

Women at the Top: good practices on the path towards gender equality in Chile

Lilian San-Martín¹, Consuelo Fertilio González¹, Alicia García-Holgado² and Angeles Dominguez^{1,3}

¹ Universidad Andres Bello, Chile

lsanmartin@unab.cl, m.fertiliogonzalez@uandresbello.cl

² GRIAL Research Group, Computer Science Department, Research Institute for Educational Sciences, Universidad de Salamanca, Spain, aliciagh@usal.es

³ Tecnológico de Monterrey, Mexico, angeles.dominguez@tec.mx

Abstract- *The incorporation of women in senior management positions is an issue of great relevance at a global level. The presence of women is essential for increasing innovation and business success, including in STEM areas. It is necessary to carry out concrete actions from public-private organizations to increase the entry of women into this type of career since there is still a significant gender gap in this area. The above results in a loss of talent and opportunities for companies, public institutions, and society in general. Gender equality in senior management is a critical element in achieving a more just and inclusive society, as it is proven that women bring unique perspectives and skills to leadership teams. To achieve this goal, it is necessary to eliminate the obstacles women face on their path to the top. This article aims to list specific actions in Chile associated with public policies of government, education, and business to advance the reduction of the gender gap in STEM areas.*

Keywords: women, senior management, initiatives, STEM.

Mujeres en la Cima: buenas prácticas en el camino hacia la igualdad de género en Chile

Lilian San-Martín¹, Consuelo Fertilio González¹, Alicia García-Holgado² and Angeles Dominguez^{1,3}

¹ Universidad Andres Bello, Chile

lsanmartin@unab.cl, m.fertiliogonzalez@uandresbello.cl

² GRIAL Research Group, Computer Science Department, Research Institute for Educational Sciences, Universidad de Salamanca, Spain, aliciagh@usal.es

³ Tecnológico de Monterrey, Mexico, angeles.dominguez@tec.mx

La incorporación de mujeres en cargos de alta dirección es un tema de gran relevancia a nivel global. La presencia de mujeres es esencial para el incremento de la innovación y el éxito empresarial, esto incluye a las áreas STEM. Es necesario realizar acciones concretas desde las organizaciones público-privadas para aumentar el ingreso de mujeres en este tipo de carreras, ya que aún existe una gran brecha de género en este ámbito. Lo anterior repercute en una pérdida de talento y oportunidades no solo para las empresas e instituciones públicas, sino para la sociedad en general. La igualdad de género en la alta dirección es un elemento importante para lograr una sociedad más justa e inclusiva, ya que está comprobado que las mujeres aportan perspectivas y habilidades únicas en los equipos de liderazgo. Para alcanzar este objetivo, es necesario tomar medidas para eliminar los obstáculos que enfrentan las mujeres en su camino hacia la cima. Este artículo pretende enumerar acciones concretas que existen en Chile, asociadas a políticas públicas de gobierno, educación y empresa para avanzar en la reducción de la brecha de género en áreas STEM.

Palabras clave: mujeres, alta dirección, iniciativas, STEM.

1 Introducción

Durante mucho tiempo, las carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, en inglés, Science, Technology, Engineering and Mathematics) han sido consideradas como carreras muy exigentes, con alta carga de estereotipos, lo que las hace poco atractivas para las mujeres, de acuerdo al estudio de Brechas de Género en Educación Superior, realizado por el Ministerio de Educación de Chile del año 2022[1], éste señala que la brecha en matrícula de carreras STEM en Universidades fue de un 40.5%, mientras que en Centros de Formación Técnica o Institutos profesionales fue de un 76.3% y 74.6% respectivamente, sin embargo, en los últimos años, se ha producido un cambio significativo en esta percepción.

Las Carreras STEM han dejado de ser solo para hombres y se han convertido en carreras cada vez más atractivas para las mujeres de todas las edades y orígenes. [2] La creciente importancia de la tecnología en el mundo laboral ha hecho muy necesarias las carreras enmarcadas en estas áreas para satisfacer las demandas de un mundo cada vez más digitalizado. En este contexto, se queda presente la falta de diversidad en ámbitos relacionados con las tecnologías y las ingenierías[3]. Las mujeres representan solo un tercio de quienes trabajan en las áreas STEM, sin embargo, incrementar esta cifra tendría un impacto significativo en la mejora

de la economía. Es por los motivos indicados que se deben desarrollar programas e iniciativas para promover las carreras STEM entre las mujeres[4]. Por lo que cada vez hay más programas y organizaciones que trabajan para inspirar a las mujeres a seguir carreras STEM. [2], [5]

El estudio realizado por McKinsey & Company, da a conocer que las empresas con más mujeres en cargos de liderazgo cuentan con un 21% más de rentabilidad, las empresas son más innovadoras y son más inclusivas y justas. [6] Además del estudio McKinsey & Company, se identifican otros elementos asociados a la importancia de las mujeres en los cargos de alta dirección en las empresas. En primer lugar, la diversidad de género en los equipos directivos es esencial para la innovación y el éxito empresarial[6] Asimismo, se ha demostrado que las empresas con más mujeres en puestos de liderazgo son más innovadoras y rentables, de hecho, según el Women in Business Management, 2019 [7] existe un 59,1% de aumento en la creatividad e innovación y se aumenta en un 35% las probabilidades de tener una rentabilidad superior en empresas con mayor índice de diversidad de género.

Otro factor es que la presencia de mujeres en la alta dirección contribuye a una mayor equidad y justicia social. Las mujeres aportan perspectivas y experiencias diferentes a las de los hombres, lo que puede ayudar a crear organizaciones más inclusivas y justas, el contar con equipos diversos aumenta la probabilidad (8 veces) de tener mejores resultados en empresas con culturas que promueven la transversalización de género. [8]

El último factor identificado es el mencionado en el Foro Económico Mundial 2022[9], es que la participación de las mujeres en la alta dirección es un reflejo de una sociedad más igualitaria. La presencia de mujeres en puestos de liderazgo es un símbolo de progreso y de

oportunidades para todas las personas, independientemente de su género.

También el estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo en el año 2021 [10], pone de manifiesto la persistencia de marcadas disparidades de género en el ámbito empresarial. Según esta investigación, las mujeres ocupan únicamente un 15% de los puestos directivos en América Latina y el Caribe.

El objetivo del trabajo es realizar una revisión a través de artículos e informes de la importancia de las mujeres en STEM y en alta dirección, además de identificar cuáles son las acciones que se están realizando en Chile, desde el Estado, Educación y Organizaciones.

El artículo se organiza identificando el compromiso con respecto a la incorporación de más mujeres en Ingeniería y STEM en Chile, además se revisa el caso de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Andrés Bello y la Organización Mujeres Ingenieras de Chile, en base a esto se realizan recomendaciones para seguir aportando en la importancia de aumentar el número de mujeres en STEM y cargos de alta dirección.

Compromiso con la Igualdad de género desde el Gobierno de Chile

Debido a que se evidencia una brecha asociada a las mujeres en áreas STEM y mujeres en cargos de alta dirección, es que, en Chile, se han desarrollado distintas estrategias desde el Estado, Universidades y Organizaciones sin fines de lucro, que promueven y permitirán reducir la brecha de género.

En primer lugar, se han revisado las iniciativas gubernamentales. Estas tienen como objetivo eliminar los obstáculos que enfrentan las mujeres en estos ámbitos y crear un entorno más equitativo para todas las personas. Entre las iniciativas analizadas, cabe destacar una concreta asociada a reducir brechas en cargos de alta dirección, fue en el año 2016 mediante la creación del Ministerio de la Mujer y la

Equidad de Género, institución que ha liderado la promulgación de la ley 21.356, que establece objetivos para aumentar la participación de las mujeres en puestos de alta dirección en el sector público [11]. Asimismo, también se han creado otras iniciativas como el programa de Mentoría para Mujeres en Alta Dirección, que ofrece mentoría a mujeres profesionales que aspiran a puestos de alta dirección [12], entre otras iniciativas asociadas a la incorporación y derechos para las mujeres en el mundo del trabajo.

Desde el Ministerio de Educación, se ha creado la ley de inclusión escolar, que prohíbe la discriminación por género en el sistema educativo, así como también se han llevado a cabo iniciativas específicas para potenciar las carreras STEM, una de ellas es el programa de becas para mujeres en STEM, que ofrece becas a mujeres estudiantes en carreras STEM [13]. Durante el 2021, a través de la ley 21.091 de educación superior relativa a los criterios y estándares de calidad para la acreditación institucional en los subsistemas Universitarios y Técnico Profesional[14], se establece en forma explícita el criterio relativo a la Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión, por último durante el 2022 este Ministerio, promulgo la ley 21.369 [15], que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Es en este contexto es que las Instituciones de Educación Superior, han desarrollado distintas acciones para cumplir con las leyes promulgadas.

Por otro lado, desde las Universidades, Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales, han dado apoyo a las iniciativas gubernamentales. Es el caso de la Universidad Andrés Bello (UNAB), Chile. Concretamente se ha creado la dirección de igualdad de género y diversidad, que tiene como objetivo coordinar e implementar las políticas y acciones de la UNAB en materia de género y diversidad. Por otro lado, se ha elaborado un protocolo de actuación ante situaciones de

acoso sexual, violencia y discriminación de género. Además, se ha implementado una campaña de sensibilización sobre la ley 21369, dirigida a estudiantes, docentes, funcionarios y funcionarias. Capacitación obligatoria del personal de la UNAB en materia de género [15].

Importancia de fomentar a las mujeres en carreras STEM.

Analizando los datos asociados al porcentaje de mujeres que estudian carreras STEM, según datos del Ministerio de Educación de Chile, el porcentaje de mujeres en carreras STEM en el país es de 27,5%. Esta cifra en la Facultad de Ingeniería UNAB, es un 20%, por este motivo que desde el 2021, buscan promover con acciones concretas la incorporación de mujeres en las áreas STEM, así como también buscan que las profesionales egresadas, puedan optar a cargos de alta dirección o liderazgo en las organizaciones en las que desarrollen su trayectoria laboral. Es por esto, que se crea el Comité de Igualdad de Género[16], cuya misión es ser un comité que promueve la justicia, la igualdad de oportunidades y la equidad de género dentro de la Facultad de Ingeniería y de la comunidad universitaria, en un ambiente seguro y de liderazgo participativo, así como también declara en su visión ser un referente latinoamericano en la inclusión y la perspectiva de género en las áreas STEM. [17], [18]

Compromiso con la Igualdad de género desde La Facultad de Ingeniería de la UNAB

Desde la creación del Comité de Igualdad de Género de la Facultad[16], se han realizado una serie de iniciativas para alcanzar sus objetivos, entre las que se encuentran:

- ✓ Elaboración de una política de equidad de género. La política establece los principios y lineamientos que rigen la

promoción de la igualdad de género en la facultad.

✓ Implementación de un programa de capacitación en género. El programa busca sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la importancia de la igualdad de género.

✓ Organización de eventos y actividades para promover la equidad de género. El comité ha organizado charlas, talleres y conversatorios sobre temas relacionados con la igualdad de género.

✓ Visibilizar a las mujeres de la facultad y la sociedad en Chile y el mundo. El comité lidera en Chile proyectos internacionales muy relevantes en Chile.

✓ Crear vías de acceso y financiamiento: El comité ha impulsado distintas acciones concretas para aumentar el número de mujeres en carreras de Ingeniería.

Respecto al acceso y financiamiento la Facultad de Ingeniería de la Universidad Andrés Bello, ha implementado acciones concretas que han permitido aumentar el porcentaje de mujeres que estudian carreras de Ingeniería, podemos mencionar además de actividades de vinculación con estudiantes de enseñanza media a través del Encuentro de Mujeres en Ciencia y Tecnología, que ya se desarrolla en su VI versión, encontramos la Beca Ingenia[4], que ha permitido aumentar el ingreso de mujeres, esto se evidencia, ya que el 2022 el ingreso de mujeres solo alcanzo un 18%, y al 2023 con la implementación de la Beca alcanzo un 24%.

A continuación, se detallan algunas de estas iniciativas:

1. Política de igualdad de género: La política de igualdad de género de la Facultad de Ingeniería de la UNAB establece los principios y lineamientos que rigen la promoción de la igualdad de género en la facultad. La política define la igualdad de

género como "la condición de igualdad de derechos, oportunidades y trato entre mujeres y hombres". La política también establece que la facultad está comprometida con la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia de género.

2. Programa de capacitación en género: El programa de capacitación en género de la Facultad de Ingeniería de la UNAB, busca sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la importancia de la igualdad de género. El programa ofrece cursos electivos de formación profesional y talleres sobre temas relacionados con la igualdad de género, como la historia de las mujeres en la ciencia, la brecha de género en la ingeniería y la violencia de género.

3. Eventos y actividades para promover la equidad de género: El comité de igualdad de género de la Facultad de Ingeniería de la UNAB ha organizado una serie de eventos y actividades para promover la equidad de género. Entre estos eventos se encuentran Hack4women, Ingenieras con A, día de las niñas en las TICS, Women in STEM Entrepreneurship ciclo de talleres para mujeres en oficios, escuela de verano.

4. Visibilizar a las mujeres de la facultad y la sociedad en Chile y el mundo: Se han llevado a cabo proyectos nacionales e internacionales que han permitido visibilizar al Comité, entre los proyectos encontramos; el Premio a la Mujer Tecnóloga Ada Byron y el proyecto Wise, que busca potenciar el emprendimiento con liderazgo femenino en el área STEM.

5. Crear vías de acceso y financiamiento para aumentar el ingreso de mujeres a carreras de Ingeniería: Se han impulsado acciones concretas como la creación de la Beca Ingenia y el encuentro de mujeres en ciencia y tecnología.

Las iniciativas del comité de igualdad de género de la Facultad de Ingeniería de la UNAB han contribuido a aumentar la

conciencia sobre la importancia de la igualdad de género en la Universidad, Facultad y en la sociedad.

Compromiso con la Igualdad de género desde las Organizaciones

Con respecto a las organizaciones en Chile, hay que destacar Mujeres Ingenieras de Chile.[19] Esta organización tiene como objetivo movilizar la atracción de mujeres al ámbito de la ingeniería así como generar una permanencia de las estudiantes universitarias en especialidades masculinizadas donde su participación no llega al 10 %, según los datos del SIES 2021, en carreras como mecánica, eléctrica, además de vincular a las profesionales en sus distintas etapas de desarrollo laboral y finalmente trabajando al interior de las organizaciones que cada día ven la necesidad de contar con equipos mixtos en sus organizaciones.

Para ello, Mujeres Ingenieras de Chile, realiza diversas acciones fomentando los pilares de:

1. Atracción, tanto a carreras de ingenierías como a rubros de baja participación femenina.
2. Ingreso, a través de incentivar acciones positivas o que apunten al cierre de brechas, tanto en Universidades como empresas e instituciones públicas.
3. Permanencia, a través de programas que ayuden a estudiantes universitarias como a profesionales a recibir acompañamiento para evitar la deserción o renuncia.
4. Promoción, impulsando a las mujeres a postular a cargos de responsabilidad, mediante programas de apoyo entre profesionales y de mentorías.
5. Compromiso organizacional, a través de programas y apoyos a Universidades, Institutos Profesionales, CFT y organizaciones públicas y privadas para establecer cambios culturales con sentido y propósito, que sea sustentados en políticas, procesos y

procedimientos que permanezcan en el tiempo.

Este cambio cultural debe abordar de manera coherente el impulso de la inserción de las mujeres en áreas masculinizadas y cargos de liderazgo, apuntando al cierre de brechas de las segregaciones horizontales y verticales.

Otro tipo de organizaciones que promueven la atracción de mujeres, STEM a través de cursos y talleres de programación son, Ingeniosas, ChicasPRO, Technovation Girls Chile, entre otras. Todas estas organizaciones comparten un objetivo común, mostrar a estudiantes escolares el área STEM.

Como se menciona anteriormente, el impulsar a mujeres STEM en cargos de liderazgo es un trabajo que se debe desarrollar en conjunto, por un lado, es necesario contribuir con acciones desde etapas escolares para atraer a más mujeres hacia carreras STEM a la educación superior, como también es relevante trabajar con las organizaciones, especialmente en áreas masculinizadas para cerrar las brechas que ocurren tanto en las segregaciones horizontales como verticales, conocidos comúnmente como paredes de Cristal y techos de Cristal respectivamente.

Esto se refuerza con el estudio, “Cómo pueden las mujeres en tecnología pasar de los mandos intermedios”, del Boston Consulting Group (BCG), en donde las mujeres mostraron una misma intencionalidad de progresión laboral, ya que se sentían igualmente preparadas y calificadas que sus pares masculinos, sin embargo, su ritmo de avance profesional era más lento, solo el 40% de las mujeres en cargos intermedios afirmaron progresar más rápidamente que sus colegas hombres.

Se ha señalado la importancia de incorporar a las mujeres en las organizaciones y en cargos de liderazgo, apoyando los procesos de crecimiento intermedios, para llevar a cabo exitosamente esta tarea resulta fundamental contar con estrategias de transversalización de

género, que permita incorporar en la cultura organizacional la igualdad de género, conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad, como un pilares estratégicos y transversales.

La promoción de este cambio cultural y la incorporación de la transversalización de género debe contar con el apoyo de la alta dirección, ya que se debe abordar desde diferentes ejes como: reclutamiento, inducción, remuneraciones, desarrollo de carrera, conciliación de la vida laboral, familiar y personal bajo la lógica de la corresponsabilidad, prevención de la violencia, entre otros.

Es por este motivo que, para cerrar la brecha de las mujeres en cargos de liderazgo, debe haber un trabajo organización transversal, que se base en un propósito institucional, que sea parte de sus lineamientos estratégicos, el cual se acompañe con procesos documentados que den sustentos a dichos cambios.

Por otra parte, visibilizar a las mujeres en los roles de responsabilidad, generar networking y relatos de sus desarrollos de carreras, permite generar espacios de reflexión para las mujeres STEM que comúnmente se desenvuelven en carreras y áreas masculinizadas, donde los estereotipos o sesgos representan barreras invisibles para sus propios desarrollos laborales, generando síndromes que frenan sus deseos por alcanzar puestos de liderazgos, como por ejemplo el síndrome del impostor [20]o de la tiara.

A continuación, se presenta una discusión a nivel organizacional, para aumentar la representación de las mujeres en alta dirección:

1. Promover la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Esto incluye generar diagnósticos de género organizaciones, procedimientos documentados, libres de discriminación de

género en los procesos de reclutamiento, capacitación y promoción, entre otros.

2. Ofrecer programas de desarrollo para mujeres líderes. Estos programas pueden ayudar a las mujeres a adquirir las habilidades y la experiencia necesarias para ascender a puestos de alta dirección.

3. Crear un entorno de trabajo que sea inclusivo, libre de sesgos y estereotipos para las mujeres. Esto incluye proporcionar apoyo a las mujeres en sus carreras y promover la igualdad de género.

4. Contar con programas y políticas que consideren la conciliación de la vida laboral, personal y familiar bajo la lógica de la corresponsabilidad como un eje transversal en las organizaciones, impactando de esta manera a toda la organización, a través por ejemplo de programas de flexibilidad laboral.

5. Contar con procesos transparentes y conocidos para los temas de remuneraciones, evaluando las posibles brechas salariales por género y estableciendo acciones para cerrarlas.

6. Generar programas de relacionamiento o networking incluyendo a mujeres que han alcanzado puestos de liderazgo, para aumentar el capital social de quiénes participan.

7. Contar con políticas y procedimientos, relativas a acoso y abuso sexual y laboral, promoviendo así una cultura libre de violencia.

8. Expandir el conocimiento y buenas prácticas no solo al interior de las organizaciones, sino también a las organizaciones que realizan trabajos tercerizados.

Al implementar estas recomendaciones, las organizaciones pueden ayudar a crear un mundo más equitativo y justo para las mujeres y la sociedad en su conjunto.

Conclusiones

La igualdad de género en la alta dirección es un objetivo alcanzable que requiere el compromiso de todos los actores. Las empresas, los estados y la sociedad civil, deben trabajar juntos para crear un entorno en el que las mujeres puedan alcanzar su máximo potencial y desarrollarse plenamente, sin sentir que se debe “renunciar” a los roles familiares o personales para alcanzar puestos de responsabilidad.

Cerrar la brecha en áreas STEM, implica aumentar la participación de mujeres en cargos de liderazgo, ya que al derribar las segregaciones horizontales y por ende contar con mujeres en industrias masculinizadas, aumentará la diversidad de miradas en dichos sectores, rompiendo estereotipos y barreras invisibles que actúan en dichos rubros, permitiendo de esta manera que las mujeres comienzan a ocupar cargos de responsabilidad.

Son múltiples los factores que inciden en la participación de las mujeres en cargos de liderazgo, sin embargo, las organizaciones juegan un papel relevante, ya que a través de acciones concretas pueden ayudar a reducir esta brecha histórica.

La igualdad de género y este cambio cultural, no es solo un tema de mujeres, impulsar la conciliación y la corresponsabilidad, en los distintos niveles de la sociedad, también es un factor relevante, al igual que contar con programas de flexibilidad laboral, pueden acelerar el alcance de este objetivo.

Este artículo presenta el tema de la igualdad de género en la alta dirección, destacando su importancia y los desafíos que aún existen para alcanzar este objetivo. El texto también proporciona algunas recomendaciones para abordar estos desafíos y avanzar hacia una sociedad más justa e inclusiva.

Agradecimientos

Las autoras agradecen el apoyo del Challenge-Based Research Funding Program 2022, del proyecto ID # I035 - IFE005 - C1-T3 - E del Tecnológico de Monterrey para la publicación de este artículo.

Referencias

- [1] Subsecretaría de Educación Superior MINEDUC, “Brechas de género”.
- [2] Organización de Naciones Unidas, “INFORME DE UNESCO SOBRE LA CIENCIA,” 2022.
- [3] Boston Consulting Group, “‘Cómo pueden las mujeres en tecnología pasar de los mandos intermedios’,,” <https://www.innovaciondigital360.com/es-cl/industria-4-0/empresas-un-estudio-revela-donde-esta-el-cuello-de-botella-para-las-mujeres-en-tecnologia/>.
- [4] UNIVERSIDAD ANDRÉS BELLO, “BECA INGENIA- UNAB,” <https://www.unab.cl/admision/financiamiento/beca-ingenia-mujeres-en-ingenieria/>.
- [5] CEPAL, “Oportunidades y desafíos para la autonomía en el futuro escenario de trabajo,” 2022. [Online]. Available: www.cepal.org/es/suscripciones
- [6] McKinsey & Company, “Informe McKinsey & Company.” Accessed: Oct. 06, 2023. [Online]. Available: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destacados/mujeres-en-el-lugar-de-trabajo-2022/es>
- [7] Grand Thornton, “Women in Business Management,” 2019.
- [8] Deloitte, “Women @ Work 2022: A Global Outlook,” 2022.

- [9] Foro económico mundial, “Foro económico mundial.”
- [10] BID, “Informe banco Interamericano de Desarrollo,” 2021.
- [11] F. Y. T. MINISTERIO DE ECONOMÍA, “Ley-21356 REPRESENTACIÓN DE GÉNERO EN LOS DIRECTORIOS DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y SOCIEDADES DEL ESTADO QUE INDICA,” *Ministerio de Economía*, 2023.
- [12] Ministerio de la Mujeres y la Equidad de Género, “Indicadores de género en las empresas. Chile,” 2021.
- [13] Ministerio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, “Programa de Mentoría para Mujeres en Alta Dirección.”
- [14] LEY 21091, “LEY 21091,” <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1118991>.
- [15] Ministerio de Educación, “Ley 21369. Regula Acoso sexual, inclusión y género en la Educación Superior,” *Biblioteca del Congreso Nacional Chile*, 2022.
- [16] Facultad de Ingeniería UNAB, “Comité Igualdad de Género,” https://facultades.unab.cl/ingenieria/comite_igualdad_genero/.
- [17] Á. Domínguez, F. J. García-Peñalvo, G. Zavala, A. García-Holgado, and H. Alarcón, Eds., *Mujeres en la educación universitaria de ciencia, ingeniería, tecnología y matemáticas. Atracción, acceso y acompañamiento para reducir la brecha de género en Hispanoamérica*. Barcelona, España: Octaedro, 2023.
- [18] Facultad de Ingeniería UNAB, “Comité de Igualdad de Género Facultad de Ingeniería UNAB.”
- [19] C. Fertilio Gonzalez, “Organización Mujeres Ingenieras de Chile.”
- [20] C. Pákozdy *et al.*, “The imposter phenomenon and its relationship with self-efficacy, perfectionism and happiness in university students,” *Current Psychology*, 2023, doi: 10.1007/s12144-023-04672-4.