

**OBS** Business School

---

# La desigualdad que no se ve: Informe de Brecha de Género 2026

**Marta Grañó Calvete**

Profesora de OBS Business School

Febrero, 2026

Partners Académicos:



OBSbusiness.school

---

# Autora

◎ **Marta Grañó Calvete**

Profesora de OBS Business School  
[martagrano.com](http://martagrano.com)



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.

Inició su carrera profesional en Deloitte, y siguió en distintas compañías multinacionales. Consultora en Diversidad, Innovación & Personas

Licenciada en Administración y Dirección de Empresas y MBA por ESADE

Publica regularmente en medios de reconocido prestigio. En los últimos años ha dirigido el Informe sobre Mujer y Liderazgo que publica OBS Business School. Colabora habitualmente con World Economic Forum, El Economista y otras publicaciones de relevancia.

Imparte programas de formación para directivos y es coach ejecutiva. Especializada en liderazgo y gestión del cambio.

Es autora de cinco libros sobre sus ámbitos de especialización, entre ellos “¿Somos malas madres? El libro para las madres que trabajan dentro y fuera de casa”.

Es conferenciante de TEDx. Conferenciente Internacional.

Premio “Mujer referente en potenciar la diversidad y el talento femenino 2024”. Asociación Bancaria de Venezuela.

# Índice

<b>Capítulo 1</b>	Introducción	4
<b>Capítulo 2</b>	La mujer invisible en 2026: una visión panorámica	6
	PRIMERA PARTE — LO COTIDIANO: EL TRABAJO INVISIBLE	9
<b>Capítulo 3</b>	El trabajo no remunerado: la economía que no aparece en el PIB	10
<b>Capítulo 4</b>	El trabajo esencial y feminizado: profesiones que sostienen el mundo, pero sin reconocimiento	14
	SEGUNDA PARTE — LO ESTRUCTURAL: EL MUNDO DISEÑADO PARA OTROS	17
<b>Capítulo 5</b>	La salud femenina no investigada	18
<b>Capítulo 6</b>	Cultura, lenguaje y representación: la invisibilidad simbólica	23
<b>Capítulo 7</b>	Invisibilidad en la tecnología: sesgos digitales que afectan a las mujeres	27
	TERCERA PARTE — HACIA UNA VIDA QUE MIRE A LAS MUJERES	31
<b>Capítulo 8</b>	Hacia una vida que mire a las mujeres	31
<b>Capítulo 9</b>	Romper la invisibilidad	32
<b>Capítulo 10</b>	Conclusiones	34
	Referencias bibliográficas	36



## Capítulo 1

# Introducción

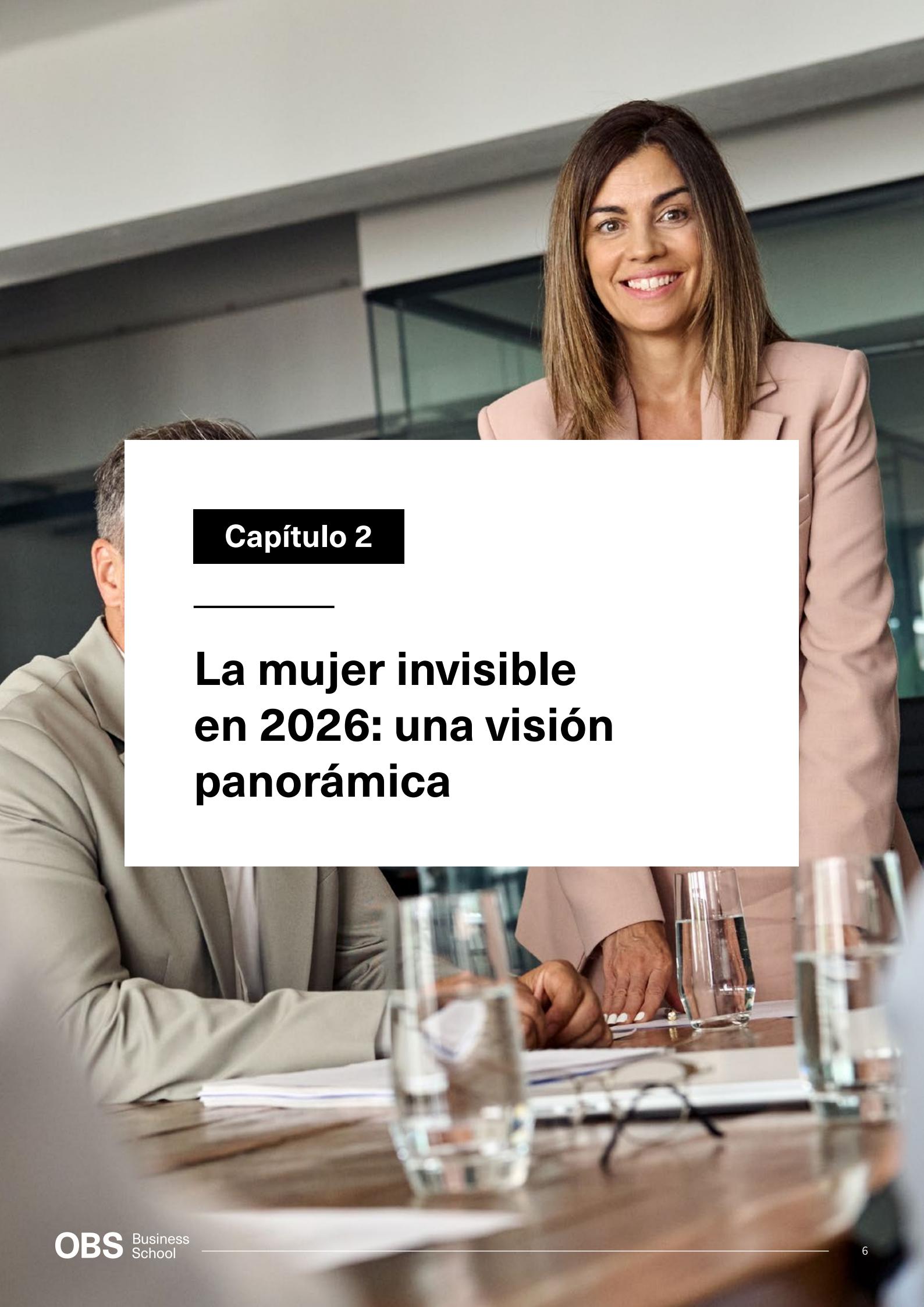
- ④ La realidad nos muestra que, en 2026, muchas personas asumen que la igualdad entre mujeres y hombres ya se ha alcanzado y que las diferencias existentes carecen de relevancia. El aumento de la presencia femenina en la educación superior, en el mercado laboral o en determinados espacios de liderazgo ha contribuido a consolidar la idea de que la discriminación de género pertenece al pasado o que, en todo caso, se limita a situaciones residuales. En este contexto, van ganando visibilidad discursos que cuestionan la legitimidad y necesidad de las políticas de igualdad, de las medidas de acción positiva o incluso del propio feminismo, al considerar que las mujeres ya compiten en igualdad de condiciones y que las diferencias observables responden fundamentalmente a decisiones individuales.

Los datos disponibles muestran que esta percepción no es marginal. Diversos estudios recientes evidencian un crecimiento significativo de la creencia de que el feminismo “ha ido demasiado lejos” o de que actualmente se discrimina a los hombres. En España, el Barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) de 2024 indica que un 52 % de las personas jóvenes de entre 16 y 24 años se declaran de acuerdo con la afirmación de que el feminismo ha sobrepasado sus objetivos y genera discriminación hacia los hombres, una opinión especialmente extendida entre los varones jóvenes. Tendencias similares se observan en otros países occidentales. El análisis comparado de encuestas nacionales realizado por el *Financial Times* muestra que, en varios países occidentales, entre el 50 % y el 60 % de los hombres menores de 30 años declara percibir que los avances en igualdad de género o las políticas asociadas al feminismo han generado una situación de desventaja para los hombres. Este porcentaje es sustancialmente inferior entre las mujeres de la misma franja de edad, lo que evidencia una brecha de percepción por género y edad. Estas diferencias apuntan a una creciente polarización social en torno a la igualdad de género, y también revelan la existencia de una disociación significativa entre la percepción subjetiva de igualdad y los indicadores objetivos que muestran la persistencia de desigualdades estructurales.

Este informe parte de una premisa fundamental: una parte sustancial de la desigualdad persiste precisamente porque no se ve.

Existen ámbitos centrales de la vida cotidiana, económica y social —desde el trabajo no remunerado y la carga mental hasta la salud, la tecnología o la representación cultural— en los que la experiencia femenina continúa siendo sistemáticamente invisibilizada. El objetivo de este estudio es identificar y analizar, desde una perspectiva rigurosa y basada en datos estadísticos y estudios científicos recientes, aquellas desigualdades que no siempre se perciben, generalmente no se miden y, por ello, rara vez se incorporan de forma estructural en la toma de decisiones públicas y privadas. Visibilizar las desigualdades es una condición necesaria para comprender por qué la igualdad formal no se traduce aún en igualdad real.

Con el fin de abordar esta brecha entre percepción social e igualdad efectiva, el informe se inicia con una visión panorámica de la situación de las mujeres en 2026. El Capítulo 1 sitúa el análisis en un marco global, a partir de los principales indicadores internacionales sobre participación laboral, brecha digital, carga de cuidados, salud, movilidad y seguridad, y examina cómo ha evolucionado la invisibilidad femenina en los últimos años. Este primer apartado introduce, además, la invisibilidad como categoría analítica —no ser vista, no ser medida y no ser tenida en cuenta— y establece el marco conceptual que articula todo el informe: la estrecha relación entre las desigualdades cotidianas que permanecen ocultas y las estructuras sociales, económicas y tecnológicas que continúan reproduciendo esa invisibilidad.



## Capítulo 2

---

# La mujer invisible en 2026: una visión panorámica

## ④ 2.1. Índice de Brecha de Género

Un año más, el presente informe actualiza los datos sobre Brecha de Género en el mundo. El grado de avance en el cierre de la brecha ha sido escaso, la brecha ha pasado de un 68,4% a un 68,8% - una mejora de un 0,4%.

A esta velocidad, tal y como indica el Foro Económico Mundial serán necesarios más de 100 años para conseguir una situación de igualdad.

La realidad expuesta de 2026 nos lleva a formular algunas preguntas. ¿Por qué el grado de avance es tan lento? ¿Por qué, a pesar de los datos objetivos sobre la situación de desigualdad, van creciendo las voces contrarias a avanzar en igualdad de género?

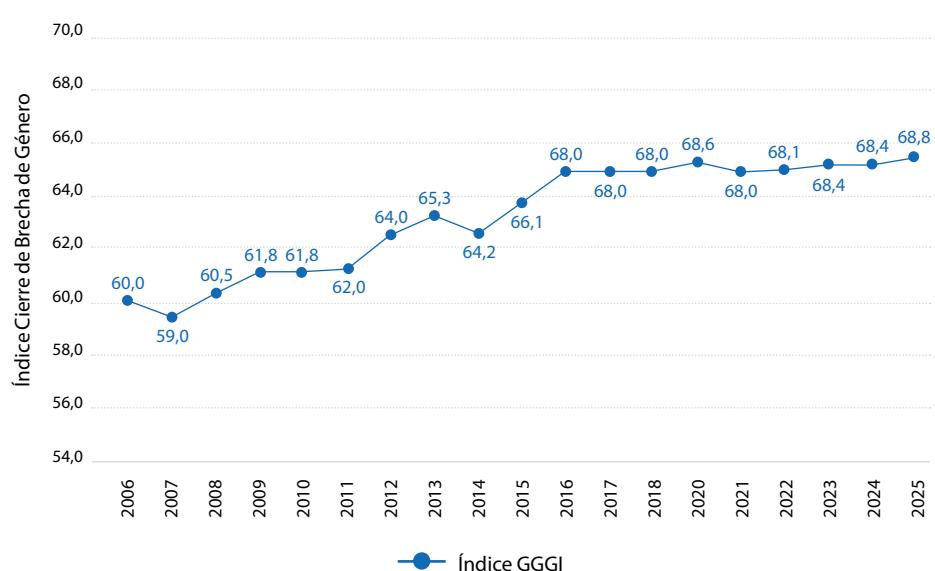
El presente informe parte del análisis de datos y estadísticas que muestran que la invisibilidad de las mujeres no se expresa sólo como desigualdad "formal" (brechas salariales o de representación), sino como un fenómeno más profundo: aquello que no se ve, no se mide y, por tanto, no se gestiona.

La evidencia internacional reciente sugiere que, aunque han existido avances graduales, la última década ha consolidado una paradoja: la persistencia de los mecanismos que invisibilizan su experiencia en la vida cotidiana y en el diseño de los sistemas modernos.

En términos globales, los indicadores agregados continúan mostrando una brecha sostenida. El *Global Gender Gap Report 2025* estima que el mundo ha cerrado el 68,8% de la brecha de género, con progresos lentos en los últimos años y desigualdades especialmente resistentes en la dimensión económica y de participación.

**Figura 01 →** ÍNDICE DE BRECHA DE GÉNERO (2006 A 2025)

Fuente: Global Gender Gap, World Economic Forum 2025



## 2.2. Otros indicadores

En el plano digital también persiste la brecha, la Unión Internacional de Telecomunicaciones (ITU) informa que en 2024 el 70% de los hombres usa Internet frente al 65% de las mujeres, esto supone 189 millones más de hombres conectados que mujeres, una brecha que se reduce lentamente, pero persiste con fuerza en países menos desarrollados.

La carga de cuidados sigue siendo un núcleo duro de desigualdad. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que 708 millones de mujeres están fuera de la fuerza laboral debido a responsabilidades de cuidados no remunerados, lo que condiciona la autonomía económica y la trayectoria profesional a escala global.

En la misma línea, el *Gender Snapshot 2025* sintetiza que mujeres y niñas dedican, en promedio, 2,5 veces más horas diarias que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, reforzando la llamada “pobreza de tiempo”.

Entender la invisibilidad como categoría analítica implica distinguir tres niveles:

1. no ser vista (ausencia de reconocimiento social y simbólico),
2. no ser medida (déficit de datos desagregados, sesgos en indicadores y en investigación),
3. y no ser tenida en cuenta (decisiones de diseño y política pública construidas sobre un “usuario estándar” masculino).

En salud, por ejemplo, estudios recientes subrayan la subrepresentación de mujeres en ensayos clínicos y muestran que equipos de investigación con investigadoras principales se asocian a mayor inclusión femenina en el reclutamiento.

Este marco permite comprender el vínculo central del informe: lo cotidiano invisible (cuidados, carga mental, trabajo esencial feminizado) no es un residuo cultural aislado, sino la consecuencia previsible de estructuras que invisibilizan (salud, ciudad, tecnología y cultura) al diseñar, medir y priorizar sin incorporar sistemáticamente la experiencia femenina.



## Primera parte

---

# Lo cotidiano: el trabajo invisible

A photograph of a woman sitting at a desk in a living room, working on a laptop. She is wearing a light brown sweatshirt. In the foreground, a baby is sleeping peacefully in a dark-colored car seat. The background shows a sofa and a small table with a candle and a plant.

## Capítulo 3

---

# El trabajo no remunerado: la economía que no aparece en el PIB

- ④ El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado constituye una de las mayores "infraestructuras" de la economía contemporánea y, al mismo tiempo, una de las más invisibles.

### 3.1. Datos que no existen

No existe una cifra global única cuantificada, sí existen estimaciones robustas mediante cuentas satélite y métodos internacionales. Por ello, nos aproximamos al valor del trabajo no remunerado a través de estas estimaciones.

Aunque no existe una cifra única y plenamente comparable a escala mundial -debido a diferencias metodológicas y a la ausencia de cuentas satélite en muchos países-, los países que han desarrollado cuentas satélite del trabajo no remunerado permiten dimensionar con mayor precisión el valor económico de esta "economía invisible". Estas cuentas, coherentes con el Sistema de Cuentas Nacionales, estiman cuánto aportaría el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado si se valorara mediante métodos de sustitución o equivalencia salarial. Su relevancia no es sólo técnica, aporta una evidencia cuantitativa capaz de traducir horas invisibles en magnitudes económicas comprensibles y comparables con la economía formal.

Un ejemplo especialmente ilustrativo es México, donde el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) publica de forma periódica la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares. En 2024, el valor económico estimado de este trabajo alcanzó el equivalente al 23,9 % del PIB nacional. Además, el desglose por sexo muestra una desigualdad estructural: las mujeres concentran la mayor parte de este valor económico y del tiempo dedicado

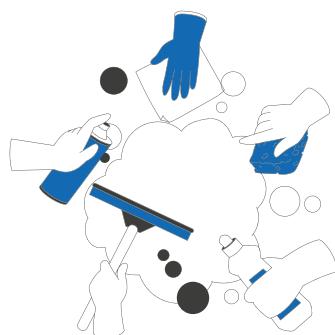
Por otra parte, la evidencia internacional coincide en que, cada día, se dedican más de 16.000 millones de horas en el mundo a tareas como cocinar, limpiar, cuidar a niños y niñas, acompañar a personas mayores o dependientes y sostener la vida cotidiana; una parte sustancial de ese volumen recae sobre mujeres y niñas.



**Figura 02 →**

ESTIMACIÓN GLOBAL DE HORAS DE TRABAJO NO REMUNERADO Y DISTRIBUCIÓN POR SEXO

Trabajo no remunerado  
aproximaciones al valor estimado



>16.000 Millones  
horas globales diarias

La estimación global de las horas invertidas en trabajo no remunerado es de más de 16.000 millones de horas al día

Fuente: ILO / ILOSTAT 2024



"Más de 2,5 veces más horas dedicadas por mujeres (2025)

ONU Mujeres confirma que, en promedio global, mujeres y niñas dedican 2,5 veces más horas diarias que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados

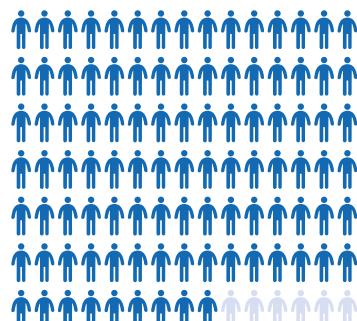
Fuente: UN WOMEN & UN DESA - THE GENDER SNAPSHOT 2025



708 Millones de mujeres

La OIT estima que 708 millones de mujeres en el mundo están fuera de la fuerza laboral debido a responsabilidades de cuidados no remunerados

Fuente: OIT 2024



24% del PIB de México

En México, la cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares estimó que el trabajo no remunerado representó 23,9% del PIB en 2024

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) - 2024

Estas magnitudes no constituyen un dato marginal: es el engranaje que permite que el trabajo remunerado funcione, que la productividad se sostenga y que el bienestar social se reproduzca. Sin embargo, al no transaccionarse en el mercado, su valor queda fuera del PIB y, con ello, fuera de muchos marcos de decisión pública.

La distribución por sexo muestra una pauta persistente y global. ONU Mujeres subraya que, en promedio, mujeres y niñas realizan más de 2,5 veces tantas horas diarias de cuidados no remunerados como los hombres; en regiones como el Norte de África y Asia Occidental, la brecha puede ser aún mayor.

En la misma dirección, los análisis de trayectorias y uso del tiempo indican que, incluso cuando se reduce lentamente la brecha, las mujeres continúan destinando significativamente más tiempo a cuidados y tareas domésticas: una estimación técnica de ONU Mujeres calcula que, en la tendencia actual, ellas seguirán dedicando alrededor de 2,3 horas más al día que los hombres en 2050.

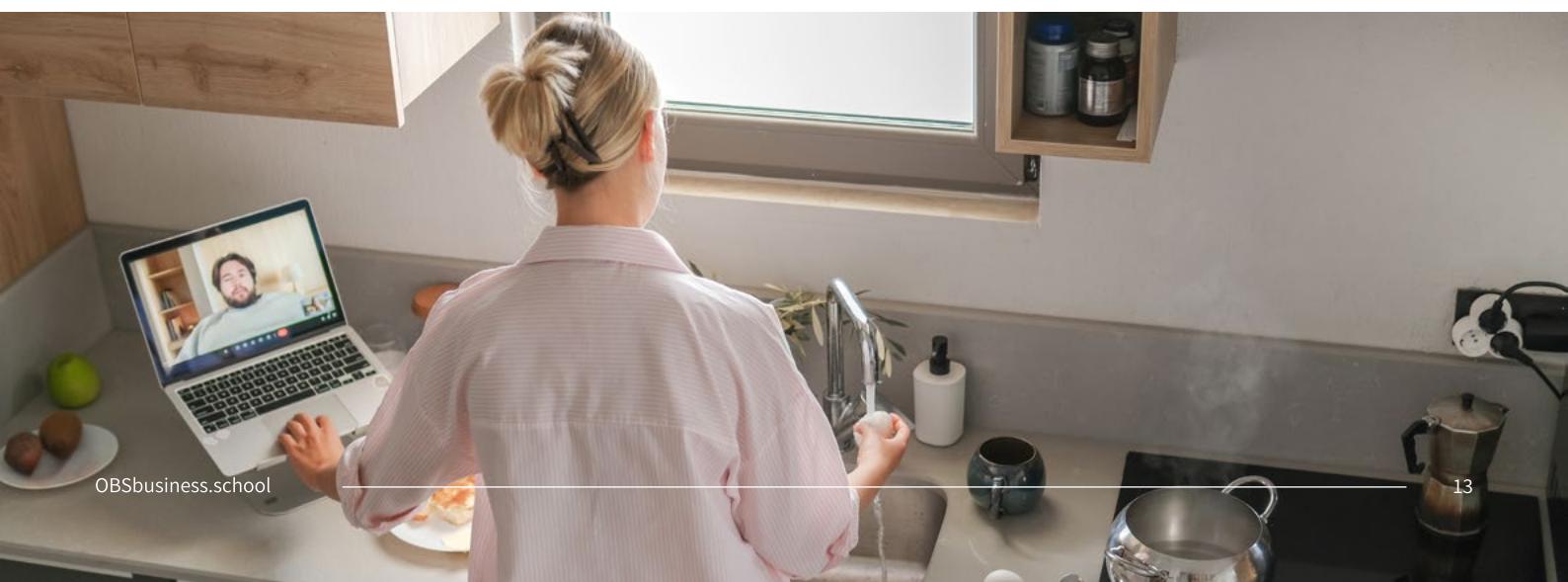
En países OCDE, la evidencia también es consistente: las mujeres realizan más horas de trabajo no remunerado y menos horas remuneradas, con efectos acumulativos en ingresos, carrera y protección social.

Si este trabajo se remunerara o se contabilizara plenamente, su impacto macroeconómico sería enorme. Naciones Unidas advierte que, en algunos países, el valor del trabajo no remunerado podría superar el 40% del PIB si se incorporara a las cuentas nacionales, lo que evidencia hasta qué punto la economía formal descansa sobre una “economía invisible”.

### 3.2. Consecuencias de la invisibilidad de datos

Esta invisibilidad tiene consecuencias directas sobre la autonomía económica femenina: la OIT estima que 708 millones de mujeres en el mundo están fuera de la fuerza laboral debido a responsabilidades de cuidados no remunerados, lo que limita su capacidad de generar ingresos propios, cotizar, acceder a protección social y construir independencia material.

A nivel cotidiano, esta carga también se traduce en pobreza de tiempo: menos horas disponibles para descanso, formación, participación social y oportunidades profesionales, reforzando un círculo en el que lo que no se mide ni se valora se vuelve más difícil de redistribuir y transformar.





## Capítulo 4

---

# El trabajo esencial y feminizado: profesiones que sostienen el mundo, pero sin reconocimiento

## ④ 4.1. El trabajo esencial y feminizado

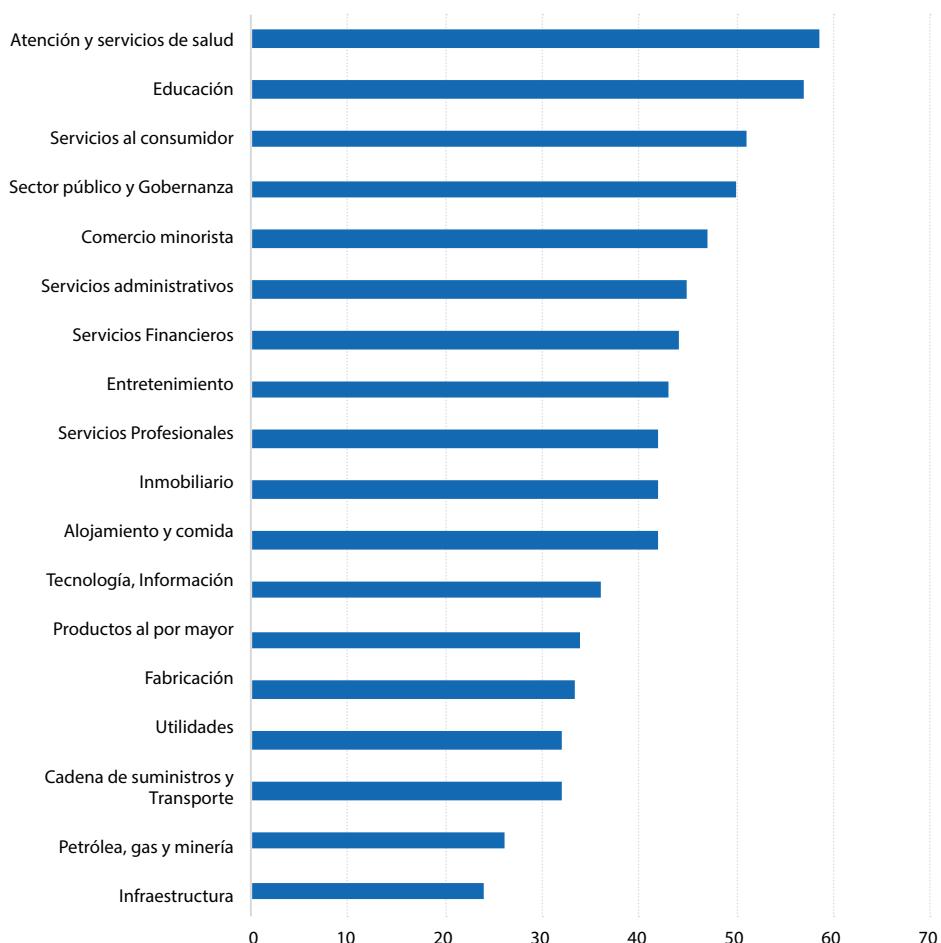
Una parte decisiva del bienestar social y del funcionamiento económico descansa sobre ocupaciones “esenciales” que, paradójicamente, siguen siendo de las más infravaloradas. Limpieza, educación infantil, cuidados de larga duración, atención domiciliaria y sanidad básica conforman un núcleo de trabajo cotidiano que permite que el resto de los sectores operen —desde la productividad empresarial hasta la sostenibilidad de los hogares—, pero que continúa marcado por la feminización, la baja visibilidad pública y, con frecuencia, la precariedad. La OIT ha subrayado recientemente, a través de su “Resolución sobre trabajo decente y economía de los cuidados” (2024), que la economía de los cuidados es estratégica para el desarrollo social y económico, y que las mujeres realizan la mayor parte del trabajo de cuidados, tanto remunerado como no remunerado, acumulando déficits de trabajo decente que afectan a su autonomía y a la calidad de los servicios prestados.

En el siguiente gráfico se puede observar el porcentaje de mujeres trabajando en determinados sectores, destacando porcentajes muy elevados en Educación y Sector Público, a la vez que porcentajes muy reducidos en sectores como Supply Chain o Infraestructuras.

**Figura 03 →**

PORCENTAJE DE MUJERES EN LA FUERZA LABORAL

Fuente: LinkedIn Economic Graph Research Institute Datos 2024



La feminización es especialmente visible en la atención sanitaria de base. El informe *State of the World's Nursing 2025* (OMS) ofrece una radiografía actualizada de la enfermería global y confirma que se trata de una fuerza laboral predominantemente femenina, con porcentajes de mujeres que varían por región, pero se mantienen sistemáticamente altos. Este dato es crucial para comprender una forma persistente de invisibilidad: el “trabajo que cuida” se considera indispensable, pero se normaliza como extensión de un rol femenino, lo que reduce su valoración social y su reconocimiento económico.

En el ámbito de los cuidados y el trabajo doméstico remunerado, la invisibilidad se intensifica. La OIT estima que existen 75,6 millones de trabajadoras y trabajadores domésticos en el mundo, “la mayoría mujeres” y con una presencia significativa de personas migrantes; pese a su contribución crítica para sostener familias y economías, el sector continúa infra protegido y subrepresentado. Esta dimensión migratoria es central: una nota de la OIT sobre trabajadores migrantes en la economía de los cuidados muestra cómo las cadenas globales de cuidados trasladan desigualdad entre países y hogares, y pueden generar dobles vulnerabilidades (por género y por estatus migratorio).

## 4.2. Falta de reconocimiento económico

La falta de reconocimiento también adopta una forma cuantificable: el salario. En Europa, Eurofound ha documentado que las personas empleadas en servicios sociales (incluyendo cuidados y servicios comunitarios) perciben, en promedio, alrededor de un 20% menos que el salario medio, y que esa brecha no se corrige de manera sostenida en el tiempo.

En conjunto, estos hallazgos sostienen una tesis clave del informe: el trabajo esencial es feminizado y está estructuralmente subvalorado. Por ello, invertir en cuidados es una medida social y una estrategia económica y de igualdad. Un ejemplo relevante es la guía de ONU Mujeres (2024) para estimar déficits de cuidados y retornos económicos de invertir en este sector, útil para traducir el reconocimiento en planificación y presupuestos públicos.



## **Segunda parte**

---

**Lo  
estructural:  
el mundo  
diseñado  
para otros**



**Capítulo 5**

---

# **La salud femenina no investigada**

## ④ 5.1. La medicina androcéntrica como punto de partida histórico y la subrepresentación de mujeres en estudios biomédicos

La medicina moderna se ha construido históricamente sobre un supuesto implícito: el cuerpo masculino como referencia universal. Este sesgo —denominado medicina androcéntrica— ha permeado el diseño de los ensayos clínicos, la formulación de hipótesis biomédicas y la interpretación de resultados durante décadas. Aunque en las últimas dos décadas se han impulsado reformas regulatorias para fomentar la inclusión de mujeres en la investigación, la evidencia más reciente muestra que la herencia de este enfoque sigue teniendo efectos significativos en 2026.

Estudios publicados en *Nature* y *The Lancet* subrayan que las fases tempranas de los ensayos clínicos (fase I y II), cruciales para determinar dosis, seguridad y efectos adversos, continúan reclutando mayoritariamente a hombres. En muchos ámbitos terapéuticos, menos del 30 % de las personas participantes son mujeres, lo que implica que los perfiles de riesgo y eficacia se extrapolan posteriormente a toda la población. Este déficit no responde únicamente a decisiones técnicas, sino a una inercia histórica que ha equiparado “neutralidad científica” con masculinidad biológica.



La subrepresentación femenina en la investigación biomédica sigue siendo una realidad documentada. Un análisis reciente de más de 20.000 ensayos clínicos publicados en *JAMA Network Open* (2025) muestra que, aunque la proporción de mujeres ha aumentado en áreas como oncología o enfermedades autoinmunes, persisten déficits relevantes en cardiología, neurología y farmacología clínica. En estos campos, las mujeres continúan siendo menos reclutadas o analizadas de forma secundaria, sin desagregación sistemática por sexo.

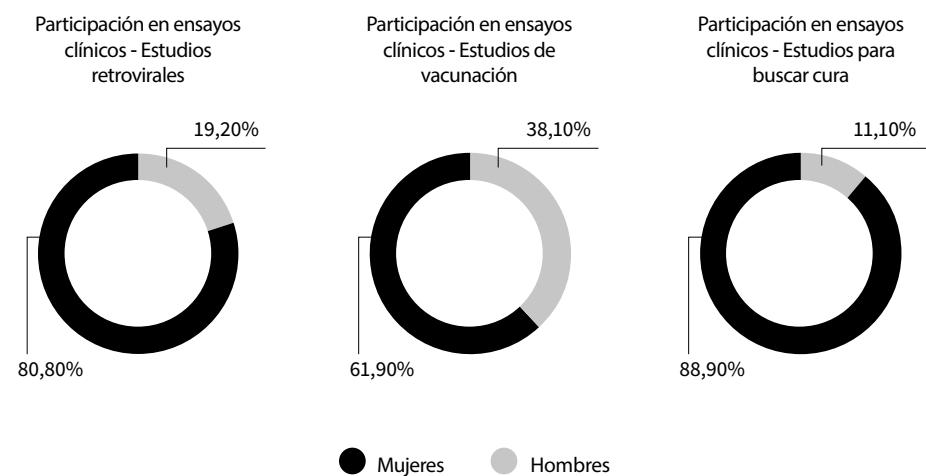
El hecho de que los estudios se hayan realizado durante años sin desagregación sistemática por sexo no permite medir con exactitud el nivel de subrepresentación. Existen estudios académicos que han medido casos concretos de investigación médica para calcular el nivel de subrepresentación. Un estudio realizado en 2016 sobre investigaciones sobre el VIH mostraba los siguientes resultados.

**Figura 04 →**

### PORCENTAJES DE MUJERES EN ENSAYOS CLÍNICOS SOBRE VIH

Fuente: Curno, Mirjam, J. et al  
Journal of Acquired Immune Deficiency Syndrome

"A Systematic Review of the Inclusion (or Exclusion) of Women in HIV Research: from Clinical Studies of Antiretrovirals and Vaccines to Cure Strategies"



Esta falta de representación tiene consecuencias clínicas tangibles. Diferencias biológicas en metabolismo, composición corporal, respuesta inmunitaria y ciclos hormonales influyen en la absorción y eficacia de los fármacos. La ausencia de datos específicos puede derivar en sobredosificación, infra dosificación o efectos adversos no previstos en mujeres. La literatura reciente documenta, por ejemplo, una mayor probabilidad de reacciones adversas a medicamentos en mujeres, en parte atribuible a esquemas de dosificación diseñados a partir de datos masculinos.

Uno de los ámbitos más críticos de la invisibilidad en salud es la investigación en mujeres embarazadas y lactantes. Durante décadas, estos grupos han sido excluidos de los ensayos clínicos por motivos de protección, lo que ha generado un paradigma de exclusión preventiva con efectos contraproducentes. En la práctica, ello ha producido un vacío de evidencia que obliga a prescribir medicamentos sin datos específicos de seguridad y eficacia durante el embarazo o la lactancia.

En respuesta a este problema, agencias reguladoras como la FDA han publicado en 2025 la guía E21, que promueve la inclusión ética y responsable de mujeres embarazadas y lactantes en ensayos clínicos cuando sea científicamente pertinente. El objetivo es transitar desde una “protección mediante exclusión” hacia una protección basada en evidencia, que permita decisiones clínicas informadas y reduzca riesgos evitables. No obstante, la implementación de estas recomendaciones es aún desigual y lenta, especialmente fuera de los países con sistemas regulatorios más robustos.

En los últimos años, se ha consolidado un consenso científico en torno a la necesidad de incorporar el sexo como variable biológica (*Sex as a Biological Variable*, SABV) en todas las fases de la investigación biomédica. Instituciones como los National Institutes of Health (NIH) han establecido requisitos explícitos para que los proyectos financiados justifiquen el uso de muestras de un solo sexo y analicen los resultados de forma diferenciada.

Sin embargo, la evidencia sugiere que la aplicación de este principio sigue siendo parcial. Revisiones sistemáticas recientes indican que, aunque aumenta la inclusión de mujeres en las muestras, no siempre se analizan ni se reportan los resultados desagregados por sexo. Esto limita la capacidad de traducir la inclusión numérica en conocimiento clínicamente relevante y perpetúa una forma más sutil de invisibilidad: las mujeres están presentes en los datos, pero no en el análisis.



## 5.2. Quién investiga importa: género y producción de conocimiento

La composición de los equipos de investigación emerge como un factor clave para comprender y corregir estos sesgos. El estudio de *JAMA Network Open* (2025) muestra que los ensayos clínicos liderados por mujeres como investigadoras principales tienden a reclutar mayores proporciones de mujeres participantes y a excluir con menor frecuencia el embarazo. Estos hallazgos sugieren que la diversidad en la dirección científica no sólo responde a criterios de equidad profesional, sino que mejora la calidad y la representatividad de la evidencia generada.

Este patrón refuerza una tesis central del informe: la invisibilidad femenina en salud no es únicamente un problema de datos, sino también de poder epistemológico. Cuando las mujeres están subrepresentadas en la toma de decisiones científicas, determinadas preguntas —sobre dolor, calidad de vida, efectos secundarios o interacciones hormonales— tienden a formularse con menor prioridad.

## 5.3. Consecuencias clínicas y sociales de la invisibilidad en salud

Las implicaciones de esta invisibilidad son profundas y acumulativas. A nivel individual, se traducen en diagnósticos tardíos, tratamientos menos eficaces y mayor carga de efectos adversos. A nivel social, refuerzan desigualdades en bienestar, productividad y confianza en los sistemas sanitarios. La infrainvestigación de patologías predominantemente femeninas, como la endometriosis o ciertos trastornos autoinmunes, ejemplifica cómo la falta de evidencia contribuye a la normalización del dolor y al retraso diagnóstico.

Desde una perspectiva estructural, la salud femenina no investigada ilustra con claridad el vínculo entre lo cotidiano invisible y lo estructural que invisibiliza. No se trata de un problema aislado del ámbito sanitario, sino del resultado de sistemas de investigación, regulación y financiación que durante décadas no han incorporado de forma sistemática la experiencia femenina. Visibilizar esta realidad es un paso imprescindible para avanzar hacia una medicina verdaderamente basada en la evidencia y, al mismo tiempo, en la igualdad.



A close-up photograph of a young woman with long dark hair, smiling broadly with her eyes looking upwards. She is wearing a light-colored ribbed turtleneck sweater under a blue denim jacket. A black microphone with a flexible gooseneck arm is positioned in front of her, angled towards her mouth.

## Capítulo 6

---

# Cultura, lenguaje y representación: la invisibilidad simbólica

- ④ La invisibilidad de las mujeres no se produce únicamente en el ámbito material o económico, se reproduce también en el plano simbólico. Cultura, medios de comunicación y lenguaje constituyen espacios clave de construcción de sentido colectivo: determinan qué voces se escuchan, qué historias se cuentan y qué personas son reconocidas como referentes.

La evidencia reciente muestra que, en 2026, estos espacios siguen profundamente marcados por desequilibrios de género que condicionan tanto la representación de las mujeres como su capacidad de influir en la agenda pública.



## 6.1. Cultura y medios de comunicación

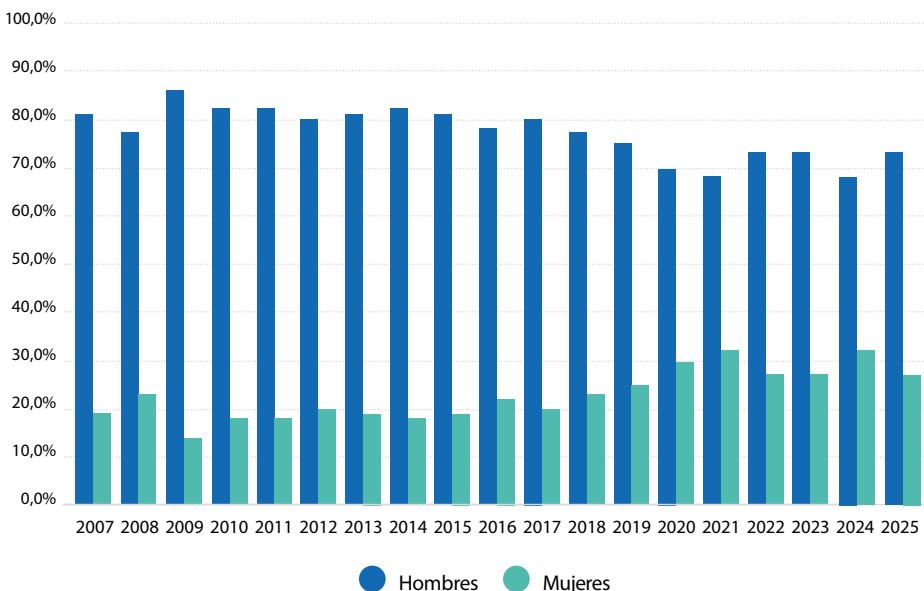
El informe *Women and Leadership in the News Media 2025*, elaborado por el Reuters Institute de la Universidad de Oxford, analiza 240 medios informativos en 12 mercados y concluye que sólo alrededor del 24 % de los puestos de máxima dirección editorial (editoras jefas) están ocupados por mujeres. Esta infrarrepresentación en la cúspide mediática tiene efectos directos sobre la agendainformativa, la selección de temas y el enfoque de las noticias, reforzando una mirada predominantemente masculina sobre la actualidad. El informe subraya, además, que los avances son lentos y desiguales, lo que consolida una forma de invisibilidad estructural en la producción de discurso público.

Esta dinámica se extiende al ámbito de la creación cultural y audiovisual. Los informes del *Women's Media Center* documentan de forma sistemática la infrarrepresentación de mujeres en el cine, la televisión y los principales premios culturales internacionales. En el caso de los premios Oscar, los datos de 2024 muestran que las mujeres continúan estando subrepresentadas en categorías técnicas y de dirección, lo que limita su visibilidad como creadoras y consolida un canon cultural fuertemente masculinizado.

**Figura 05 →**

## PORCENTAJES DE HOMBRES Y MUJERES NOMINADOS A OSCAR (CATEGORÍAS NO INTERPRETACIÓN)

Fuente: "WMC Investigation: 17-Year Analysis of Gender & Non-Acting Academy Award Nominations,"



Por otra parte, los estereotipos de género continúan operando como un marco interpretativo que asigna a mujeres y hombres roles diferenciados y jerarquizados. En el ámbito audiovisual español, el informe *After the Silence* (2025), elaborado por la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA), revela que el 60,3 % de las mujeres del sector ha sufrido violencia sexual en entornos profesionales, una cifra que pone de manifiesto cómo la desigualdad simbólica se entrelaza con relaciones de poder y silenciamiento.

La invisibilidad simbólica no se limita a la ausencia de mujeres en posiciones visibles; se manifiesta también en la distorsión o borrado de referentes históricos. Numerosos estudios en historia, educación y sociología cultural han señalado cómo las contribuciones de mujeres científicas, artistas, pensadoras o líderes sociales han sido minimizadas, atribuidas a figuras masculinas o directamente excluidas de los relatos oficiales. Este déficit de referentes tiene efectos acumulativos, especialmente en niñas y jóvenes, al restringir los modelos de identificación y las expectativas de participación en determinados ámbitos.



## 6.2. Lenguaje: nombrar (o no nombrar) como forma de poder

El lenguaje no es un instrumento neutro de comunicación, sino un dispositivo social de construcción de la realidad. A través de él se definen categorías, se jerarquizan experiencias y se legitiman determinadas posiciones de poder. La investigación lingüística y sociológica ha mostrado de forma consistente que el uso del masculino como supuesto genérico, lejos de ser inocuo, contribuye a invisibilizar a las mujeres como sujetos sociales plenos, reforzando una visión androcéntrica del mundo. Cuando lo masculino se presenta como lo universal, lo femenino queda implícitamente relegado a lo particular, lo excepcional o lo secundario.

Numerosos estudios en psicolingüística han demostrado que el masculino genérico no se interpreta de forma verdaderamente inclusiva. En tareas experimentales, ante expresiones como “los médicos”, “los científicos” o “los líderes”, las personas tienden a imaginar mayoritariamente hombres, incluso cuando se afirma explícitamente que el grupo incluye mujeres. Esta activación mental masculina tiene consecuencias directas en la percepción de competencias, aspiraciones profesionales y autoridad simbólica. En este sentido, el lenguaje describe la realidad social, y también orienta la forma en que la pensamos y la anticipamos.

Además, el lenguaje del poder está fuertemente cargado de metáforas y valores asociados históricamente a la masculinidad: firmeza, dureza, racionalidad, agresividad estratégica o liderazgo jerárquico. Expresiones habituales en política, empresa o deporte —“mano dura”, “liderazgo fuerte”, “dar la batalla”, “conquistar mercados”— refuerzan un imaginario en el que el ejercicio legítimo del poder se vincula a códigos tradicionalmente masculinos. Las mujeres que ocupan posiciones de liderazgo quedan así atrapadas en una doble trampa simbólica: si adoptan estos códigos, son percibidas como “poco femeninas”, si no lo hacen, se cuestiona su autoridad.

Medios, cultura y lenguaje reflejan la realidad social, a la vez que la configuran activamente, por ello, visibilizar estos sesgos es un paso imprescindible para cuestionar la naturalización de la desigualdad y avanzar hacia una representación más justa y plural de las mujeres.



## Capítulo 7

# Invisibilidad en la tecnología: sesgos digitales que afectan a las mujeres

- ④ La tecnología es uno de los sectores más dinámicos y de mayor impacto en la transformación social y económica. No obstante, la presencia femenina en este ámbito es sistemáticamente menor que la masculina, tanto en el acceso y uso de tecnologías digitales como en la participación y liderazgo en el desarrollo tecnológico. Esta desigualdad tecnológica —parte de la llamada brecha digital de género— limita las oportunidades laborales y profesionales de las mujeres y condiciona la misma forma en que se diseñan tecnologías, algoritmos y sistemas que terminan afectando a toda la sociedad.

La brecha digital de género se refiere a las desigualdades en el acceso y uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) entre hombres y mujeres. Esta brecha no se restringe a la posesión de dispositivos o acceso a Internet, sino que también abarca las habilidades, la frecuencia de uso, la participación en comunidades digitales y la presencia en sectores tecnológicos avanzados. Diferentes informes señalan que, pese a los avances globales en conectividad, las mujeres tienen menos probabilidades de utilizar tecnologías emergentes, de desarrollar competencias digitales avanzadas o de ocupar puestos especializados en TIC.

## 7.1. Brecha digital: acceso, uso y competencias

El Informe de Brecha Digital de Género 2025, basado en datos acumulados del año anterior, documenta diferencias claras en el uso de Internet y tecnologías entre hombres y mujeres. Aunque en términos absolutos muchas mujeres ya están conectadas, la brecha se profundiza en niveles avanzados de uso y en competencias digitales especializadas. Por ejemplo, aunque en España el 65,9% de las mujeres tiene competencias digitales al menos básicas —un dato incluso superior a la media europea— la participación femenina en niveles avanzados de especialización tecnológica es sustancialmente menor que la masculina.

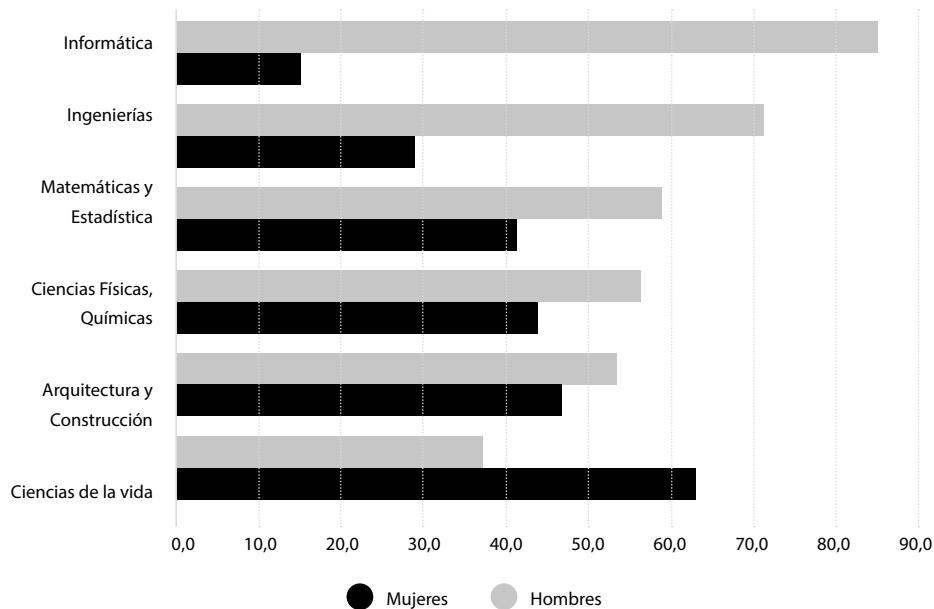
La brecha digital es especialmente relevante si se considera su impacto en la educación y preparación profesional. En 2025, los datos de la National Science Foundation en Estados Unidos mostraban que las mujeres representaban solo cerca del 21 % en titulaciones de ciencias de la computación y alrededor del 22 % en ingeniería y tecnología de la ingeniería, cifras que se reflejan en la composición de la fuerza laboral tecnológica global.

En el caso de España, según el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, las mujeres representan sólo un 28,7 % en las titulaciones de Ingenierías y un 14,8 % en Informática.

**Figura 06 →**

PORCENTAJES DE HOMBRES Y MUJERES GRADUADOS  
UNIVERSITARIOS POR CAMPO DE ESTUDIO

Fuente: Ministerio de Ciencia,  
Innovación y Universidades  
España - Curso 2023



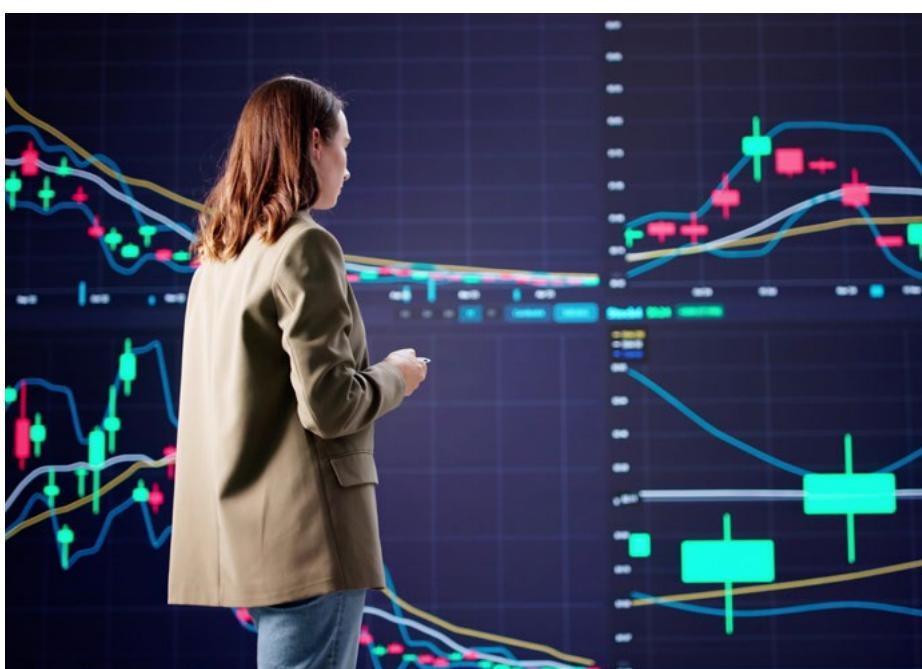
Estas diferencias educativas tienen su origen varias causas, tal y como analizamos en nuestro estudio "Brecha de Género en la Era de la Inteligencia Artificial", como la de los estereotipos desde la infancia sobre la "idoneidad" de las mujeres para carreras técnicas, la falta de referentes y expectativas sociales diferenciales -tal como describen estudios sobre la segunda brecha digital- y la relacionada con la concentración masculina del poder profesional en áreas estratégicas de educación y empleo tecnológico.

## 7.2. Menor participación en el desarrollo tecnológico y sesgos algorítmicos

Esta menor presencia de mujeres en los campos tecnológicos se encuentra en porcentajes reducidos en la fuerza laboral y también en la creación misma de tecnología y en los sesgos que las tecnologías integran. Cuando los equipos que diseñan sistemas de inteligencia artificial, algoritmos de recomendación o plataformas digitales están dominados por perfiles masculinos, es más probable que los productos reflejen prejuicios implícitos y necesidades sesgadas.

ONU Mujeres señala que los sesgos de género se manifiestan en sistemas de IA con menor precisión en la identificación de mujeres o en la reproducción de estereotipos dañinos, precisamente porque los datos de entrenamiento y los equipos desarrolladores no son diversos.

Esto tiene consecuencias concretas: desde asistentes virtuales que interpretan femenino el rol doméstico a algoritmos que subrepresentan a mujeres en búsquedas de empleo o recomendación de productos profesionales, agravando la invisibilidad y la desventaja estructural.



### Caso ilustrativo: visibilidad algorítmica y sesgo de género en plataformas profesionales

Más allá de los datos agregados, la invisibilidad de las mujeres en entornos digitales también puede observarse a través de evidencias cualitativas que permiten identificar patrones de funcionamiento difíciles de captar mediante estadísticas convencionales. Un caso ilustrativo reciente, denunciado públicamente por una profesional del ámbito tecnológico, aporta información relevante sobre cómo los sistemas de recomendación y visibilidad en plataformas profesionales pueden reproducir sesgos de género.

En este caso, la autora del testimonio decidió modificar deliberadamente su identidad digital en una red profesional, adoptando rasgos percibidos como masculinos en su perfil (nombre, fotografía y formulación del discurso profesional), manteniendo constantes el nivel de experiencia, el sector y las competencias. Tras este cambio, observó un incremento inmediato y sostenido en la visibilidad del perfil, reflejado en un mayor número de visualizaciones, interacciones, solicitudes de contacto y oportunidades profesionales. Al revertir posteriormente estos cambios, los indicadores de visibilidad volvieron a descender.

Aunque este tipo de evidencia no permite establecer relaciones causales generalizables ni sustituye al análisis cuantitativo a gran escala, resulta especialmente relevante por su capacidad para hacer visible un mecanismo que suele permanecer oculto: la interacción entre percepción social de género y funcionamiento algorítmico. La experiencia sugiere que los sistemas de recomendación no operan en un vacío neutral, sino que pueden amplificar sesgos preexistentes del mercado laboral y de las normas sociales, premiando perfiles asociados a identidades masculinas y penalizando, de forma indirecta, la visibilidad profesional de las mujeres.

Este caso refuerza la necesidad, señalada por organismos internacionales como ONU Mujeres y UNESCO, de incorporar auditorías de sesgo algorítmico, transparencia en los criterios de recomendación y diversidad en los equipos que diseñan y entrena estos sistemas. Asimismo, subraya la importancia de combinar datos cuantitativos con estudios de caso y metodologías cualitativas para comprender cómo la desigualdad de género se reconfigura y se intensifica en la era digital, incluso en espacios que se presentan como meritocráticos, objetivos y basados exclusivamente en el talento.

### 7.3. Impacto en empleo y percepción profesional

La menor participación de mujeres en tecnología se traduce también en cifras claras de desigualdad en el empleo. Un análisis de la industria tecnológica global indica que menos del 29 % de los trabajos tecnológicos son ocupados por mujeres, con proporciones aún más bajas en roles directivos y de liderazgo técnico.

Asimismo, las mujeres en *tech* enfrentan sesgos de contratación, menor acceso a progresión profesional y barreras culturales que limitan su retención y promoción dentro de la industria.

Estos factores afectan a las mujeres individualmente, y también determinan la dirección, la ética, y los valores que incorporan las propias tecnologías que configuran la sociedad digital.

## Tercera parte

---

Hacia una  
vida que  
mire a las  
mujeres



## Capítulo 8

# Romper la invisibilidad

- ④ Romper la invisibilidad cotidiana exige actuar en dos planos que se refuerzan mutuamente:
- el de las prácticas diarias: quién cuida, quién sostiene, quién “resuelve” lo invisible
  - y el de las estructuras: cómo se diseñan los sistemas de salud, la tecnología y las políticas públicas.

### 8.1. Claves para romper la invisibilidad cotidiana

En el primer plano, la redistribución del trabajo doméstico y de cuidados es un eje imprescindible, porque la desigualdad de tiempo es la base material de muchas otras desigualdades.

La evidencia comparada muestra que las mujeres dedican más horas al trabajo no remunerado, lo que reduce su participación laboral, limita su progresión profesional y deteriora su protección social a lo largo del ciclo vital. Por ello, las políticas de conciliación efectivas no pueden centrarse solo en "ayudar" a las mujeres a compatibilizar, sino en construir corresponsabilidad real: permisos parentales iguales e intransferibles, servicios públicos de cuidados accesibles y horarios laborales compatibles con la vida.

La agenda internacional reciente reconoce esta prioridad: la Resolución de la OIT sobre trabajo decente y economía de los cuidados (2024) pide a los Estados y actores sociales impulsar marcos que dignifiquen y fortalezcan el sector de cuidados como pilar de desarrollo y empleo de calidad.

El segundo vector del plano cotidiano es el reconocimiento formal del trabajo esencial (limpieza, educación infantil, atención domiciliaria, sanidad básica), altamente feminizado y socialmente infravalorado. Avanzaraquí implica fortalecer estándares de trabajo decente, salarios, carrera profesional y condiciones seguras, pero también cambiar la métrica de lo que se considera "productivo".

En esa dirección, ONU Mujeres ha desarrollado herramientas de política pública para estimar déficits de cuidados, costes de inversión y retornos económicos de ampliar servicios (guardería, atención de larga duración), conectando igualdad con planificación presupuestaria.

En paralelo, las estrategias de visibilización en empresas e instituciones (auditorías de tiempo y carga, mapas de tareas invisibles, revisión de promociones y evaluación de desempeño) permiten identificar dónde se reproduce la desigualdad por vía informal: disponibilidad total, penalización de la maternidad, expectativas implícitas de "gestión emocional" o "organización" asignadas a mujeres.

## 8.2. Hacia estructuras diseñadas para todas las personas

En el plano estructural, el objetivo es pasar de "adaptar" a las mujeres a los sistemas existentes a diseñar sistemas para todas.

En salud, esto implica exigir investigación y datos que incorporen la diversidad femenina: el NIH refuerza la expectativa de integrar el sexo como variable biológica en diseño, análisis y reporte (SABV), evitando que el cuerpo masculino funcione como estándar. Además, nuevas guías regulatorias promueven la inclusión responsable de personas embarazadas y lactantes en ensayos clínicos, para cerrar vacíos de evidencia que afectan decisiones clínicas cotidianas.

Por otra parte, en tecnología, la igualdad requiere datos desagregados, auditorías de sesgo y participación significativa de mujeres en todo el ciclo de vida de la IA. UNESCO advierte de brechas persistentes en investigación y ecosistemas de IA, y el informe de GPAI/OECD propone políticas transformadoras para lograr igualdad sustantiva en sistemas algorítmicos (capacidad pública, incentivos a diseño inclusivo y rendición de cuentas).



## Capítulo 9

# Conclusiones

- ④ Este informe partía de una premisa clara: una parte sustancial de la desigualdad de género persiste en 2026 precisamente porque no se ve. A lo largo de los capítulos, los datos y la evidencia revisada han permitido sostener una tesis central: la desigualdad actual no se limita a brechas visibles - salario, presencia en cargos o acceso formal a oportunidades - , sino que se reproduce con especial fuerza en aquello que queda fuera del foco público, fuera de la medición estadística o fuera de los criterios que organizan el diseño de los sistemas modernos.

En primer lugar, la “invisibilidad” se confirma como una categoría analítica útil para comprender por qué el avance es tan lento. El estancamiento del cierre de la brecha global, junto con el crecimiento de percepciones sociales que cuestionan la necesidad de políticas de igualdad, revela una tensión fundamental entre igualdad percibida e igualdad real. Cuando una parte significativa de la población - y especialmente determinados segmentos jóvenes - interpreta que la igualdad ya se ha alcanzado, las desigualdades menos visibles quedan más expuestas al descrédito, la banalización o la despriorización. En este contexto, el presente informe muestra que la desigualdad actual además de material es también cognitiva y cultural, porque afecta a lo que la sociedad identifica como problema legítimo.

La primera parte del informe ha evidenciado que la vida cotidiana sigue sosteniéndose sobre una base de trabajo invisible. El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, que representa miles de millones de horas diarias en el mundo y recae de forma desproporcionada sobre mujeres y niñas, constituye una de las “infraestructuras” más decisivas de la economía contemporánea, aunque su valor permanezca fuera del PIB, no se cuantifique y quede fuera de los marcos habituales de política económica.

Esta invisibilidad distorsiona la medición del bienestar y la productividad y condiciona trayectorias vitales completas, reduciendo la autonomía económica, la participación laboral y el tiempo disponible para formación, descanso o participación social. Junto a ello, el trabajo esencial remunerado -limpieza, educación infantil, cuidados, atención domiciliaria y sanidad básica- aparece como un segundo eje de invisibilidad: ocupaciones indispensables, altamente feminizadas y estructuralmente subvaloradas, con impactos directos en salarios, reconocimiento y condiciones de trabajo.

La segunda parte ha demostrado que la invisibilidad cotidiana no es un residuo cultural aislado, sino una consecuencia de estructuras diseñadas históricamente desde un estándar masculino. En salud, la evidencia sobre la subrepresentación de mujeres en ensayos clínicos y el vacío de datos en embarazadas y lactantes confirma que el “cuerpo estándar” sigue siendo, en demasiados casos, el cuerpo masculino. Ello produce déficits de conocimiento clínico, riesgos evitables y desigualdades de diagnóstico y tratamiento. En el plano simbólico, la infrarrepresentación de mujeres en el liderazgo mediático y cultural, la persistencia de estereotipos y el sesgo del lenguaje consolidan una jerarquía de visibilidad: quién tiene voz, quién define la agenda, quién aparece como experta o referente. Y, en el ámbito tecnológico, la combinación de brecha digital, baja participación femenina en el desarrollo y sesgos algorítmicos evidencia un riesgo adicional: la desigualdad se reproduce en la era digital, y además puede amplificarse a través de sistemas.

A partir de este diagnóstico, la tercera parte del informe ha delimitado un horizonte de acción basado en dos niveles complementarios. En el plano de lo cotidiano, romper la invisibilidad exige redistribuir cuidados y tareas domésticas con corresponsabilidad real, reconocer el trabajo esencial y adoptar políticas de conciliación que no se limiten a “ayudar” a las mujeres, sino a reorganizar el tiempo social en su globalidad. En el plano estructural, el reto es diseñar para todas las personas, con acciones como impulsar investigación biomédica con datos desagregados y enfoque de sexo/género o trabajar tecnologías con auditorías de sesgo, transparencia y diversidad en los equipos que crean y deciden. En ambos planos, la condición de posibilidad es la misma: medir y hacer visible. Sin datos, sin indicadores y sin seguimiento, la desigualdad permanece como una realidad “naturalizada” y, por tanto, persiste.

La desigualdad que no se ve no es una desigualdad menor, es la que sostiene muchas otras. El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado constituye una de las mayores “infraestructuras” de la economía contemporánea y es el engranaje que permite que el trabajo remunerado funcione, que la productividad se mantenga y que el bienestar social exista.

Porello, este informe concluye que avanzar hacia igualdad real en 2026 requiere ampliar el campo de lo que se considera relevante y medible. Visibilizar no es sólo concienciar, es cambiar las reglas: investigar con datos completos, diseñar pensando en las mujeres, medir lo que hoy no cuenta y decidir sin sesgos. Este es el paso imprescindible para cerrar la brecha entre la igualdad que se proclama y la que realmente se vive.

# Referencias bibliográficas

1. CIMA, Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales. "After the Silence" (2025)
2. Criado Pérez, Caroline. "La mujer invisible". Ed. Seix Barral, 6<sup>a</sup> edición, 2023
3. Curno, Mirjam J., et al. 2022. "A Systematic Review of the Inclusion (or Exclusion) of Women in HIV Research: From Clinical Studies of Antiretrovirals and Vaccines to Cure Strategies." *Journal of Acquired Immune Deficiency Syndromes*
4. Eurofound. 2025. *A decade of low pay: Social services workers still earn around one-fifth less than the average*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
5. Food and Drug Administration (FDA). 2025. E21: *Inclusion of pregnant and breastfeeding women in clinical trials*. Silver Spring, MD: FDA
6. Grañó Calvete, Marta. "Mujer y liderazgo 2023". OBS Business School. 2023
7. Grañó Calvete, Marta. "La Brecha de Género en la era de la Inteligencia Artificial". OBS Business School. 2024
8. Grañó Calvete, Marta. "Informe Brecha de Género 2025. Mujeres en posiciones de liderazgo y visibilidad". OBS Business School. 2025
9. Gupta, H., A. B. Jena, and E. C. Sun. 2025. "Gender Diversity of Research Teams and Clinical Trial Enrollment." *JAMA Network Open*
10. International Labour Organization (ILO). 2024. *Migrant workers in the care economy*. Geneva: ILO
11. International Labour Organization (ILO). 2024. *Resolution concerning decent work and the care economy*. International Labour Conference, 112th Session. Geneva: ILO
12. International Labour Organization (ILO). 2024. "Unpaid care work prevents 708 million women from participating in the labour market."
13. International Labour Organization (ILO). 2025. *Advancing decent work and the care economy: An essential component of social and economic development*. Geneva: ILO
14. International Labour Organization (ILO). 2025. *Domestic workers: Key facts*. Geneva: ILO
15. ILOSTAT. n.d. *Measuring unpaid domestic and care work*. Geneva: International Labour Organization
16. International Telecommunication Union (ITU). 2024. *Facts and Figures 2024: The gender digital divide*. Geneva: ITU
17. LinkedIn Economic Graph Research Institute. n.d. *Gender disparities in professional visibility and labour market outcomes*.

18. Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública. "Brecha Digital de Género". 2025
19. National Institutes of Health (NIH). 2025. Sex as a Biological Variable (SABV). Bethesda, MD: NIH Office of Research on Women's Health
20. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2025. *Gender gaps in paid and unpaid work persist*. Paris: OECD Publishing
21. Reuters Institute, Universidad de Oxford. "Women and Leadership in the News Media". 2025
22. Singh, K. 2025. "Women are poorly represented in clinical trials." *Nature*.
23. UN DESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs). 2025. "Invisible yet indispensable: Why the world runs on women's unpaid care work."
24. UN Women. 2023. *Forecasting time spent in unpaid care and domestic work*. Technical brief. New York: UN Women
25. UN Women. 2024. *A guide to public investments in the care economy: Estimating care deficits, investment costs and economic returns*. New York: UN Women
26. UN Women. 2025. FAQs: *What is unpaid care work and how does it power the economy?*
27. UN Women, and United Nations Department of Economic and Social Affairs (UN DESA). 2025. *Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2025*. New York: United Nations
28. World Economic Forum. 2025. *Global Gender Gap Report 2025. World Economic Forum*
29. World Health Organization (WHO). 2025. *State of the World's Nursing 2025*. Geneva: WHO.



# OBS Business School

---

School of **Business  
Administration  
& Leadership**

School of **Innovation  
& Technology  
Management**



---

 Planeta Formación y Universidades