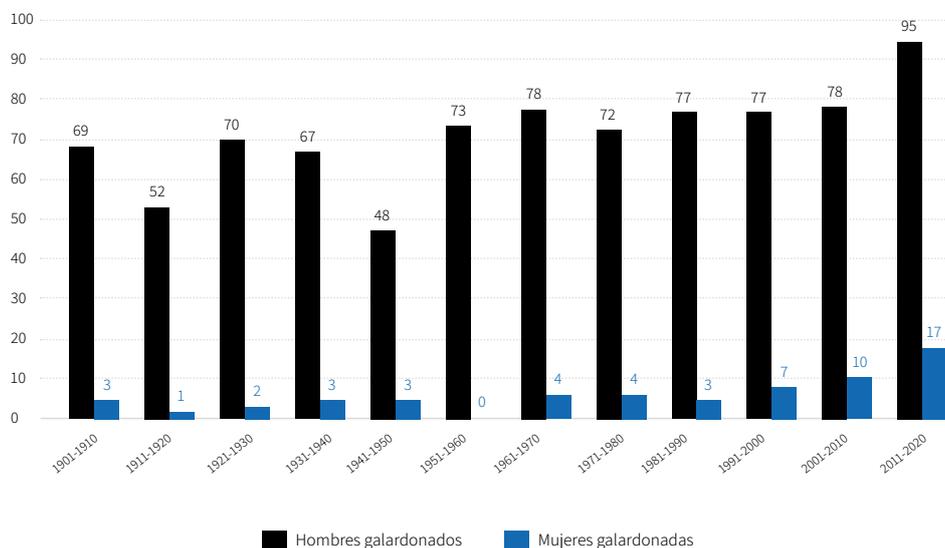
Evolución en décadas recientes

La evolución de la representación femenina en los Premios Nobel comenzó a mostrar algunos avances a partir de la década de 1990. En este período, más mujeres empezaron a ser reconocidas en diversas disciplinas, especialmente en física, química y economía. El aumento de la visibilidad de las mujeres científicas y la inclusión de políticas de igualdad en muchas instituciones académicas fueron factores que contribuyeron a este cambio.

Figura 07 →

GALARDONADOS CON PREMIOS NOBEL

Fuente: Fundación Nobel. (2024).
All Nobel Prizes. NobelPrize.org.

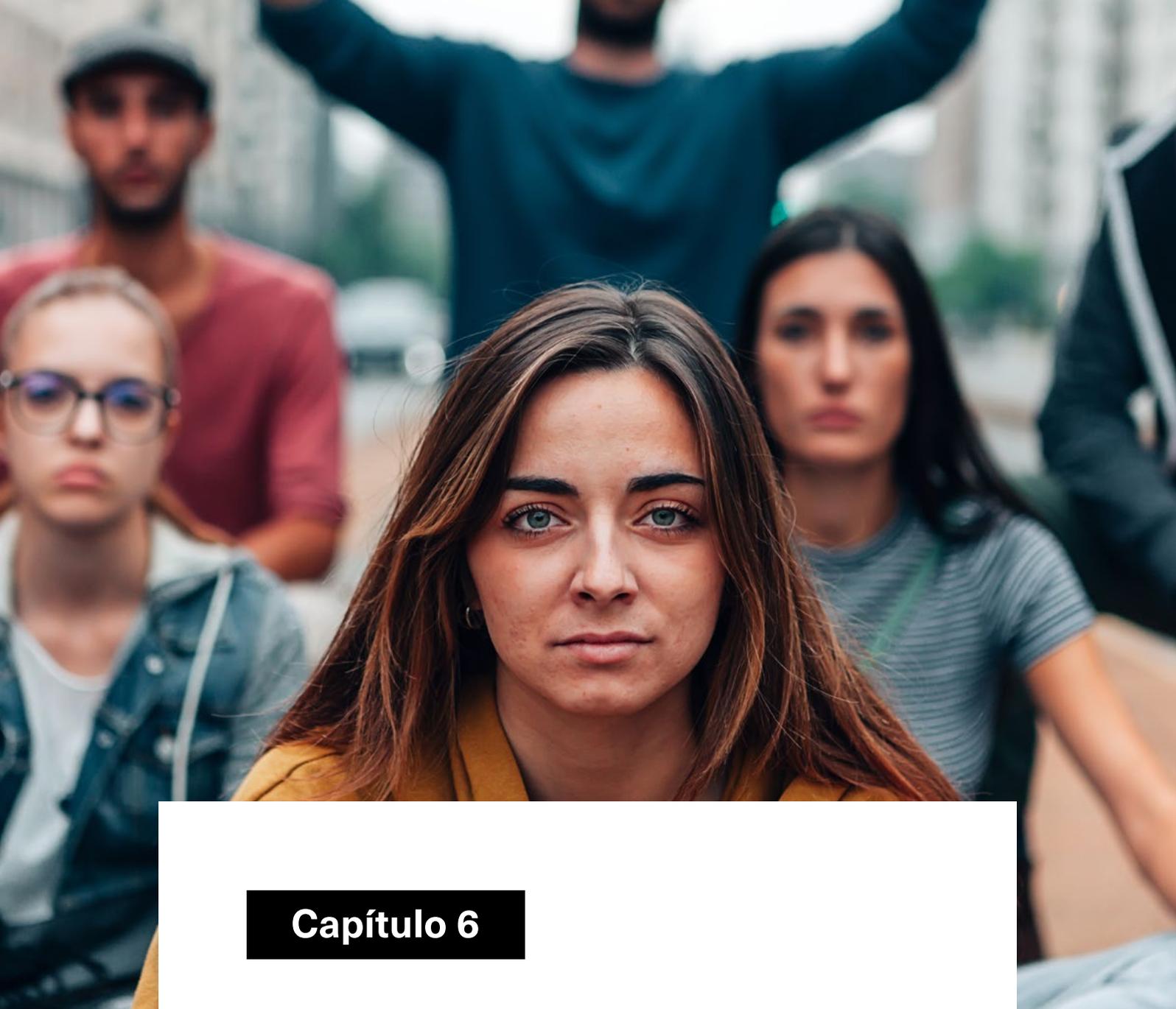


5.2 Distribución por categorías del Premio Nobel

- ⌚ Al analizar la distribución de premios entre hombres y mujeres por categorías, se observa que la ciencia ha sido históricamente el campo con menor representación femenina. Hasta 2024, solo 4 mujeres han recibido el Premio Nobel de Física, y 8 han sido galardonadas con el Premio Nobel de Química. Por otro lado, el Premio Nobel de la Paz ha sido el más inclusivo, en el que las mujeres han llegado a alcanzar una proporción del 13% de los premiados, con 18 mujeres reconocidas, incluidas figuras emblemáticas como Malala Yousafzai (2014), la persona más joven en recibir el premio, y Aung San Suu Kyi (1991).

En cuanto al Premio Nobel de Literatura, 16 mujeres han sido galardonadas. Las premiadas más recientes en esta categoría incluyen a Olga Tokarczuk (2018) y Peter Handke (2019), aunque el premio sigue siendo dominado por autores masculinos.





Capítulo 6

Hacia un futuro más equitativo

- ⊙ De acuerdo con los datos expuestos en el presente informe, la brecha de género en liderazgo y visibilidad femenina sigue siendo una realidad global que afecta a las mujeres, al igual que a la prosperidad económica y el desarrollo social. En este contexto, reducir la brecha requiere un enfoque multifacético que abarque políticas corporativas efectivas, programas educativos y cambios culturales profundos.

6.1 Acciones clave para reducir la brecha de género

- ⊗ Para reducir la brecha de género es necesario definir estrategias efectivas para los próximos años. Dentro de estas estrategias, podemos diferenciar tres planos de acción:

1. Políticas corporativas

Las estrategias para abordar la brecha de género deben incluir políticas corporativas diseñadas para fomentar la inclusión. Para ello, es necesario que las organizaciones midan y monitoricen la proporción de mujeres en posiciones de liderazgo, porque el primer paso es el autoanálisis y la consciencia del punto en el que realmente se encuentran. En los casos en los que no estén en una situación equilibrada, es necesario definir políticas específicas de fomento de liderazgo femenino, entre las cuales puede haber programas de impulso al desarrollo profesional, programas de mentoría de mujeres o medidas de estímulo, entre otros.

Una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad es ventajosa para las organizaciones. Un informe de McKinsey & Company (2023) destaca que empresas con una mayor proporción de mujeres en posiciones de liderazgo tienen un 21% más de probabilidades de superar a sus competidores en términos de rentabilidad.

2. Programas educativos

En el ámbito educativo, es indispensable incrementar la participación de niñas y mujeres en disciplinas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Según la UNESCO (2022), solo el 28% de los investigadores científicos en el mundo son mujeres, un porcentaje que disminuye drásticamente en áreas como la Inteligencia Artificial y la tecnología de la información.

Programas para chicas y becas específicas para mujeres en STEM son ejemplos de intervenciones que han mostrado un impacto significativo en el cierre de estas brechas.

3. Cambios culturales

Por último, los cambios culturales juegan un papel fundamental. La promoción de la igualdad de género debe estar presente en la educación desde edades tempranas para desafiar estereotipos y sesgos inconscientes que limitan las aspiraciones de las niñas.

Campañas de sensibilización, como HeForShe de ONU Mujeres, han demostrado ser efectivas para involucrar a hombres y líderes comunitarios en el apoyo activo hacia la equidad de género.

6.2 El liderazgo inclusivo como motor de cambio

- ③ El modelo de liderazgo inclusivo promueve una cultura en la que todos los empleados, independientemente de su género, raza u origen, se sientan valorados y tengan acceso igualitario a oportunidades

El liderazgo inclusivo redefine el poder y también la manera en que se distribuye el reconocimiento en las organizaciones. Líderes inclusivos, como Mary Barra (CEO de General Motors) y Ginni Rometty (ex-CEO de IBM), han demostrado cómo el liderazgo basado en la diversidad y la equidad puede impulsar tanto el crecimiento empresarial como el impacto social.

Redefinir el liderazgo implica incorporar prácticas como el análisis de datos para identificar brechas de género internas, establecer objetivos de diversidad y medir el impacto de las políticas implementadas.



Además, un enfoque inclusivo fomenta la innovación. Un estudio de Boston Consulting Group (2021) detectó que equipos diversos generan un 19% más de ingresos derivados de la innovación en comparación con aquellos que carecen de diversidad. Este dato subraya la necesidad de un cambio en la forma en que las organizaciones ven la inclusión, no solo como una cuestión ética, sino como un factor crítico para su sostenibilidad y competitividad.

6.3 Factores comunes que dificultan el cierre de la brecha de género

- ⌚ Históricamente, las mujeres han enfrentado barreras sistémicas que han limitado su participación en la fuerza laboral y en roles de liderazgo. Estas barreras incluyen una falta de acceso equitativo a la educación, redes profesionales dominadas por hombres y normas culturales que perpetúan roles de género tradicionales.

Por otra parte, los sesgos inconscientes en procesos de selección y promoción siguen siendo un obstáculo crítico. Los sesgos inconscientes y los estereotipos que persisten fueron analizados en el informe de OBS Business School “Mujer y liderazgo 2023. Situación global y estereotipos que persisten”

Según un estudio de LeanIn.Org (2023), el 60% de las mujeres reportan haber enfrentado sesgos de género en su lugar de trabajo.

Sin embargo, las soluciones compartidas entre sectores están comenzando a generar impacto. Una de las más efectivas es el uso de herramientas de inteligencia artificial para eliminar sesgos en la contratación, como las plataformas que ocultan información sobre género en currículums para garantizar una evaluación imparcial. Asimismo, la capacitación en sesgos inconscientes para líderes y equipos de recursos humanos se ha convertido en una práctica cada vez más adoptada por empresas que buscan un cambio cultural sostenido.

Reducir la brecha de género requiere un esfuerzo coordinado entre políticas corporativas, educación inclusiva y transformaciones culturales. El liderazgo inclusivo emerge como un motor clave para impulsar este cambio, mientras que abordar las barreras históricas y los sesgos inconscientes es esencial para garantizar un progreso sostenible.





Capítulo 7

Conclusiones



7.1 Principales hallazgos del informe

- ⊗ El análisis presentado en este informe destaca que, aunque se han registrado avances en la reducción de la brecha de género a nivel global, estos son lentos y desiguales. Según el Índice Global de Brecha de Género 2024 del Foro Económico Mundial, la brecha global se ha cerrado en un 68.6%, lo que representa un avance marginal de sólo 0.1 puntos porcentuales respecto al año anterior. Sin embargo, al desglosar este progreso por dimensiones, surgen importantes disparidades:
- **Participación y oportunidad económica:** La brecha en esta dimensión está cerrada en un 60.1%, siendo la más lenta en mejorar debido a las persistentes desigualdades en salarios, acceso a roles de liderazgo y participación laboral en sectores estratégicos como la tecnología y la ciencia.
 - **Acceso a la educación:** Esta dimensión muestra un cierre del 94.5%, con avances significativos en matrícula y logros educativos. Sin embargo, persisten desafíos en la inclusión de mujeres en disciplinas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), especialmente en países de ingresos bajos y medios.
 - **Salud y supervivencia:** La brecha en esta categoría está casi cerrada, con un 96.1%, aunque problemas como el acceso desigual a servicios de salud materna en regiones en desarrollo siguen siendo preocupantes.
 - **Empoderamiento político:** Con solo un 22.1% cerrado, esta dimensión es la más rezagada. La representación de mujeres en parlamentos y gobiernos sigue siendo limitada, especialmente en regiones como Asia del Sur y África Subsahariana.

7.2 Situación en el mundo

- ⊗ La brecha de género varía significativamente entre regiones. En Europa Occidental, la brecha está cerrada en un 76.3%, siendo la región más cercana a la equidad. Países como Islandia, Noruega y Finlandia lideran en paridad de género, con avances consistentes en participación económica y empoderamiento político.

En América del Norte, la brecha se encuentra cerrada en un 75%, impulsada por mejoras en la representación femenina en liderazgo corporativo y político. Sin embargo, persisten disparidades salariales significativas.

América Latina y el Caribe ha logrado cerrar el 74.3% de su brecha, destacando avances en acceso a la educación y salud. Sin embargo, la representación femenina en roles de liderazgo político sigue siendo desigual.

En Asia del Sur, la brecha permanece cerrada en solo un 63.4%. Problemas estructurales y culturales, como la baja participación económica y la violencia de género, limitan el progreso.

África Subsahariana ha cerrado el 68.2% de su brecha, con avances notables en empoderamiento político en algunos países como Ruanda, aunque persisten grandes desafíos en participación económica.

Por último, Oriente Medio y África del Norte es la segunda región con mayores rezagos, con solo el 62.6% de la brecha cerrada, reflejando profundas desigualdades estructurales que afectan la participación económica y política de las mujeres.

7.3 Reflexión final: hacia un futuro más equitativo

- ④ El presente informe subraya que, aunque hay brotes de progreso, la desigualdad de género sigue siendo un desafío importante. Las estadísticas globales muestran que, si bien se han cerrado brechas significativas en educación y salud, las dimensiones económicas y políticas continúan presentando barreras estructurales y culturales que limitan el acceso de las mujeres a roles de liderazgo y reconocimiento. En sectores estratégicos como la tecnología y la inteligencia artificial, la participación femenina sigue siendo marginal, lo que refleja la necesidad urgente de intervenciones específicas para revertir esta situación.



Es crucial destacar que las desigualdades varían por dimensiones del Índice, y también por regiones. Mientras que algunas áreas han logrado avances importantes, otras aún enfrentan obstáculos significativos debido a contextos culturales, económicos y legislativos que perpetúan la desigualdad. Este panorama subraya la necesidad de diseñar soluciones adaptadas a las realidades locales, pero basadas en principios globales de equidad.

Mostrar los datos reales y actualizados es el primer paso hacia el cambio. La visibilización de la brecha de género a través de análisis detallados y estadísticas precisas permite dimensionar el problema, a la vez que generar conciencia colectiva sobre la urgencia de actuaciones que ayuden a corregir la situación.

Una sociedad que entiende la magnitud de las desigualdades está mejor preparada para impulsar transformaciones sostenibles.

Un entorno más equitativo no sólo beneficia a las mujeres -que históricamente han sido relegadas de posiciones de poder y reconocimiento-, sino que también impacta positivamente en la sociedad en su conjunto. Diversos estudios han demostrado que la inclusión de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones aporta beneficios tangibles, como un aumento en la innovación, una mayor rentabilidad en las organizaciones y una mejor gobernanza. Según datos de McKinsey & Company, las empresas con mayor diversidad de género en sus equipos directivos tienen un 21% más de probabilidades de obtener beneficios financieros por encima del promedio de sus competidores.

Además, la participación equitativa de las mujeres en todos los sectores enriquece el tejido social, al aportar perspectivas diversas que son esenciales para abordar los complejos desafíos del mundo actual. Cuando las mujeres tienen acceso igualitario a la educación, los mercados laborales y los espacios de liderazgo, se incrementa la capacidad de innovación y colaboración en las comunidades.



Por otra parte, un mundo más equitativo contribuye a una mayor justicia social y cohesión. Garantizar que todas las personas, independientemente de su condición, tengan las mismas oportunidades responde a un imperativo ético, y permite una representación más inclusiva y plural. Sociedades más equitativas tienden a ser más estables y menos propensas a conflictos, ya que promueven el respeto mutuo y la cooperación entre sus miembros.

Por tanto, cerrar la brecha de género no es únicamente una cuestión de equidad para las mujeres, sino una estrategia crucial para maximizar el potencial de toda la sociedad. La inclusión plena de las mujeres en todos los ámbitos representa una oportunidad única para impulsar el desarrollo sostenible, la prosperidad económica y el bienestar social.

El objetivo principal de este informe es generar conciencia sobre la realidad actual de la brecha de género en 2025. Entender la situación tal y como es constituye el primer paso esencial para avanzar hacia un futuro más equitativo y justo. En un tema tan crucial como este, es natural que existan opiniones diversas, pero lo que no puede haber son discrepancias en los datos que fundamentan el debate. Solo a través de una base común de cifras precisas y verificadas es posible avanzar para construir soluciones efectivas que permitan reducir las desigualdades y generar un impacto real.



Referencias bibliográficas

1. AI Index Report (Stanford). *Análisis de género en IA y publicaciones académicas*.
2. Boston Consulting Group. (2021). *The Business Case for Diversity*.
3. Google. “Informe Anual de Diversidad 2023”. 2024
4. Grañó Calvete, Marta, “Informe Mujer y Liderazgo 2023. Situación global y estereotipos que persisten”, OBS Business School 2023
5. Grañó Calvete, Marta, “La Brecha de Género en la era de la Inteligencia Artificial”, OBS Business School 2024
6. Grañó Calvete, Marta; “¿Somos malas madres? El libro para las madres que trabajan dentro y fuera de casa”; Ed. Punto Rojo, 2019.
7. INE, Ministerio de Universidades, ANECA y CRUE Igualdad; “Informe Brecha salarial de género 2023”
8. LeanIn.Org. (2023). *Women in the Workplace Report*.
9. McKinsey & Company. (2023). *The Power of Parity: Advancing Women in Science*.
10. McKinsey & Company. (2023). *Women in the Workplace*.
11. McKinsey & Company. (2024). *The State of AI in Early 2024: Gen AI Adoption Spikes and Starts to Generate*.
12. Microsoft. *Diversity and Inclusion Report*.
13. Nobel Prize. (2024). Nobel Prize Winners. → [IRA ENLACE](#)
14. NeurIPS, CVPR, ICML. *Análisis de participación femenina en ediciones recientes*.
15. ONU Mujeres. (2023). HeForShe Campaign Impact Report.
16. PwC. Informes sobre diversidad en la IA.
17. UNESCO. (2022). *Cracking the Code: Girls’ and Women’s Education in STEM*.
18. UNESCO Institute for Statistics. Datos sobre participación educativa en STEM.
19. World Economic Forum. (2024). *Global Gender Gap Report 2024*. June 2024



OBS Business School

School of **Business Administration & Leadership**

School of **Innovation & Technology Management**



 **Planeta Formación y Universidades**