

## Perspectiva de la mujer de negocios en México en el marco de los ODS

Yolanda Sánchez Torres<sup>1</sup>; Elvira Nuñez Terrones<sup>2</sup>; Ruth Ortiz Zarco<sup>3</sup>; Aníbal Terrones Cordero<sup>4</sup>

Recibido: Septiembre 2022 / Revisado: Enero 2023 / Aceptado: Junio 2023

**Resumen. Introducción y objetivo.** La igualdad de género es un derecho humano fundamental y esencial. A pesar del avance de la participación de la mujer en los ámbitos de la vida económica, política y social, se está a más de una centuria de lograr esa equidad. El objetivo de esta investigación es presentar un análisis retrospectivo de la participación de la mujer en la economía, particularmente en los negocios en México. **Metodología.** Se ha realizado una revisión teórica, normativa y estadística sobre la participación de la mujer en el ámbito laboral, de la educación y de los negocios, particularmente para México, en el marco de la Agenda 2030. **Resultados.** En términos cuantitativos se puede percibir avances sustanciales en la educación e incipientemente en la brecha salarial y la doble carga de trabajo, pero en términos cualitativos la discriminación y exclusión sigue siendo poco perceptible. Esto se constata, en la participación laboral sectorial de la vida económica, vinculada con educación como antecedente y la brecha salarial como consecuencia. El ámbito de los negocios no presenta una realidad distinta, al seguir estando el hombre al mando de los consejos administrativos, direcciones y propiedades de las empresas. El emprendimiento se ha tomado como alternativa para alcanzar el empoderamiento de la mujer en los negocios, sin embargo, su realidad se replica y con mayor intensidad de lo que vive como trabajadora. En México, el escenario no es tan distinto, los cambios reales se ha dado en materia de educación y normativamente en la política, pero en el ámbito económico, aún se está lejos de disminuir sustancialmente la exclusión y discriminación de género. **Conclusión.** El ODS sobre la equidad de género será difícil de lograr, mientras persistan patrones socioculturales heredados de la doble carga y se adopten jornadas laborales extendidas en un marco de competencia.

**Palabras clave:** equidad de género; mujer de negocios; doble carga laboral; discriminación; Agenda 2030; México.

### [en] Perspective of businesswomen in Mexico in the framework of the SDGs

**Summary. Introduction and objective.** Gender equality is a fundamental and essential human right. Despite the advancement of women's participation in the spheres of economic, political and social life, we are more than a century away from achieving that equity. The objective of this research is to present a retrospective analysis of women's participation in the economy, particularly in business in Mexico. **Methodology.** A theoretical, normative and statistical review has been carried out on the women's participation in the workplace, education and business, particularly for Mexico, within the framework of the 2030 agenda. **Results.** In quantitative terms, substantial progress can be seen in education and incipiently in the wage gap and the double workload, but in qualitative terms, discrimination and exclusion are still barely perceptible. This can be seen in the sectoral labour participation in economic life, linked to education as an antecedent and the wage gap as a consequence. The field of business does not present a different reality, as man continues to be in charge of the administrative councils, management and companies' properties. Entrepreneurship has been taken as an alternative to achieve women's empowerment in business, however, her reality is replicated and with greater intensity than what she experiences as a worker. In Mexico, the scenario is not so different, the real changes have occurred in education and normatively in politics, but in the economic sphere, it is still far from substantially reducing gender exclusion and discrimination. **Conclusion.** The SDG on gender equity will be difficult to achieve, as long as sociocultural patterns inherited from the double workload persist and long working hours be adopted in a framework of competition.

**Keywords:** gender equality; business women; double workload; discrimination; 2030 Agenda; Mexico.

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Metodología. 3. Resultados. 3.1. Marco normativo de la vida económica de la mujer en México y los ODS. 3.2. El contexto de la mujer: empleo, educación y salarios. 3.2.1. La mujer en el ámbito laboral. 3.2.2. La educación: un medio contra la desigualdad de género. 3.2.3. Brecha de salarial. 3.3. La mujer en los negocios. 4. Discusión. 5. Conclusiones. Referencias Bibliográficas.

<sup>1</sup> Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (México).  
[yolanda\\_sanchez10097@uaeh.edu.mx](mailto:yolanda_sanchez10097@uaeh.edu.mx)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7372-6123>

<sup>2</sup> Universidad Autónoma Chapingo (México).

[elnute.doc.uach@gmail.com](mailto:elnute.doc.uach@gmail.com)

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5802-9322>

<sup>3</sup> [ruth\\_ortiz@uaeh.edu.mx](mailto:ruth_ortiz@uaeh.edu.mx)

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo UAEH (México).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7050-5181>

<sup>4</sup> [aterrones68@hotmail.com](mailto:aterrones68@hotmail.com)

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo UAEH (México).

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2959-1807>

**Cómo citar:** Sánchez Torres, Y.; Nuñez Terrones, E.; Ortiz Zarco, R.; Terrones Cordero, A. (2023). Perspectiva de la mujer de negocios en México en el marco de los ODS, en *Revista de Investigaciones Feministas*, 14(1), 57-84.

## 1. Introducción

Referir la igualdad de género pudiera parecer un absurdo en una sociedad global. Sin embargo, la problemática es evidente y compleja, debido a la distribución de roles, discriminatoria y/o excluyente. Hay quienes refieren de forma indistinta sexo y género, cuando el primero hace alusión sólo a las características físicas y biológicas; mientras el género es una construcción sociocultural que enrola un conjunto de prácticas, actitudes, comportamientos, creencias, normas, valores, símbolos, por ser mujer u hombre, que se replica en todos los ámbitos de la vida económica, social y política (Rubio, 2007).

La eliminación de la violencia de género es un derecho humano que se debe cumplir. Si bien, se pueden percibir cambios normativos y activos, aún se está lejos de lograr esta *igualdad de género*, como lo establece el quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS). Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2022d), en 49 países se carece de la protección normativa contra la violencia doméstica de la mujer y en 39 países más, la mujer está excluida de cualquier derecho sucesorios entre hijos e hijas. La discriminación de la mujer sigue siendo visible en los distintos ámbitos de la vida económica, política y social. El papel histórico de la doble carga de la mujer, vinculada con las labores de la casa, el cuidado de los hijos u otras personas susceptibles de otro tipo de ayuda en la familia, es parte de esa concepción sociocultural, discriminatoria y de estereotipos de género (Andrades *et al.*, 2019; BID, 2015; OCDE, 2017a; Carrasco-Portillo *et al.* 2011).

Según el Informe sobre la brecha de género global 2022 del Foro Económico Mundial (FEM, 2022) se necesitarán 132 años para alcanzar la paridad de género, al tener en promedio un avance del 68% en la brecha de género. Esto significa 32 años más de lo que se había estimado, antes de la pandemia. La presencia de la mujer en las empresas a nivel mundial, y particularmente para México, refleja la prevalencia de una sociedad patriarcal, con desestimación de la mujer, tanto en el salario como en la posibilidad de acceso y/o promoción a puestos directivos (Mena, *et al.*, 2019); haciendo este problema más complejo y heterogéneo, con formas de expresión disímiles en las relaciones cotidianas de trabajo.

México ha situado la igualdad de género como un eje primordial del Plan Nacional de Desarrollo y gracias a ello se han alcanzado importantes avances en programas sociales, especialmente en el ámbito de la educación (OCDE, 2017a), instituyendo un marco jurídico y de políticas que tienen como objetivo hacer frente a muchas desigualdades que las mujeres viven. Estos cambios se presentan principalmente en tres áreas: el fortalecimiento del derecho interno, la institucionalidad de género y el aumento de recursos públicos. Consecuencia de ello ha sido la instauración del Instituto Nacional de las Mujeres de México, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres y la integración de la igualdad de género en el Plan Nacional de Desarrollo (ONU Mujeres, 2022c). El presente estudio tiene como objetivo hacer una revisión del papel que ha asumido la mujer en el campo laboral, particularmente el de los negocios en México, bajo una perspectiva de género que permita determinar en prospectiva el cumplimiento del ODS-5, en torno a la igualdad de género como parte de la Agenda 2030.

## 2. Metodología

Esta investigación se fundamenta en una revisión bibliográfica, estadística y normativa sobre la perspectiva de género en el ámbito laboral y de los negocios, particularmente para México. Metodológicamente, se trata de un tipo de investigación analítica y reflexiva sobre la problemática de la mujer en los ámbitos laboral y de los negocios. Las fuentes de información de este trabajo fueron documentos científicos como artículos, decretos e informes de organizaciones públicas y privadas, así como la consulta de bases de datos de instituciones oficialmente reconocidas que permitieran dimensionar el fenómeno de estudio.

A partir de ello, se pudo establecer el marco normativo sobre la equidad de género como un referente para entender la permisibilidad de las acciones y oportunidades para la mujer. A través de la revisión teórica se logró esquematizar un análisis sobre las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) de la mujer de negocios, desde una perspectiva mundial y para México. Finalmente, la sistematización de la información estadística, presentada en cuadros y gráfica, permitió dar una mayor argumentación al análisis de la participación de la mujer en el ámbito laboral y de los negocios en prospectiva hacia la agenda 2030.

## 3. Resultados

Han tenido que transcurrir no sólo décadas, sino siglos para que la mujer, gradual y lentamente, haya podido ganar espacios y tener voz en los distintos ámbitos de la vida cotidiana, laboral y política. Sin embargo,

esta lucha aún está lejos de terminar y no siempre se ha salido victoriosa, en un silencio de muchas que han tenido que callar. De los 25 países con mayor nivel de feminicidios, la mitad se encuentran en América Latina. Dentro de ellos el de mayor tasa es Honduras, ocupando además el primer lugar en el mundo, con 4.7 mujeres asesinadas por cada 100 000, en comparación con México del 1.4 mujeres (CEPAL, 2022). La presente investigación no hace alusión a este tipo de problemáticas; no porque no se amerite hablar de este tipo de violencia, sino porque se busca analizar aquella desigualdad para la mujer más silenciosa y discreta que se presenta en la vida laboral y de los negocios, particularizando para México. Antes de hacer un análisis más preciso en estos aspectos, es importante hacer algunos señalamientos sobre el marco que regula dicha participación en el ámbito mundial y para México.

### 3.1. Marco normativo de la vida económica de la mujer en México y los ODS

Según el Banco Mundial (BM, 2022), aproximadamente 2400 millones de mujeres en edad de trabajar no tienen los mismos derechos económicos que los hombres. Para 2020, las mujeres aún se mantenían sin tener acceso a un 25% de los derechos de los hombres. En 178 países aún se tienen fuertes barreras legales que impiden a la mujer participar plenamente en la economía. Millones de mujeres, alrededor del mundo, enfrentan diariamente algún tipo de restricción laboral, discriminación, acoso laboral o violencia doméstica, psicológica o sexual. De acuerdo a la Organización mundial de la Salud (OMS), una de cada tres mujeres en el mundo han sufrido violencia física y/o sexual de pareja, o violencia sexual por terceros en algún momento de su vida (Organización Panamericana de la Salud, 2021). Ante ello, la necesidad de generar reformas jurídicas y regulatorias que promuevan la inclusión social, política y económica de las mujeres y el respeto a sus derechos con perspectiva de género. Es importante no perder de vista, que las reglas o normatividades de cualquier formación social se adecuan y transforman en tiempo y espacio.

En la última década, cerca de 190 países han implementado diversas leyes y regulaciones, con el fin de promover la participación económica de las mujeres hacia la igualdad de género. Estas se han dado en ocho áreas estratégicas: 1) movilidad, 2) trabajo, 3) remuneración, 4) matrimonio, 5) parentalidad, 6) empresariado, 7) activos y 8) jubilación. El mayor número de estas reformas correspondieron a los indicadores de parentalidad, remuneración y trabajo. Las principales modificaciones se centraron en la protección contra el acoso sexual en el trabajo, la prohibición de la discriminación por razones de género, la extensión de la licencia remunerada para los nuevos padres y madres, y la eliminación de las restricciones laborales para las mujeres (BM, 2022).

Con respecto a América Latina y el Caribe, las mujeres sólo tienen acceso a menos de tres cuartas partes de los derechos legales en comparación con los que se otorgan a los hombres. De las 32 economías de la región, en 2021, sólo dos países promulgaron reformas importantes en favor de los derechos de las mujeres. Argentina, contabilizó explícitamente los períodos de ausencia por cuidado infantil en las prestaciones de jubilación y Colombia se convirtió en el primer país en introducir la licencia parental remunerada (BM, 2022). México, en las últimas dos décadas, ha buscado implementar un marco normativo y de políticas públicas que trabajen en *pro* de los derechos con perspectiva de género. Algunos de estos cambios jurídicos se vieron reflejados en la promulgación de leyes y la creación de institutos:

- a. *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (LINM)*, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el 12 de enero de 2001, creándose el Instituto Nacional de las Mujeres de México. El objetivo de estas acciones jurídicas han buscado promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación igualitaria en la vida política, cultural, económica y social del país (LINM, 2021).
- b. *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)*, publicada el 2 de agosto de 2006, cuyas disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el territorio nacional. Esta ley ha tenido como objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, plantear los lineamientos y mecanismos institucionales hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, a través del empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo (LGIMH, 2022).
- c. *Ley de Planeación*, su finalidad ha sido el orientar la planeación como un medio para el eficaz ejercicio del encargo del Estado sobre el desarrollo equitativo, incluyente, integral, sustentable y sostenible del país, con perspectiva de interculturalidad y de género, bajo los principios de acceso equitativo a los bienes, recursos y beneficios del desarrollo (Ley de Planeación, 2021).
- d. El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación, derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, contempla objetivos prioritarios con perspectiva de género, entre ellos se encuentran los relacionados con reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados, que obstaculizan el ejercicio de los derechos humanos en el ámbito laboral y seguridad social (Gobierno de México, 2021).

En marzo del 2020, se modificaron los artículos 17, 19, 33 y 38. Estos instrumentos legales, buscan que la política de igualdad entre mujeres y hombres consideren indicadores específicos que permitan evaluar la incidencia de los programas presupuestarios en materia de erradicación de la violencia de género y su desarrollo en la sociedad. Cada uno de estos preceptos legales se encuentran alineados con lo dispuesto por el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos respecto al reconocimiento y promoción de los derechos humanos ante cualquier instancia, incluyendo los tratados internacionales

El camino hacia la construcción jurídica y social con perspectiva de género ha sido largo y espinoso; no obstante, paso a paso y gracias a las luchas sociales se han obtenido importantes logros que hoy pueden disfrutar las presentes generaciones. En materia jurídica, es necesario que lo contenido en leyes y reglamentos se cristalicen y sean realizables en cada una de las realidades y contextos de la mujer. Por lo que es sumamente importante continuar buscando aristas de apoyo, de promoción y de acción en favor de los derechos de este sector históricamente excluido y discriminado.

Teniendo presente que por cada dólar que gana el hombre una mujer percibe 77 centavos por ese mismo trabajo; que una de cada tres mujeres ha sufrido violencia física o sexual, que sólo el 13% de la posesión de tierra está en manos de mujeres, que un porcentaje considerable de niñas son casadas sin su consentimiento, y que sólo una cuarta parte de los puestos parlamentarios están ocupados por mujeres (OCDE, 2017b; PNUD, 2015; ONU Mujeres, 2022b). No es casualidad que la Organización de las Naciones Unidas, dentro de los 17 ODS, haya puesto atención especial a la transversalidad del objetivo 5, referente a la igualdad de género, cuyo propósito es poner fin a todos los tipos de discriminación, violencia y prácticas nocivas hacia la mujer y las niñas; reconocer y asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios; así como establecer marcos normativos y propiciar políticas que reduzcan la brecha de género, entre otras.

### **3.2. El contexto de la mujer: empleo, educación y salarios**

A partir de la segunda mitad del XX, se ha presentado cambios sociales sin precedentes en materia de equidad de género, al incrementarse la matrícula de la mujer educación media y superior, aunado a la incorporación significativa en la fuerza laboral asalariada. Sin embargo, todavía falta mucho por avanzar y tareas pendientes para que las niñas y mujeres puedan disfrutar de este derecho universal en materia económica como la segregación laboral, exclusión sectorial y brecha salarial (CEPAL, 2013; Zabludovsky, 2020).

#### **3.2.1. La mujer en el ámbito laboral**

Uno de los ámbitos de mayor lucha de la mujer ha sido el reconocimiento en la vida laboral como agente económico activo. Un informe del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en 2015, señalaba que la mujer efectúa o incide en el 80% de las decisiones de consumo, y generalmente cualquier recurso adicional lo destina a la adquisición de productos y servicios básicos. Se considera también que la igualdad entre hombres y mujeres posibilita el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) y la reducción de la pobreza, de ahí la transversalidad que se atribuye a la equidad de género para el alcance del resto de los 16 ODS. El 17% de los hogares en América Latina está a cargo de mujeres, por lo que una disparidad de salario puede perpetrar mayores niveles de pobreza, así lo han demostrado los programas de apoyo, como una estrategia efectiva, al optimizar de una mejor manera los recursos que se les asignan con este fin, a diferencia del hombre que en diversas ocasiones los desvía hacia otros propósitos.

Una de las grandes problemáticas de la incorporación de la mujer a la vida laboral se atribuye a la doble carga que asume la mujer en el campo laboral, sea como empleada, científica o en el campo de los negocios. En este sentido, Carrasco-Portillo *et al.* (2011) realizaron un estudio comparativo, sobre la doble carga de trabajo de la mujer en España, entre la Encuesta Nacional de Salud (ENS) y la Encuesta de Población Activa (EPA). Concluyen que la doble carga para la mujer es evidente, aunque no es coincidente para ambas encuestas. En los últimos años, se ha podido visualizar una mayor inclusión en el campo laboral de la mujer, teniendo más de 40 % de los puestos laborales en el mundo. Sin embargo, la brecha entre hombres y mujeres sigue siendo grande, principalmente en la disparidad de los niveles de participación laboral sectorial y de sueldos (Andrades *et al.*, 2019; OIT, 2016; OIT, 2019; Zabludovsky, 2020).

De los 146 países considerados en el reciente informe del Foro Económico Mundial (FEM, 2022), Islandia figura como el país en alcanzar un 90% la igualdad entre hombres y mujeres, en término de las cuatro dimensiones del índice global como son: la participación y oportunidades económicas, logros educativos, salud y supervivencia, y empoderamiento político. En contraparte Afganistán destaca como el país con la menor reducción, de apenas el 43.5%. México ocupa el lugar 31 y es el tercero en Latinoamérica con el 76.4%. En cuanto a los subíndices, los de mayor avance son los de salud y supervivencia, al igual que educación con un 95.8% y 94.4% respectivamente; en comparación con el de empoderamiento político que apenas alcanzaba para ese año el 22%, y el de Participación y oportunidades económicas del 60.3%, que justamente es este tópico en el que versa el análisis del presente documento. La síntesis de este índice, en sus cuatro dimensiones, se puede observar en la Tabla 1. En el subíndice

de educación se ha logrado avanzar en la brecha de género, casi al 100%, pero en los rubros de participación en fuerza laboral, igualdad de salarios y dirigencia de empresas es muy bajo.

Tabla 1. Índice y ranking de brecha de género para México 2021-2022

Índices Brecha de género	2022	2021	2022	2021
Mundial	0.679	0.681		
México global	0.764	0.757	31	34
<i>Participación y oportunidades económicas</i>	0.597	0.59	113	122
Tasa de participación en la fuerza laboral	0.581	0.596	123	129
Igualdad de salario por trabajos similares	0.497	0.502	124	132
Ingreso ganado estimado	0.518	0.506	115	116
Legisladores, oficiales senior y gerentes	0.625	0.562	44	57
Trabajadores técnicos y profesionales	0.988	991	72	77
<i>Logros académicos</i>	0.994	0.95	60	56
Tasa de alfabetización	0.984	0.897	74	81
Inscripción en educación primaria	-	0.755	--	1
Inscripción en educación secundaria	1	0.95	1	1
Inscripción en educación terciaria	1	0.927	1	1
<i>Salud y sobrevivencia</i>	0.975	0.975	5	58
Empoderamiento político	0.49	0.468	15	18

Fuente: Elaboración propia, con información de [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf)

Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en México, al primer trimestre de 2022, considerando la población total de 128,271,478, la PEA representaba el 42.28%, de la cual el 96.5% estaba ocupada. Las mujeres representaban poco más de la mitad de la población del país (51.2%), el 10% eran indígenas y el 5% presentaba alguna discapacidad, 2.7 millones presentaban problemas de analfabetismo y su promedio de instrucción educativa era de 9.6 años, comparada con el hombre de 9.8 años (INEGI, 2022). La Tabla 2, muestra la evolución de la fuerza laboral en México a partir de 2011. En esta se puede observar la lentitud de la incorporación de la fuerza laboral de la mujer, estando ligeramente por debajo de la media mundial que es del 40%; aunado que un porcentaje importante es de tiempo parcial.

Tabla 2. Fuerza laboral de hombres y mujeres en México 2011-2020

	2011	2015	2019	2020
<b>Fuerza laboral (miles)</b>				
Total	49,722	52,905	56,991	53,362
Hombres	31,003	32,777	34,709	32,675
Mujeres	18,718	20,128	22,282	20,687
<b>Empleo (miles)</b>				
Total	47,139	50,611	54,994	50,979
Hombres	29,386	31,384	33,505	31,144
Mujeres	17,753	19,228	21,492	19,835
<b>Desempleo (miles)</b>				
Total	2,583	2,294	1,998	2,383
Hombres	1,618	1,393	1,208	1,531
Mujeres	965	901	790	852
<b>Empleo (%)</b>				
Hombres	62.3	62	60.9	61
Mujeres	37.7	38	39.1	39
<b>Empleo-condición profesional (miles)</b>				
Total	47139	50611	54994	50979

Empleados	66.3	67.9	68.1	69.5
Empleadores y personas que trabajan por cuenta propia	27.5	26.8	27.4	26.5
Trabajadores familiares no remunerados	6.2	5.3	4.6	4.0
<b>Trabajo de medio tiempo (%).</b>				
Tiempo parcial como % del empleo	18.4	18.1	17.6	17.7
Hombres: tiempo parcial como % del empleo masculino	12.5	12.3	11.7	12.4
Mujeres: tiempo parcial como % del empleo femenino.	28	27.5	26.9	26.2

Fuente: Elaboración propia con información de: [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-labour-force-statistics-2021\\_177e93b9-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-labour-force-statistics-2021_177e93b9-en#page1)

En la Gráfica 1 se observa una variación más fluctuante para la tasa ocupacional laboral de la mujer, lo cual confirma la inestabilidad de mercado laboral para la mujer, señalada por instituciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE).

Gráfica 1. Tasa de crecimiento de ocupación laboral por género en México. 2002-2021



Fuente: Elaboración propia con información de <https://ilostat ilo.org/data/>

En esta gráfica también se puede visualizar la disminución que tuvo el empleo, para hombres y mujeres durante la pandemia, en congruencia con una investigación de Ruiz-Larrea (2022), donde señala que la desigualdad global y la de género aumentó derivado de la pandemia. El punto central del estudio se focalizó en la desigualdad que se generó en materia de salud mental y participación laboral de la mujer, como parte de la pandemia, en cinco comunidades independientes de España. Se encontró que la mujer presenta una mayor frecuencia a problemas de salud mental, como ansiedad y depresión. En el aspecto laboral las mujeres fueron las más afectadas por el trabajo de cuidados que asumieron durante la misma y lo complicado para reincorporarse a la fuerza laboral. Concluye que en España se implementó una gestión de la pandemia, sin perspectiva de género, agudizando el problema de desigualdad ya existente en materia de salud y trabajo para la mujer.

Gráfica 2. Participación sectorial de la fuerza laboral de hombres y mujeres. México. 2019



Fuente: Elaboración propia con datos de: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\\_estruc/702825198664.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198664.pdf)

Prosiguiendo con México, otro aspecto importante en el ámbito laboral es la exclusión y disparidad de la mujer en algunos sectores económicos, similar a lo que ocurre a nivel mundial (OIT, 2016). De acuerdo con el Censo Económico realizado en el 2019 por el INEGI, en la Gráfica 2 se muestra la participación económica sectorial de hombres y mujeres. La mayor presencia de la mujer se tiene en comercio, principalmente al por menor de productos textiles, bisutería, accesorios de vestir y calzado, y en menor medida en comercio al por mayor de abarrotes, alimentos, bebidas y tabaco. Le sigue el de servicios, particularmente educativos y de salud. En tercer lugar, está la participación de la mujer en las manufacturas, en la fabricación de productos textiles (excepto prendas de vestir). Es importante mencionar que en los últimos 30 años (1989-2019), se ha registrado una mayor participación del trabajo femenino en el sector de manufacturas, mientras que el sector de servicios y comercio ha disminuido en un 0.9% y 0.7%, respectivamente. Los sectores con menor participación de la mujer son, el minero, la construcción, pesca y agricultura, connotado por la perspectiva de género (INEGI, 2020).

Entre los estados con mayor fuerza laboral femenina, se encuentra Oaxaca con una tasa de 49.9%, le sigue Guerrero y Tlaxcala, con el 48.1% y 45.8%, respectivamente. Los estados con menor participación femenina son, Tabasco (36.7%), Coahuila (36.3%) y Nuevo León (35.9%). En el estado de Hidalgo, la participación femenina en los últimos años ha tenido mayor dinamismo, con una tasa del 43.4%, posicionándose en el séptimo lugar, superando el promedio nacional (41.3%). Es importante resaltar, que la brecha de género laboral no se presenta sólo en términos cuantitativos, sino también cualitativos, en cuanto a la calidad del empleo, en términos de bienestar, seguridad del mercado laboral y la calidad del ingreso y entorno laboral. Según la OCDE (2017a), los empleos en México se caracterizan por altas tasas de inconformidad, largas jornadas de trabajo y bajas remuneraciones. Las mujeres jóvenes y madres, enfrentan grandes obstáculos en el campo laboral, al ser la maternidad un factor clave de su contratación y vulnerabilidad, por la falta de tiempo y de oportunidades. Esta misma institución señalaba desde 2017, que, si la brecha de género se reducía a la mitad entre personas de 15 a 74 años, el PIB per cápita, aumentaría aproximadamente en 1100 dólares. En caso contrario, las pérdidas y el retraso de la economía nacional seguirán aumentando.

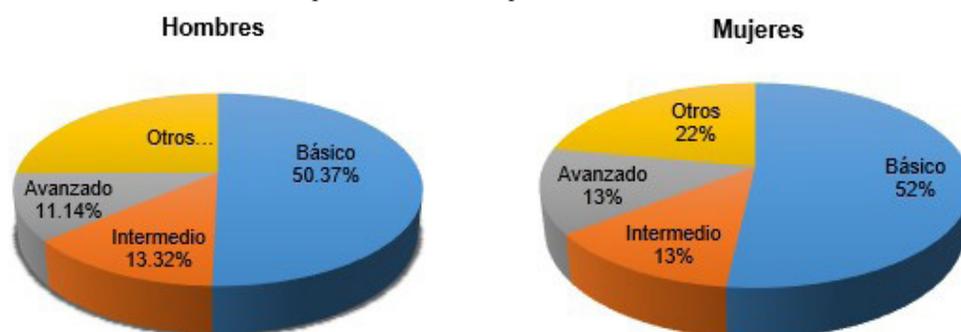
### 3.2.2. La educación: un medio contra la desigualdad de género

Miles de mujeres han sido víctimas de discriminación laboral, debido a que históricamente, el rol de la mujer nunca ha estado relacionado con que ocupen cargos acordes a la trayectoria profesional y académica, sino más bien, al cuidado de los niños y a la realización de las actividades de casa (Andrades *et al.*, 2019). La educación es un aspecto donde la igualdad de género ha ido en avanzada, apoyados por un marco normativo. Hoy la mujer exige no sólo un voto, un trabajo, sino el ser tratada y respetada como un ser humano. La educación para la mujer, ha demostrado ser un medio efectivo contra la desigualdad de género, por una vía menos dolosa y violenta, pero contundente.

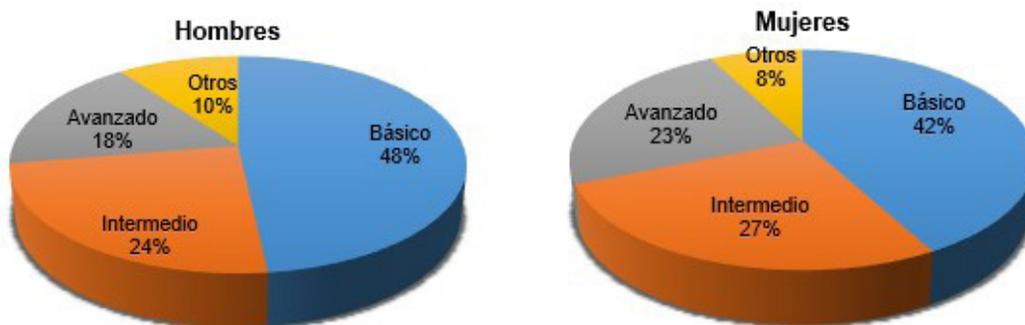
En materia de educación se está muy cerca de poder alcanzar el nivel básico de primaria. Para América Latina se ha logrado esta equidad, incluso a nivel secundaria, lo cual es digno de mencionar, puesto que México forma parte de esta región (FEM, 2022). A pesar de ello, aún tomará tiempo lograr una escalada en otros niveles educativos que permita a la mujer una mayor presencia en el liderazgo y toma de decisiones a nivel local e internacional. En cuanto a la educación profesionalizante de la mujer para su inserción en el campo laboral disciplinar, el problema reside en la disparidad de las áreas de formación. Generalmente la mujer egresa de carreras en educación y salud (70%); comparado con el 30% en ingenierías y carreras industriales (BID, 2015).

En México el número de estudiantes mujeres en las universidades (licenciatura y técnico superior) ha aumentado considerablemente, mientras en 1970 representaba el 17% aumentó al 50% para 2015 (Zabludovsky, 2020). En cuanto a la participación en el mercado laboral de hombres y mujeres conforme a grado de instrucción se puede entender de una mejor manera en las gráficas comparativas 3 y 4. Se observa como la mujer se ha ido insertando en una mayor cuantía en función de su grado de instrucción, a partir del nivel intermedio y avanzado donde supera al hombre (OIT, 2022).

Gráfica 3. Ocupación en México por nivel de instrucción 2002



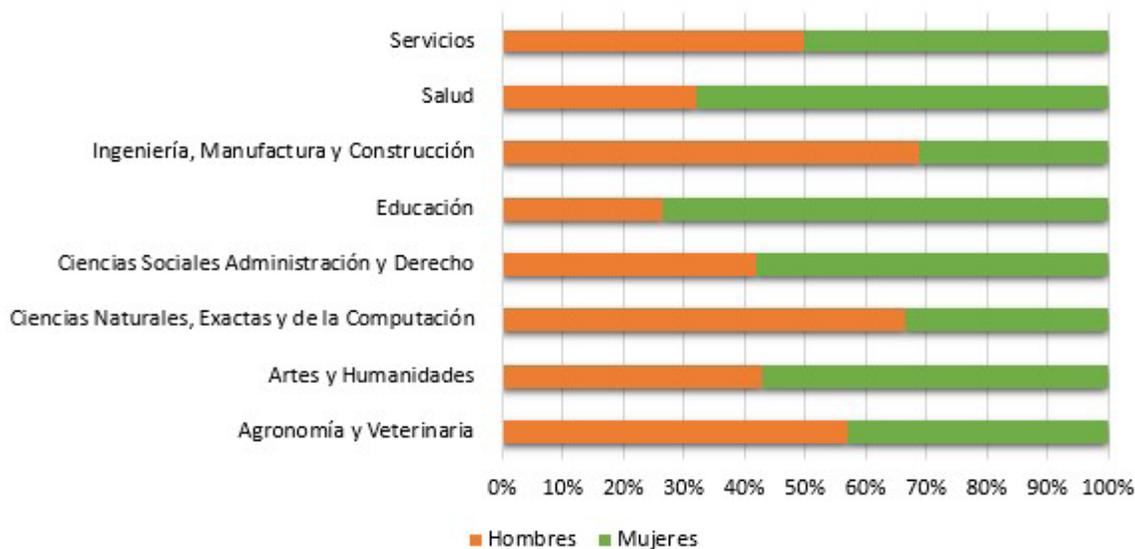
Gráfica 4. Ocupación en México por nivel de instrucción 2021



Fuente: Elaboración propia con información de <https://ilostat.ilo.org/data/>

Respecto a la formación disciplinar de la mujer profesional en México, no es tan distinta al contexto mundial. En la Gráfica 5 se observa como la exclusión de la mujer en áreas disciplinares del trabajo viene relacionada con su formación profesional, en correspondencia con la asignación de tareas de cuidados vinculada con su formación en las disciplinas de la educación, salud, administración. En las ingenierías y ciencias naturales los hombres prevalecen en una proporción de dos terceras.

Gráfica 5. Matrícula por área de estudio a nivel superior en México. 2020

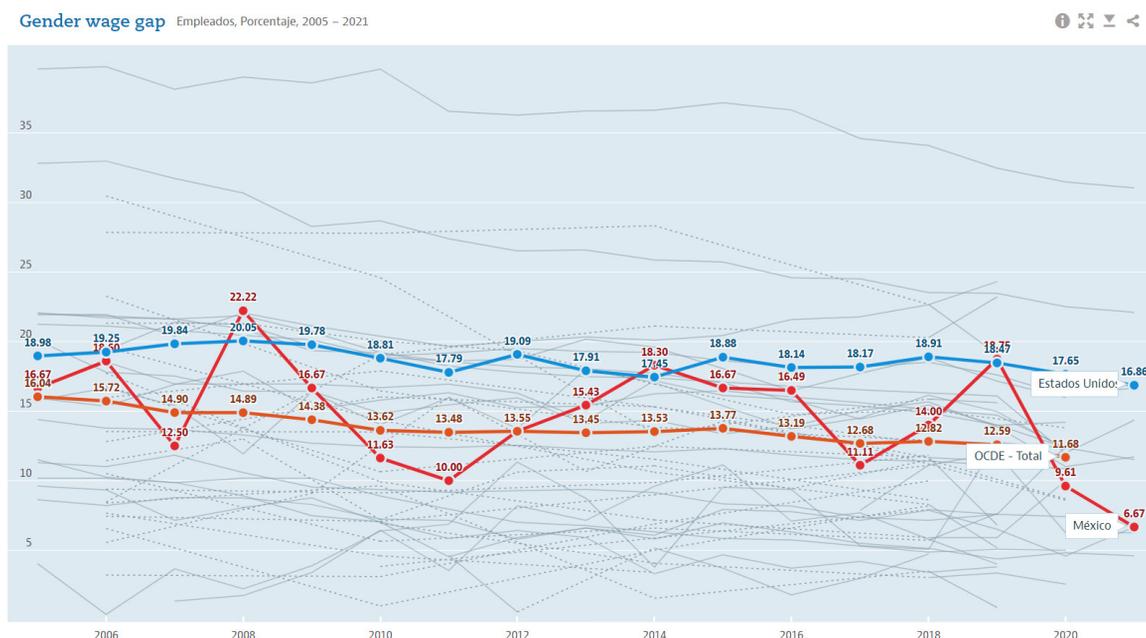


Fuente: Elaboración propia con información de <https://ilostat.ilo.org/data/>

### 3.2.3. Brecha de salarial

Las mujeres representan la mitad de la fuerza laboral en la mayoría de las economías y no es posible prescindir de su talento y habilidades. Pero también persiste la brecha salarial entre hombres y mujeres, como una de las evidencias más palpables de la desigualdad de la mujer en el mercado laboral, siendo 16% más bajo su salario que los hombres, a pesar de la tendencia creciente del ingreso de la mujer (BID, 2015; Andrades *et al.*, 2019, OCDE, 2017b; Paz, 2021).

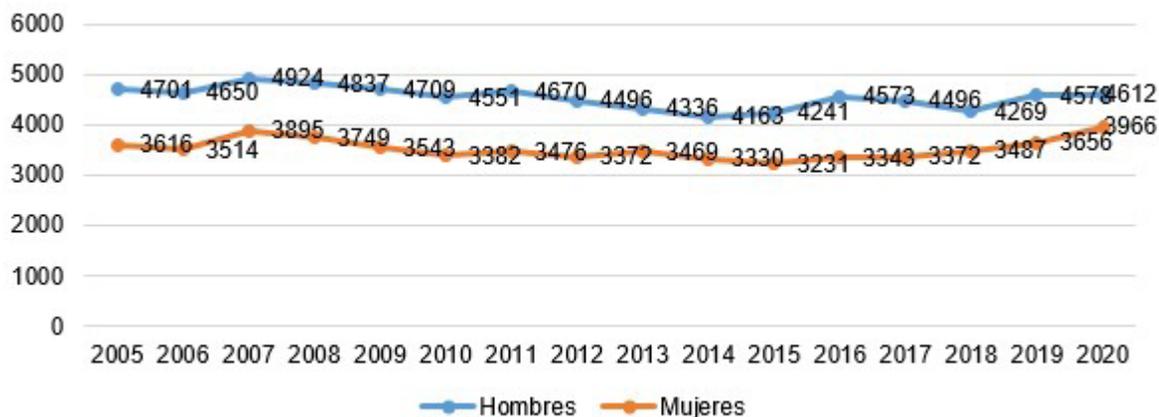
Gráfica 6. Comparativo de brecha salarial 2005-2021



Fuente: Obtenido de <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

La brecha salarial de género se define como la diferencia entre los ingresos medios de hombres y mujeres en relación con los ingresos medios de los hombres. En la Gráfica 6, se muestra la inestabilidad de la brecha salarial entre hombres y mujeres para México, comparada con la OCDE y Estados Unidos, siendo para México en 2021 del 6.67% (OCDE, 2022b). De igual manera, en la Gráfica 7, se muestra esta brecha en términos de ingreso mensual. Se puede percibir que hay momentos en los que se estrecha más como en 2021, con una diferencia salarial del 14%, comparado con 2005 del 24%. Esto es muestra de desigualdad, puesto que, a pesar de tener las mismas capacidades, la mujer percibe un salario inferior por cuestiones de género.

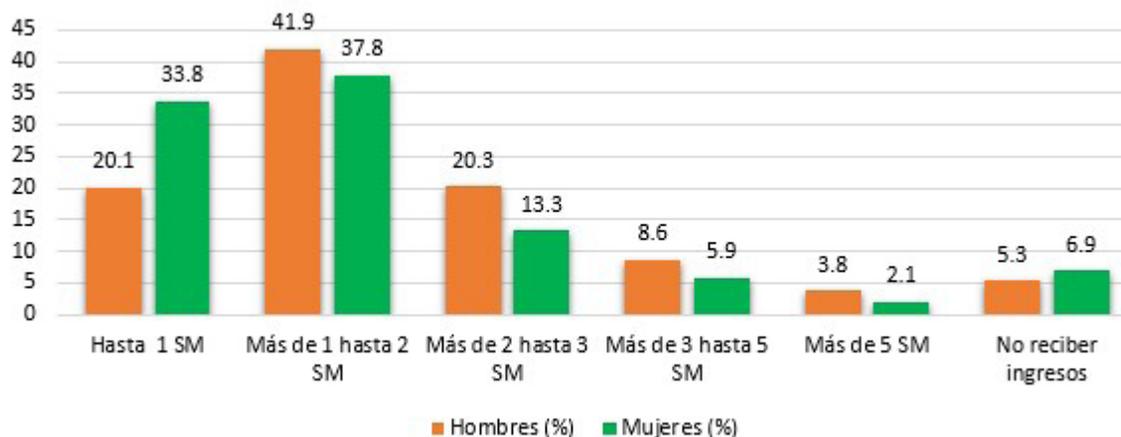
Gráfica 7. Ingreso mensual en términos reales al primer trimestre de cada año (Pesos por mes en términos reales)



Fuente: Elaboración propia con información de [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/mujeresyhombresenmexico2020\\_101353.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf)

Esto mismo se puede constatar en la Gráfica 8, donde la mujer va teniendo una menor participación en el trabajo a manera de que el ingreso se incrementa; en una relación inversa participación-salario. Según el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO, 2020), 4 de cada 10 mujeres que trabajan, apenas alcanzan a cubrir la canasta básica.

Gráfica 8. Porcentaje de nivel de ingresos de la población ocupada. México. Primer trimestre de 2020



Fuente: Elaboración propia con datos de: [https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2020/12/02122020\\_Las-mujeres-no-ganan-lo-mismo-que-los-hombres.pdf](https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2020/12/02122020_Las-mujeres-no-ganan-lo-mismo-que-los-hombres.pdf)

A la disparidad salarial para la mujer en el mercado laboral, se suma un nuevo reto que refiere a la brecha digital de género en dos aspectos: el primero en cuanto a las oportunidades para acceder, usar y participar los medios digitales; el otro, asociado a su formación profesional en cuanto a la creación y desarrollo de tecnologías de la información y comunicación. Los factores asociados a esta problemática son, el estatus socioeconómico que complica acceder a estos dispositivos e infraestructura; la falta de conocimientos y habilidades en materia de TICs, y manejo del idioma inglés atribuible a su nivel educativo; la cultura en cuanto a una percepción errónea sobre la importancia de medios digitales, además de las responsabilidades en el hogar y familia, la priorización de la educación de los hombres, el ciberacoso y el escaso reconocimiento por la sociedad de aquellas logran participar en estos sectores (Aguerre y Levy, 2018; Vaca y Valenzuela, 2022).

En el 2019, se estimaba que el porcentaje mundial de mujeres con acceso a Internet era del 42%, frente al 58% de los hombres. En 2020, se señalaba que el 98% de los empleos vinculados con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas requería de las habilidades en TIC. Con la pandemia por COVID-19, esta revolución tecnológica aceleró y agudizó su distribución inequitativa, propiciando una mayor desigualdad económica y social. No es casualidad que este tema se encuentre en la agenda 2030, en el Foro de Gobernanza de Internet de G20 y una cantidad considerable de grupos de trabajo e iniciativas a nivel internacional y al interior de los países (CEPAL, 2013; UNESCO, 2019; Aguerre y Levy, 2018; Vaca y Valenzuela, 2022).

### 3.3. La mujer en los negocios

Los procesos de trabajo se han construido históricamente para la mujer, con base en los valores, símbolos y consideraciones de poder, de lo que es permisible o no para ellas. La empresa se han pensado y presentado como un espacio exclusivo para los hombres, fuera de la equidad de género al restablecer erróneamente, una imagen de limitaciones profesionales en los negocios, poca experiencia, falta de liderazgo y de poder económico (Culebro *et al.*, 2019; Andrades *et al.*, 2019). La mujer enfrenta diversos obstáculos que no les permiten participar en el ámbito de los negocios, uno de los principales es el de financiamiento, al enfrentarse a la desconfianza de entidades públicas o privadas. La mayoría de las mujeres para emprender su negocio, obtienen financiamiento de otras fuentes como los amigos y familia, y en menor proporción de créditos personales, lo que implica un doble esfuerzo y presión para poder lograr el éxito empresarial que su contraparte. Otras razones más son la informalidad y la doble carga de la mujer que se transforma en inseguridad para liderar una empresa (Elam, *et al.*, 2019; Latina República, 2021; OCDE, 2017b).

La mujer enfrenta diversos obstáculos que no les permiten participar en el ámbito de los negocios, uno de los principales es el de financiamiento, al enfrentarse a la desconfianza de entidades públicas o privadas. La mayoría de las mujeres para emprender su negocio, obtienen financiamiento de otras fuentes como los amigos y familia, y en menor proporción de créditos personales, lo que implica un doble esfuerzo y presión para poder lograr el éxito empresarial que su contraparte. Otras razones más son la informalidad y la doble carga de la mujer que se transforma en inseguridad para liderar una empresa (Elam, *et al.*, 2019; Latina República, 2021; OCDE, 2017b).

Se debe diferenciar en la mujer de negocios dos categorías; una como responsable, a nivel gerencial como directivo, presidencia o CEO; y aquella como propietaria, es decir empresaria, más allá del autoempleo (Zabludsky, 2020). Un estudio del Banco Mundial en 2015, comprobaba que sólo el 20% de las entidades de la región de América Latina y el Caribe, tenían al menos una mujer en un alto cargo gerencial y en grandes empresas entre el 1% y 3%. A pesar de ello, se destaca la oportunidad extraordinaria y la ventaja que los negocios representan para

la mujer en términos de rentabilidad, eficiencia y compromiso, además de que, aquellas que logran superar estos obstáculos, tienen la posibilidad de competir al frente de medianas y grandes empresas (BID, 2015).

Esto explica los pocos estudios que se tienen sobre la incursión de las mujeres en el campo de los negocios. Mena *et al.* (2019) realizaron un estudio cuyo propósito era mostrar las problemáticas y tendencias en los negocios, desde una perspectiva de género. Señalan que las problemáticas van desde los obstáculos y discriminación para ocupar puestos directivos, hasta aquellos de orden físico o acoso laboral; provocando el ausentismo, bajo rendimiento e incluso la baja laboral. Pese a ello, se tienen organizaciones que trabajan en contra de este tipo de prácticas como la Red de Empresas por la Equidad de Género de España y en Latinoamérica. Concluye que para contrarrestar este tipo de prácticas es preciso instrumentar un marco normativo e implementar políticas que permitan mejorar las condiciones de la mujer en la vida social, económica y política.

Finke *et al.* (2021) realizaron también un estudio para Colombia sobre la relación entre emprendimiento, empoderamiento femenino y pobreza para identificar los factores que determinan esta relación. Para ello, tomaron las estadísticas del Monitor Global de Emprendimiento (GEM por sus siglas en inglés) para la variable tasa de actividad emprendedora (TEA) de 938 mujeres de ese país, considerando tres dimensiones de empoderamiento: individual, social y económico; tanto en el ámbito rural como urbano. La metodología consistió en un análisis de variables latentes por la técnica de Correspondencias Múltiple (ACM). Encontraron una relación significativa entre las variables educación y empoderamiento económico con los ingresos familiares; también se identificó una relación importante entre educación y nivel de autoeficacia. Concluyen que se requiere innovar y reorientar los programas de apoyo a las mujeres emprendedoras, que se vea reflejado en la disminución de la pobreza.

La mayor parte de estudios constatan que las mujeres en igualdad de condiciones respecto a cualidades del hombre, tienen mayor dificultad para ascender a puestos directivos. Ningún sector está cerca de ser liderado por mujeres. Uno de los más representativos es educación, con el 34.5%, seguido por ventas al por menor, salud, y alojamiento, mientras los hombres predominan en la construcción, administración y venta al por mayor. Cuando una empresa instaura una cultura inclusiva de género, tiene posibilidad de mejorar un 9% su rendimiento; aquellas que alcanzan la igualdad de género en los consejos de administración, tendrán la posibilidad de aumentar sus resultados comerciales en un 20%. América Latina y el Caribe tienen el porcentaje más alto de representación femenina en los consejos administrativos por región, con un 31.9% (OIT, 2019; Elam, *et al.*, 2019). En la Tabla 3 se puede observar la participación de la mujer de México en el ámbito gerencial, el sector en el que se incursiona, así como el ranking que ocupan estas empresas. Es más que evidente la baja participación de liderazgo empresarial con apenas 19 de un total de 500 empresas, por lo que hay un reto importante a vencer.

Tabla 3. Empresas dirigidas por mexicanas con base en ranking de 500 más importantes 2021.

Empresa	Giro empresarial	Ranking 2020	Ranking 2021
General Motors	Sector automotriz	6	6
Flex	Electrónica	46	49
At&t	Telecomunicaciones	70	78
Caminos y Puentes Federales	Servicios públicos	111	109
A.P. Moller Maersk México	Logística y transporte	137	125
Citibanamex Seguros	Seguros y finanzas	116	155
Danone México	Alimentos y bebidas	179	157
Tenneco México	Automotriz y autopartes	166	182
Softtek	Computación y servicios	182	193
3M México	Tecnología diversificada	219	233
TV Azteca	Medios de comunicación	258	247
SAP México	Computación y servicios	272	302
TC Energy México	Energía	241	305
Lotería Nacional	Juegos y sorteos	357	309
Pfizer México	Química farmacéutica	268	313
Manpower México	Recursos humanos	260	339
Fonacot	Servicios financieros	347	364
Renault México	Armadora	372	367
Daimler México	Armadora	277	381

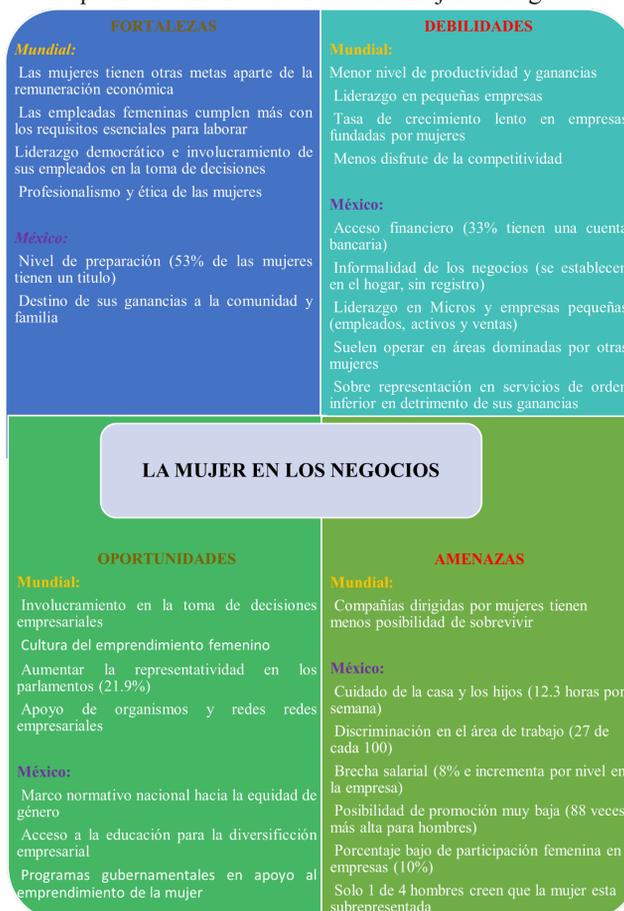
Fuente: Elaboración propia con información de <https://expansion.mx/las-500-empresas-mas-importantes-de-mexico-2021>

Países miembros de la OCDE, que incluyen a México, señalaron la brecha salarial y la desigual participación en el trabajo no remunerado, como dos de los mayores problemas de la desigualdad de género en sus países. Como consecuencia, al interior de la propia OCDE se han implementado cambios importantes dentro de sus políticas, promoviendo el equilibrio de género gradual en sus consejos de administración y en los puestos de alta dirección. En este mismo tenor los países miembros se han comprometido a disminuir las brechas de género, a través del acceso a las habilidades financieras y empresariales (OCDE, 2017b). Una porción de mexicanos trabajan por cuenta propia, 25% mujeres y 27% hombres, sin embargo, las mujeres se enfrentan a mayores retos para desarrollar sus empresas, tienden a trabajar informalmente (OCDE, 2017a); tienen menores probabilidades de emprender sus propios negocios, y ganan menos que los hombres. Se adiciona, las brechas de género por maternidad, teniendo efectos negativos en el desarrollo profesional y empresarial (OCDE, 2022c).

Zabludovsky, en una publicación de 2020, presenta un análisis sobre las mujeres y las empresas, como dirigentes o dueñas. Su estudio presenta una discusión teórica sobre la ambigüedad de diferentes conceptos del entorno empresarial, como el de emprendedora, empoderamiento, trabajo independiente, etc. Se complementa además, con argumentación estadística sobre la matrícula educativa, empleo, cargos ejecutivos y responsabilidades en el hogar. La investigación se focaliza en las micro y pequeñas empresas de las actividades de comercio, educación, salud y hospedaje. La autora presenta diversos resultados, que son retomados a lo largo del documento por la similitud con el presente estudio. Concluye que uno de los principales desafíos para las futuras investigaciones debe ser el sentido holístico del análisis y la generación de datos cuantitativos y cualitativos. De acuerdo con el Instituto Nacional de Mujeres, en México, la mayoría de las empresas lideradas por mujeres son microempresas, de autoempleo, orientadas al mercado local, tienden a formar parte del sector informal, se inician con sus propios recursos y su principal reto es el constante enfrentamiento con un machismo arraigado desde el hogar (Culebro, *et al.*, 2019).

La brecha de género en la carga de trabajo no remunerado para las mujeres es de 13.4 horas semanales en promedio. México es el segundo país en Latinoamérica en oportunidades para emprender, sin embargo solo tres de cada diez Pymes que se abren en México son encabezadas por mujeres. Los motivos por los que las mujeres se deciden emprender está el deseo de tener un negocio propio e independencia financiera (29%), elevar sus ingresos y su calidad de vida (20%), por gusto (20%), 18% para continuar con el negocio familiar y 13% restante porque perdieron su empleo (OCDE, 2022; Forbes, 2020; Klar, 2021).

Esquema 1. Análisis FODA de la mujer de negocios



Fuente: Elaboración propia

Zabludovsky (2020) señala en 2012, en el ámbito de los negocios, que el porcentaje de mujeres en puestos gerenciales intermedios apenas alcanzaban el 23%, en grandes empresas el 13% y como presidentas, directoras o CEO, sólo el 5%. Esto da razón de la poca presencia de la mujer en los negocios, en una relación inversa entre presencia y cargo, denominado como “techo de cristal”, que se conforma por paredes invisibles que se convierten en barreras impenetrables, asociado sin duda a las problemáticas de género. Con base a lo señalado a lo largo del documento y particularmente en este apartado se elaboró un análisis FODA, que permitiera sintetizar aspectos relevantes sobre la mujer de negocios en México y el mundo (Esquema 1).

Los retos y oportunidades que presenta la mujer de negocios en México, son muchos; sin embargo, si se logra superar la brecha de género que reconozca estas relaciones inequitativas se estaría en la posibilidad de romper paradigmas, aumentando los márgenes de ganancias de las empresas, aunado a las implicaciones macroeconómicas en términos del PIB, empleo, pobreza y de índole social como la inclusión, calidad de vida. No se trata de una lucha de poder contra los hombres sino propiciar una competencia equitativa entre empresarios y empresarias, basada en compromisos, capacidades, infraestructura, oportunidades, entre otros, sin que exista distinción por motivos de género.

#### 4. Discusión

En trascendente hacer énfasis en la forma como se asume socioculturalmente la doble carga de la mujer, como si fuera inherente a su propia naturaleza. Si bien el hombre se ha ido incorporando paulatinamente en las labores del hogar, esto ha sido objeto de una serie de señalamientos. Aunado a ello, la administración de la familia y el hogar sigue siendo competencia de la mujer, de ahí que la media femenina de horas dedicadas al trabajo remunerado y al estudio no supere las destinadas al cuidado de los hijos y las tareas domésticas, perpetuando la incompatibilidad entre lo doméstico y laboral como lo señalan los estudios de Aguerre y Levy (2018), Andrades *et al.* (2019), Carrasco-Portiño, *et al.* (2011).

La doble carga representa para la mujer también una menor productividad por los costos asociados a su ritmo de vida, por las múltiples ocupaciones que debe desempeñar dentro y fuera del hogar. Esto conlleva a problemas de salud que genera un círculo nocivo en términos de estabilidad y en consecuencia de productividad laboral, al vivir bajo presión, sin tener tiempo para sí misma, referidos en los estudios de Carrasco-Portiño *et al.* (2011) y Zabludovsky (2020). Otro aspecto importante de retomar en la discusión referente a la equidad de género es la discriminación de aquellas actividades económicas que socialmente se consideran masculinas o femeninas, como una exclusión asociada a su propia “naturaleza”, de tal forma que hay sectores que se guardan únicamente para el hombre como la minería y la construcción, y en cierta forma la tecnología, como parte de esa brecha digital a la que se alude. En contraste las oportunidades para la mujer se dan en los sectores como educación, salud y servicios de hospedaje, donde una vez más se asocia con el papel reiterativo de las actividades de cuidados. Esta tendencia va siendo gradualmente menor y se refleja en la brecha salarial que responde a esta discriminación por el simple hecho de ser mujer, mas no por la capacidad de hacerlo, como se ha señalado por OCDE (2017b), BID (2015), Andrades *et al.* (2019) y Paz (2021).

Es visible la desigualdad de género y sin duda hay mucho por trabajar, pero tampoco se puede negar el avance que se ha tenido en la inclusión educativa de la mujer, denominada por Zabludovsky (2020) como la feminización de la educación superior, que le permite acceder a diferentes áreas del conocimiento y en consecuencia en el ámbito laboral, basado en competencias y capacidades para liderar e instaurar empresas, señalado por organismos como Banco Mundial (2022), CEPAL (2013), OCDE (2022) y estudios como el de Culebro *et al.*, (2019). El emprendimiento y empoderamiento son dos elementos interrelacionados en el proceso de transición hacia la equidad de género, que caracterizan particularmente a la mujer de negocios.

El primero se propicia por la precariedad de oportunidades, asociada a una desigualdad de género, que termina fortaleciendo el empoderamiento de la mujer, entendido como el proceso de ganar control sobre una misma, en cuanto a la toma de decisiones y acceso al poder, basado en el desarrollo de habilidades, capacidades y competencias personales que le permita el reconocimiento, independencia, generación de conciencia y cambios de conductas organizacionales y sociales, aunado a la resolución de problemáticas arraigadas. Los negocios para la mujer no solo implica un sentido económico, sino también un cambio de paradigma de su propia visualización y connotación social, abordados de algún modo en los estudios de Andrades *et al.* (2019), BID (2015), Finke *et al.* (2021) y (ONU Mujeres, 2022a).

Finalmente la equidad de género, como parte de los ODS, institucionaliza el empoderamiento de la mujer a nivel internacional y nacional, estableciendo los siete principios, conocidos también como WEPS, por sus siglas en inglés, en cuanto a la promoción de género en la alta dirección; igualdad de oportunidades laborales; salud, seguridad y bienestar; promoción de la educación, capacitación y desarrollo profesional; así como la implementación del desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia; el apoyo de iniciativas comunitarias; y la evaluación y difusión de los avances a favor de la igualdad de género. Sin embargo, no es suficiente el marco normativo si se carece de políticas, programas y acciones direccionados a romper ese

patrón cultural de género perpetrado histórica y socialmente desde casa como mencionan el Pacto Mundial de la Red Española (2022), el PNUD (2015) y Zabludovsky (2020), por señalar algunos.

## 5. Conclusiones

Mujeres y hombres no tenemos valor, porque no somos mercancías. No se trata de atributos, sino de capacidades que merecen el mismo respeto y oportunidades por ser ambos seres humanos. Todos tenemos los mismos derechos, pero también las mismas responsabilidades. Sólo bajo esta perspectiva podremos avanzar en la igualdad hacia una sociedad de desarrollo sostenible, como lo enmarca la agenda 2030, compartida por hombres y mujeres, en los distintos ámbitos de la vida, incluyendo los negocios. Extender las licencias por maternidad/paternidad y otorgar condiciones laborales más flexibles para mujeres y hombres han demostrado ser medidas con impacto en economías avanzadas donde una gran parte del trabajo de las mujeres es formal. La igualdad de género no sólo debe ser avalado por un marco normativo sino más bien por el convencimiento de esta igualdad de género. Afortunadamente ya se tiene una mayor conciencia de la participación del hombre en las labores del hogar, no como una ayuda o un sacrificio, sino parte de una convicción como parte de la responsabilidad que se adquiere con los hijos de formar seres humanos empáticos social y ambientalmente.

Hemos avanzado significativamente en términos cuantitativos, hacia la equidad de género, pero el camino aún es largo cualitativamente, puesto que se corre el riesgo de cambiar la doble carga por la de una extensión de jornada laboral, también no remunerada. La educación es un arma que derriba barreras físicas y mentales no sólo en lo personal, sino también en lo social, ese debe ser un compromiso de quienes nos auto denominamos investigadoras.

## Referencias Bibliográficas

- Aguerre, C. y Levy, D. M. (2018). *Economía digital y mujeres. Una perspectiva desde Argentina*. <https://udesa.edu.ar/sites/default/files/economiadigitalymujeres.pdf>
- Andrades, M., N. L., Palacio, F., A. K., Blanco-Ariza, A. B. (2019). Empoderamiento femenino e igualdad de género en las organizaciones. *Liderazgo Estratégico*, 9(1), 140-148.
- Andrades, M. N., Palacio, F. A., Blanco-Ariza, A. B. (2019). Empoderamiento femenino e Igualdad de género en las organizaciones. *Liderazgo Estratégico*, 9(1), 140-148. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo/article/view/3809/4293>
- Banco Mundial (1 de marzo de 2022). *La mujer, la empresa y el derecho*. <https://wbi.worldbank.org/es/wbi>
- BID (Banco Interamericano de Desarrollo). (2015). *Empoderamiento económico de las mujeres: bueno para las mujeres, bueno para los negocios, bueno para el desarrollo*. Obtenido de II Cumbre empresarial de las Américas. [shorturl.at/FOQX7](http://shorturl.at/FOQX7)
- Carrasco-Portiño, M., Papí-Gálvez, N., Ruiz-Cantero, M. T., Clemente Gómez, V. y Fernández-Sáez, J. (2011). La Encuesta Nacional de Salud como herramienta de medición de la doble carga y sobrecarga de trabajo en España: comparación con la Encuesta de Población Activa. *Feminismo*, (18), 155-1. <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/25498>
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). (2013). *Mujeres en la economía digital: Superar el umbral de la desigualdad*.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). (2022). *Observatorio de Igualdad de Género*. Obtenido de <https://oig.cepal.org/es>
- Congreso de la Unión-Cámara de Diputados (16 de febrero de 2018). *Ley de planeación*. [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/59\\_160218.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/59_160218.pdf)
- Congreso de la Unión-Cámara de Diputados (20 de mayo de 2021). *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*. [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88\\_200521.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88_200521.pdf)
- Congreso de la Unión-Cámara de Diputados (18 de mayo de 2022). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Culebro, V. H., Martínez, R. K. y Cerda, C. A. (2019). *Empresas de mujeres = Empresas exitosas*. Ciudad de México: INMUJERES.
- Elam, A. B., Brush, C. G., Greene, P. G., Baumer, B., Dean, M., Heavlow, R., & College, S. (2019). *Women's Entrepreneurship Report 2018/2019*. Global Entrepreneurship Research Association (GERA). [https://scholarworks.smith.edu/conway\\_research/4/](https://scholarworks.smith.edu/conway_research/4/)
- Expansión (01 de junio de 2022). *Las 500 empresas más importantes de México 2021*. <https://expansion.mx/las-500-empresas-mas-importantes-de-mexico-2021>
- FEM (World Economic Forum) (15 de julio de 2022). *Global Gender Gap Report*. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf)
- Finke, J., Osorio-Tinoco, F. y Pereira, L. F. (2021). Empoderamiento femenino, emprendimiento y pobreza. El caso colombiano. *Cuadernos de Administración*, 34. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao34.efepcc>

- Forbes (11 de marzo de 2020). *Ellas mueven a México, un dato a la vez*. <https://www.forbes.com.mx/ellas-mueven-a-mexico-un-dato-a-la-vez/empleos-mejor-pagados-en-Mexico-20210928-0116.html>
- Gobierno de México (14 de diciembre de 2021). *Diario Oficial de la Federación: Programa nacional para la igualdad y no discriminación 2021-2024*. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5638256&fecha=14/12/2021#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5638256&fecha=14/12/2021#gsc.tab=0)
- IMCO (Instituto Mexicano para la Competitividad) (2 de diciembre de 2020). *Las mujeres no ganan lo mismo que los hombres. Análisis de la brecha salarial en México*. [https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2020/12/02122020\\_Las-mujeres-no-ganan-lo-mismo-que-los-hombres.pdf](https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2020/12/02122020_Las-mujeres-no-ganan-lo-mismo-que-los-hombres.pdf)
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2019). *Censos económicos 2019: Los hombres y las mujeres en las actividades económicas*. [shorturl.at/bMTW8](http://shorturl.at/bMTW8)
- INEGI (2020). *Censos Económicos 2019: Los hombres y las mujeres en las actividades económicas*. [aspiration-two-realities-promoting-gender-equality-in-mexico.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/mujer2021_nal.pdf)
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2021b). *Mujeres y hombres en México 2020*. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/mujeresyhombresenmexico2020\\_101353.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf)
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2021a). *Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer*. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/mujer2021\\_nal.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/mujer2021_nal.pdf)
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2022). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Primer Trimestre 2022*. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados\\_ciudades\\_enoe\\_2022\\_trim1.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudades_enoe_2022_trim1.pdf)
- Klar (13 de diciembre de 2021). *Mujeres Emprendedoras en México*. <https://www.klar.mx/post/emprender-mujeres-emprendedoras>
- Latina República (16 de noviembre de 2021). *Derribando Barreras: Mujeres Emprendedoras en México Luchan por la Equidad de Género*. [shorturl.at/cekZ8](http://shorturl.at/cekZ8)
- Mena, M. D., Espín, S. L., Lascano, C. y Darío, A. (2019). La perspectiva de género en el sector empresarial. Problemas, tendencias y buenas prácticas. *RevIISE Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 13(13), 91-108. <https://www.redalyc.org/journal/5535/553565464007/html/>
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo) (2017a). *Construir un México inclusivo: políticas y buena gobernanza* (M. G. Becerra Perusquís, Trad.) París: OECD Publishing.
- OCDE (4 de octubre de 2017b). *La búsqueda de la igualdad de género: una batalla cuesta arriba*. París: OEDC Publishing. <https://www.oecd.org/centrodemexico/publicaciones/Busqueda%20igualdad%20de%20genero-RESUMEN.pdf>
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo) (2022a). *Estadísticas de la fuerza laboral de la OCDE*. [shorturl.at/bMTW8](http://shorturl.at/bMTW8)
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo) (2022b). *OECD Datos*. <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm#indicator-chart>
- OCDE (Organización de Cooperación para el Desarrollo Económico) (2022c). *Cerrando las Brechas de Género: es hora de actuar*.
- OIT (International Labour Organization) (2016). *Women at work: trends 2016*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457317.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf)
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (mayo de 2019). *Las mujeres en la gestión de los negocios: Argumentos para un cambio*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_700977.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700977.pdf)
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2022). *Conjunto de datos*. <https://ilostat.ilo.org/data/>
- ONU Mujeres (2022a). *Empoderamiento económico*. <https://lac.unwomen.org/es>
- ONU Mujeres (10 de junio de 2022b). *ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. [shorturl.at/chiUV](http://shorturl.at/chiUV)
- ONU Mujeres (2022c). *América Latina y el Caribe*. <https://lac.unwomen.org/es/donde-estamos/mexico>
- ONU (Organización de las Naciones Unidas) (2022d). *Objetivos de Desarrollo Sustentable*. Recuperado el Julio de 2022, de Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Organización Panamericana para la Salud (2022). *Violencia contra la mujer*. <https://www.paho.org/es/temas/violencia-contra-mujer>
- Pacto Mundial Red Española (10 de agosto de 2022). *¿Sabes cómo los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) impulsan la igualdad de género en las empresas?* [shorturl.at/mNRZ5](http://shorturl.at/mNRZ5)
- Paz, S. (2021). *Economía digital: el futuro ya llegó*. Argentina: Universidad Nacional de Quilmes. [https://ridaa.unq.edu.ar/bitstream/handle/20.500.11807/2990/economia\\_digital.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ridaa.unq.edu.ar/bitstream/handle/20.500.11807/2990/economia_digital.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS)*. <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>
- Rubio, S. F. (30 de noviembre de 2007). *Equidad de género en las empresas: herramientas para el cambio y la excelencia*. [http://www.surt.org/docs/equidad\\_genero\\_empresas.pdf](http://www.surt.org/docs/equidad_genero_empresas.pdf)
- Ruiz-Larrea, L. A. (2022). COVID-19 y desigualdad de género en España: consecuencias de la pandemia para las mujeres en empleo y salud mental. *Investigaciones Feministas*, 13(1), 39-51. <https://doi.org/10.5209/infe.77835>

- UNESCO (2019). *Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649>
- Vaca, T. I. y Valenzuela, M. E. (2022). *Digitalización de las mujeres en América Latina y el Caribe: acción urgente para una recuperación transformadora y con igualdad*. CEPAL. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47940/1/S2200375\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47940/1/S2200375_es.pdf)
- Zabludovsky, K. G. (2020). Mujeres y empresas: tendencias estadísticas y debates conceptuales. *Revista mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, LXV(240), 431-459. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.240.76632>