



**Universidad Autónoma de San Luis Potosí**  
**Facultad de Contaduría y Administración**  
**Centro de Investigación y Estudios de Posgrado**



## **Tesis**

**Estrategias de Responsabilidad Social Empresarial para empoderar a las mujeres: El caso del Índice de Sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores**

Que presenta

**Adriana Patricia Chiw Lavat**

Para obtener el grado de

**Maestra en Administración con Énfasis en Negocios**

**Directora de tesis**

**Dra. Guadalupe Briano Turrent**

**San Luis Potosí, S.L.P.**

**Julio de 2021**



Estrategias de Responsabilidad Social Empresarial para empoderar a las mujeres: El caso del Índice de Sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores por Adriana Patricia Chiw Lavat se distribuye bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

**Tesis**

**Estrategias de Responsabilidad Social Empresarial para empoderar a las mujeres: El caso del Índice de Sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores**

Que presenta

**Adriana Patricia Chiv Lavat**

Para obtener el grado de

**Maestra en Administración con Énfasis en Negocio**

**Jurado que aprobó el trabajo escrito de tesis para su defensa oral**

Dra. Guadalupe del Carmen Briano Turrent

Directora

\_\_\_\_\_

M.A. Esther Castañón Nieto

Co-Directora

\_\_\_\_\_

Dr. Miguel Ángel Vega Campos

Asesor

\_\_\_\_\_

**San Luis Potosí, S. L. P.**

**Julio de 2021**



**Universidad Autónoma de San Luis Potosí**

**Sistema de Bibliotecas**

**Dirección de Biblioteca Virtual**

Zona Universitaria C.P. 78290 Tel. 8262306,

San Luis Potosí, S.L.P. México



La que suscribe Adriana Patricia Chiw Lavat en mi carácter de autor y titular de la tesis que lleva por nombre: “Estrategias de Responsabilidad Social Empresarial para empoderar a las mujeres: El caso del Índice de Sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores” en lo sucesivo “La Obra”, autorizo a la Universidad Autónoma de San Luis Potosí para que lleve a cabo la divulgación de la obra en formato físico y electrónico, y sin fines de lucro.

La Universidad Autónoma de San Luis Potosí, se compromete a respetar en todo momento mi autoría y a otorgarme el crédito correspondiente.

San Luis Potosí, S. L. P. Julio, 2021

Atentamente

---

Adriana Patricia Chiw Lavat



**Universidad Autónoma de San Luis Potosí**

**Facultad de Contaduría y Administración**

**Centro de Investigación y de Estudios de Posgrado**



### **Aclaración**

El presente trabajo que lleva por título “Estrategias de Responsabilidad Social Empresarial para empoderar a las mujeres: El caso del Índice de Sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores” se realizó entre Marzo de 2020 y Junio de 2021, bajo la dirección de la Dra. Guadalupe del Carmen Briano Turrent.

### **Originalidad**

Por este medio aseguro que he realizado este documento de tesis para fines académicos sin utilizar otros medios más que los indicados y sujetándome a la normativa de la institución.

Las referencias e información tomadas directa o indirectamente de otras fuentes se han definido en el texto como tales y se ha dado el debido crédito a las mismas.

El autor exime a la UASLP de las opiniones vertidas en este documento y asume la responsabilidad total del mismo.

Este documento no ha sido sometido como tesis a ninguna otra institución nacional o internacional en forma parcial o total.

Sí se autoriza a la UASLP para que divulgue este documento de tesis para fines académicos.

### **Atentamente**

---

Adriana Patricia Chiw Lavat

## **Agradecimientos**

Quiero agradecer a las personas más importantes que Dios ha puesto en mi vida, mis padres, por su motivación, amor y apoyo incondicional que siempre me han brindado he logrado concluir un objetivo más. Con motivo especial del valor que representa la mujer quiero otorgar un reconocimiento especial para mi madre por ser junto a mi padre un pilar importante de nuestra familia ya que sin su esfuerzo, paciencia y dedicación no seríamos lo que hoy somos, no tengo suficientes palabras para agradecer tú valiosa labor, a mi hermana, sobrina por alentarme siempre, Maestra Rosa Lara por su apoyo a la distancia y por supuesto dedicada a mi amada hija quien ha sido mi mayor motivación y fortaleza para continuar adelante a pesar de las adversidades, demostrando que con esfuerzo y perseverancia podremos cumplir nuestros objetivos, valorándonos, creyendo en nosotras, reconociendo nuestras capacidades y habilidades, para crear un mejor futuro e ir más allá de lo que dicta la sociedad.

Agradezco enormemente a la Dra. Guadalupe del Carmen Briano Turrent por guiarme y apoyarme en el proceso para la elaboración de esta tesis, así como a todas las mujeres importantes a mi alrededor, que han sido fuente de inspiración a lo largo de mi vida, muchas gracias.

“Para liberarse, la mujer debe sentirse libre, no para rivalizar con los hombres, si no libres en sus capacidades y personalidad”. Indira Gandhi (1917-1984).

## **Resumen**

En las últimas décadas han existido cambios sociodemográficos en la estructura social y familiar, que se han visto afectados por la caída del ingreso familiar en tiempos de crisis. La disminución de la fecundidad sobre todo en áreas urbanas, el aumento de escolaridad e incremento de hogares liderados económicamente por mujeres, siendo algunos factores que han impulsado la incorporación de las mujeres al ámbito laboral, considerado como uno de los eventos más relevantes. El trabajo para la mujer tiene un significado más allá de un intercambio por el cual se recibe un salario mediante una ocupación o profesión, es visto como un ejercicio de empoderamiento, que incrementa la autoestima y autonomía, permitiendo beneficios económicos y sociales, siempre y cuando las mujeres se incorporen plenamente al mercado laboral. Sin embargo, siguen existiendo barreras que dificultan el proceso, el poder contar con horarios más flexibles o trabajar en mejores condiciones para conciliar la vida familiar, personal y laboral no ha sido sencilla. Se ha demostrado que a pesar de que la mujer acceda libremente a la participación y al empleo, no garantiza un ingreso al ámbito laboral de forma íntegra, por la continuidad de barreras discriminatorias generadas por los roles de género que la sociedad aún sigue normalizando como lo es, la doble jornada, la cual comprende los cuidados del hogar combinados con la jornada laboral haciendo que las mujeres tengan menos oportunidades, formación y experiencia.

Las mujeres que acceden al trabajo extra doméstico muchas veces lo hacen en condiciones de precariedad laboral, discriminación salarial y segregación, dividiéndose en

segregación ocupacional de forma horizontal o vertical, que impide a las mujeres laborar en actividades consideradas como masculinas o que puedan posicionarse en los niveles de jerarquía superiores denominada también techo de cristal. La brecha salarial se manifiesta en la diferencia de salario entre hombres y mujeres, la discriminación salarial, cuando el salario de la mujer es menor incluso por la misma actividad realizada, todos estos motivos son considerados factores que impiden a la mujer el acceso, crecimiento, trayectoria y permanencia laboral. El esfuerzo para alcanzar la igualdad de género sigue ingente en todo el mundo, a la mujer apenas se le reconocen tres cuartas partes de los derechos legales que gozan los hombres, siendo necesario la formulación de estrategias para el empoderamiento de la mujer con la ayuda de organizaciones no gubernamentales, sociedad civil, y sobre todo esfuerzo político, realizado mediante reformas, leyes y recursos destinados a la promoción de equidad de género, participación laboral femenina, donde las empresas también desempeñan un papel importante para encaminar hacia el logro de objetivos del empoderamiento femenino en el aspecto laboral. Esta investigación está basada en las empresas socialmente responsables que se encuentran listadas en la Bolsa Mexicana de Valores dentro del Índice de Sustentabilidad, el cual fue diseñado para medir el desempeño de empresas que han adoptado políticas sobre los temas económicos, medio ambientales y sociales, con el objeto de identificar a las empresas que promueven el empoderamiento de las mujeres mediante acciones y estrategias tanto internas como externas, así como la participación femenina que integran los equipos directivos en cada una de las empresas. Este trabajo pretende sensibilizar en el tema de paridad de género en posiciones de liderazgo para que tanto el gobierno, academia y sector empresarial colaboren para incrementar la participación de las mujeres en posiciones estratégicas en las organizaciones.





## Índice de Contenido

Capítulo 1. Introducción .....	13
1.1 Antecedentes .....	13
1.2 Problema de Investigación .....	27
1.3 Preguntas de Investigación .....	34
1.4 Delimitación.....	34
1.5 Objetivos de Investigación.....	35
1.6 Justificación .....	35
1.7. Supuestos de Investigación .....	36
Capítulo 2. Marco Teórico.....	37
2.1 Responsabilidad Social Corporativa.....	37
2.2 Bolsa Mexicana de Valores .....	43
2.3. Concepto de sustentabilidad .....	47
2.4 Índices sustentables.....	53
2.4 Participación de la mujer en el mercado laboral.....	59
2.5 Criterios de ética en las empresas .....	73
2.6 Estrategias de empoderamiento de la mujer .....	85
2.6.1 Liderazgo institucional.....	89
2.6.2 Rol de la mujer como líder.....	91

Capítulo 3. Metodología de Investigación.....	94
3.1 Tipo de investigación.....	94
3.2 Análisis de contenido.....	96
3.2. Población .....	97
3.3 Muestra .....	97
3.4. Variables de Estudio .....	99
Capítulo 4. Análisis de Resultados .....	100
4.1. Análisis descriptivo de los resultados .....	100
Capítulo 5. Conclusiones y Recomendaciones.....	115
6. Referencias .....	123

**Índice de tablas:**

Tabla 1. Evolución de indicadores laborales, población 4to trimestre 2018.....	65
Tabla 2. Ocupación mujeres en las diversas ramas de actividad económica 2018.....	66
Tabla 3. Las madres y su participación en el mercado laboral.....	68
Tabla 4. Empresas listadas dentro del índice de sustentabilidad BMV 2017.....	98
Tabla 5. Empresas listadas en el índice de sustentabilidad en que las mujeres tienen participación dentro del equipo directivo en los sectores de energía, industrial y materiales.....	101

Tabla 6. Empresas listadas en el índice de sustentabilidad en que las mujeres tienen participación dentro del equipo directivo en el sector de productos de consumo frecuente.....	102
Tabla 7. Empresas listadas en el índice de sustentabilidad en que las mujeres tienen participación dentro del equipo directivo, sectores de salud y servicios financieros.....	103
Tabla 8. Empresas listadas en el índice de sustentabilidad en que las mujeres tienen participación dentro del equipo directivo, en los sectores de servicios y bienes de consumo no básico.....	104
Tabla 9. Empresas listadas en el índice de sustentabilidad donde las mujeres no tienen participación dentro del equipo directivo, en los sectores de construcción, industrial, productos de consumo frecuente, servicios de telecomunicaciones, servicios financieros y servicios y bienes de consumo no básico.....	105
Tabla 10. Estrategias Internas.....	107
Tabla 11. Estrategias de empoderamiento.....	109
Tabla 12. Estrategias de empoderamiento económicas.....	110
Tabla 13. Estrategias de empoderamiento sociales.....	111
Tabla 14. Estrategias de seguridad.....	112
Tabla 15. Estrategias de salud.....	112
Tabla 16. Estrategias de reconocimiento.....	113

Tabla 17. Empresas que no cuentan con acciones externas de empoderamiento de la mujer.....	113
--	-----

**Índice de gráficos:**

Gráfico 1. Brecha de género de tasa de participación en la fuerza laboral.....	61
Gráfico 2. Tasas brutas de matriculación de mujeres inscritas en el sistema educativo nacional, según nivel educativo, ciclos escolares 2014-2015.....	68
Gráfico 3. Tasas brutas de matriculación de mujeres inscritas en el sistema educativo nacional, según nivel educativo, ciclos escolares 2015-2016.....	68
Gráfico 4. Tasas brutas de matriculación de mujeres inscritas en el sistema educativo nacional, según nivel educativo, ciclos escolares 2016-2017.....	69

## **Capítulo I. Introducción**

### **1.1 Antecedentes**

En las últimas décadas se han suscitado cambios sociodemográficos importantes, siendo uno de los más relevantes, la incorporación de la mujer al ámbito laboral. Esto se debe en gran parte a los cambios en la estructura social y familiar, tradicionalmente la mayoría de la población masculina era económicamente activa y quien se encargaba de llevar el sustento al hogar, las actividades de las mujeres se enfocaban al trabajo doméstico y cuidado de los hijos. En la actualidad tanto mujeres como hombres trabajan fuera del hogar generando un doble ingreso, pero existen dilemas sobre conciliar la vida familiar, personal y laboral, que afecta tanto a hombres como a mujeres, más no se puede negar que es una situación que recae más en las mujeres que tienen que lidiar con doble jornada, trabajo doméstico, cuidado de los hijos y en el aspecto laboral.

Si bien las empresas han creado algunas estrategias para apoyar a los empleados en el aspecto de conciliación de la vida familiar y laboral, pues se han realizado estudios que demuestran un mayor rendimiento cuando los trabajadores se sienten motivados y satisfechos en las organizaciones que implementan políticas familiarmente responsables. Sin embargo, aún no se erradica el problema desde el punto de vista de la paridad de género, en cuanto al reparto de responsabilidades, desigualdad salarial, falta de protección social, acceso a puestos de liderazgo, promociones, participación política y social, desarrollo personal, factores que marcan un alto grado de discriminación, dificultando el acceso y permanencia de la mujer en el ámbito laboral, por lo que es necesario buscar estrategias eficaces para empoderar a las mujeres dentro de la empresa en todos estos aspectos, respetando sus derechos, teniendo igualdad de género y en donde se pueda

acceder a las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional (Acereda-Extremiana, 2015).

El trabajo es percibido como un proceso de intercambio, en el cual mediante una ocupación o profesión se recibe un salario, pero para las mujeres no solo es representado como un intercambio, si no como un ejercicio de empoderamiento, donde ejercen una mayor, autoestima, autonomía y crecimiento de distintos aspectos, representando numerosos beneficios de forma económica y social (Meza, 2018). La participación femenina en el mercado laboral varía alrededor del mundo, dependiendo de las tradiciones culturales, oportunidades laborales y esfuerzos políticos por apremiar a las mujeres a incorporarse al mercado de trabajo (Brunet y Santamaría, 2016). En México a mediados del siglo pasado, el mercado interno tenía gran crecimiento económico, repercutiendo en beneficios salariales y prestaciones sociales facilitando a los hombres un ingreso laboral estable, denominada “la edad de oro” del capitalismo contemporáneo, culminando con la crisis internacional de los años 70 (Pérez, 2012), incrementando las tasas de desempleo y proliferación del empleo precario, convirtiéndose en un gran problema debido a las consecuencias económicas y sociales en los que se encuentran los niveles de renta que ejercen sobre el bienestar del individuo (Rebollo y Muñoz, 2017).

A mediados del siglo pasado, las normas sociales asignaban a las mujeres como papel primordial ser amas de casa y madres, vistas de forma negativa dentro de la sociedad el hecho que la mujer casada trabajara fuera del hogar, ocasionando que sus oportunidades fueran limitadas y dirigidas en mayor medida a mujeres solteras, siendo común que renunciaran al casarse para dedicarse al hogar (Pérez, 2012). Para Loría, Márquez y Salas, (2011), el mayor incremento de la participación femenina en el país fue a partir de la crisis

que generó una fuerte caída de los ingresos en los hogares, así como factores sociodemográficos, incremento de hogares liderados económicamente por mujeres, creciente nivel de escolaridad y la disminución de la fecundidad sobre todo en áreas urbanas, lo que para García y de Oliveira (1991); García (1993) citados en Pérez (2012), fue una situación que provocó que más mujeres mexicanas siguieran dentro del mercado de trabajo después de unirse o tener a sus primeros hijos, adaptando una postura distinta a décadas anteriores. De acuerdo al análisis realizado por la Secretaría de Desarrollo Social (2011), cuando el ingreso familiar cae, la posibilidad de que las mujeres puedan incorporarse al mercado laboral aumenta, a pesar de cumplir con actividades extra domésticas puede significar la diferencia entre caer o no en situación de pobreza, esta estrategia puede resultar positiva en la medida que se percibe un aumento en los ingresos del hogar, cuando las mujeres logran incorporarse plenamente al mercado laboral. Horbath y Gracia (2012) indican que el nivel educativo y capacitación de las mujeres aparte de tener un beneficio personal, impulsa un progreso de la condición social, y ayuda al bienestar familiar (Vargas y Bracchi, 2016).

Con relación a la incorporación al ámbito laboral femenino, lo ideal es no acceder a cualquier trabajo, si no, de acuerdo al planteamiento de la OIT, un trabajo productivo que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, con mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social. Sin embargo, la realidad de la participación femenina en el mercado laboral conlleva diversos problemas de discriminación, derivados de las condiciones de trabajo, así como cuestiones de inequidad de género, limitando el desarrollo de su carrera laboral, y a permanecer en los estadios superiores de estructuras jerárquicas formando una barrera invisible denominada

“efecto techo de cristal”, derivado de roles de género establecidos, donde a las mujeres se les atribuye cualidades para desarrollar ocupaciones relacionadas con el cuidado y los servicios (Meza, 2018), con la percepción de que están mejor habilitadas para estas actividades consideradas para la economía feminista como un hecho no natural sino más bien cultural, basados en cimientos patriarcales. Brunet y Santamaría (2016) y Rebollo y Muñoz (2017) afirman que los hombres tienen una mayor participación y remuneración por su trabajo, ocupando cargos de mayor importancia y estatus así como contratos a tiempo completo, dado que ocupan menor tiempo a las actividades no remuneradas. Lo que impone el rol de división sexual y principal causa de la subordinación femenina excluyendo a las mujeres del universo del trabajo (Brunet y Santamaría, 2016), debido a que los estereotipos no desaparecen por el hecho de que la mujer tenga libre acceso a la formación y al empleo (Camps, 2018). De acuerdo con Saad (2014), la inserción laboral crea desventaja en las mujeres, laboran una menor cantidad de horas en forma remunerada, tienen mayor tasa de desempleo, precariedad laboral dentro de los horarios flexibles, jornadas de trabajo reducidas, contratos temporales y discriminación laboral.

Para López, Nicolás, Riquelme y Vives (2019) uno de los problemas que cuestionan la igualdad laboral y ha sido escasamente atendida es la denominada segregación ocupacional, un fenómeno que afecta a todos los países y sus mercados de trabajo en cualquier territorio geográfico. La segregación ocupacional consiste en una concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y de los hombres en otras, teniendo un reparto desigual del empleo, limitando la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en diferentes aspectos debido al patrón establecido dentro de la segregación ocupacional, obstaculizando la promoción profesional de la mujer en sectores u ocupaciones masculinas.



Se puede manifestar en forma horizontal debido al desempeño de profesiones distintas en hombres y mujeres o de manera vertical en el reparto desigual de puestos directivos, desempeñados en su mayoría por hombres, en algunas investigaciones la segregación ocupacional se considera la causa de la brecha salarial. Camps (2018) menciona que la brecha salarial, es la diferencia de salario que existe entre hombres y mujeres, el hecho de ser mujer se condiciona a no tener un salario igual al que un hombre puede percibir, diversos factores que afectan la variabilidad de salarios entre el sexo femenino y masculino, como los que menciona la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2015), citada en Vargas y Bracchi (2016) como la infravaloración del trabajo de la mujer, la cual consiste en percibirla como dependiente, características del puesto de trabajo, segregación basada en sexo, maternidad, estructura salarial otorgada por el estado fijando el salario en función de sectores con predominio de valores. De acuerdo con un informe anual de salarios 2014-2015 de la OIT, el promedio de salarios para las mujeres es inferior del 4% y 36% en comparación al de los hombres, incrementando la brecha salarial cuando las mujeres están más capacitadas.

Para Camps (2018) la manifestación más llamativa es la discriminación salarial correspondiente a la diferencia de salarios por el mismo trabajo, presentándose con mayor frecuencia en los puestos de trabajo de mayor jerarquía, devaluando a la mujer en cuanto al salario, debido a prejuicios y no a su productividad, manifestándose regularmente cuando las directivas ganan menos que los directivos, situación que no debería permitirse en ninguna circunstancia. Por estos motivos, algunos países han tomado medidas legislativas en ciertas empresas para hacer públicos las remuneraciones de los trabajadores. De acuerdo con el Banco Mundial (2020), si las mujeres a lo largo de su vida, pudieran obtener los

mismos ingresos que los hombres, la riqueza mundial tendría un incremento en USD de 172 billones. Sánchez, Herrera y Perrotini (2014) reiteran en el tiempo que las mujeres dedican al trabajo doméstico no remunerado del cuidado de la familia y cuestiones del hogar, afectando la disponibilidad de tiempo provocando que la incorporación al ámbito laboral sea más lenta o permanezcan al margen del mercado laboral, con más lagunas en su trayectoria laboral en comparación con los hombres. De acuerdo a los datos de la Encuesta Nacional sobre el uso del tiempo (INEGI, 2009), la población económicamente activa (PEA) muestra una brecha de 59.14 horas de trabajo mensual entre hombres y mujeres así como diferencia en el ingreso.

Para Arceo y Campos (2014) las diferencias de género en las áreas económicas y sociales son vistas en todo el mundo, en el caso de México, de acuerdo a un estudio realizado en 56 países se encuentra en la posición número 52 arriba de países como: India, Corea, Jordania, Pakistán, Turquía y Egipto, y en América Latina, se posiciona en el último lugar en igualdad de género, encontrándose evidencia contundente de los años 1990 – 2000 el efecto denominado “pisos pegajosos” en contraste con el efecto “techos de cristal”. Para Ardanche y Celiberti (2011), ambos efectos son limitantes en el avance de la mujer, el efecto techo de cristal tiene una limitante para las mujeres que cuentan con más estudios y no pueden posicionarse en posiciones jerárquicas superiores, mientras que los pisos pegajosos alude a la situación de mujeres en las posiciones más bajas de la jerarquía, con poca perspectiva de progreso, que se han dado por diversas situaciones, lo que pareciera que una fuerza invisible las mantuviera pegadas al piso.

La proporción de mujeres que laboran dentro de la informalidad sin cobertura de seguridad social forman parte de la mitad de las mujeres ocupadas en América Latina,

superando al porcentaje masculino, sin embargo, estos acontecimientos se reflejan por la estructura productiva, modelo de desarrollo e institución laboral, un estudio realizado por la OIT define a los trabajos informales “trabajos de baja productividad en segmentos marginales de la economía y unidades económicas de subsistencia con escasa o nula capacidad de acumulación”, realizados regularmente por emprendimientos pequeños con escasa dotación de capital físico, operando fuera del marco legal institucional. El Instituto Nacional de las Mujeres (2017) informó, que en México la cifra de mujeres que laboran en la informalidad y que nunca han pagado aportaciones de seguridad social en su vida productiva es de 64.6% y de las trabajadoras independientes registra un 77.5%.

En cuanto al desempleo, de manera global ha disminuido en los últimos años pero no afecta a todos por igual, en comparativa con el sexo masculino continua siendo superior en cualquier área geográfica y sector educativo (Ardanche y Celiberti, 2011). De acuerdo con lo anterior, Horbath y Gracia (2012) afirman que en el caso de México la trayectoria de desempleo también es más elevada entre las mujeres, pues durante la crisis del año 1995 se despidieron a mujeres de todos los sectores, y en cuanto hubo recuperación económica los hombres ocuparon los puestos que tenían anteriormente ellas, mientras que las mujeres se concentraron dentro del sector informal. De acuerdo con Rebollo y Muñoz (2017), el empleo, es una de las dimensiones que conforma la ciudadanía y su ausencia provoca uno de los principales motivos de exclusión, debido a que actúa como elemento vertebrador personal y socialmente. García y Sánchez (2012) sostienen que la ausencia de empleo, frecuentemente obliga a quienes tienen mayor necesidad y no pueden permanecer mucho tiempo desempleadas a resolver la situación económica por cuenta propia, en condiciones precarias, convirtiéndose en unas de las practicas más arraigadas en México. Loría,

Márquez y Salas (2011) identifican las crisis y bajo crecimiento característico en la economía Mexicana desde 1980 y de acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE] (2017), México fue uno de los pocos de estos países en tener una reducción de la desigualdad del ingresos pero a mediados del 2000 el nivel de desigualdad de estanco y ahora permanece como uno de los más altos.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el último párrafo del artículo primero establece como discriminación las “Distinciones arbitrarias entre las personas, que atenten contra la dignidad humana, y tengan por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades en las personas”, tales como origen étnico, nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condición de salud, estado civil, entre otros motivos discriminatorios donde se aprecia la irrelevancia moral, respecto a la atribución o no de los bienes públicos y los derechos de sus titulares, no existiendo una equivalencia de igualdad al trato formal como se establece en la ley. Para las mujeres es notorio la desigualdad en los procesos de desarrollo, de acuerdo a informes de datos segregados donde muestran que el desarrollo de las mujeres están sistemáticamente por debajo de los hombres, situación que se genera en todo el mundo, por lo que se deben implementar medidas que igualen las oportunidades, valorar el trabajo y que su contribución sea a la par de los hombres, basándose exclusivamente en el mérito sin distinción alguna, donde la meta del proceso debe ser siempre basado en la justicia (Sahuí, 2014).

Ardanche y Celiberti (2011) comentan que Somavía (Director General de la OIT), afirma que “cualquier medida que sea “neutra” y no se ponga el objetivo explícito de la igualdad tenderá a reproducir las desigualdades”, motivo por lo que es de vital importancia las políticas de mercado de trabajo y medidas de acción positiva. Sin embargo, las crisis

globalizadas por diversos factores hacen que los gobiernos actúen enfocando sus políticas hacia gobiernos autoritarios, centrados en la seguridad, privatización, austeridad, militarización, dejando de lado los derechos humanos, igualdad, seguridad, social y libertades civiles, cuando deberían establecer políticas macroeconómicas fiscales y monetarias para crear economías dinámicas y estables que puedan obtener recursos necesarios para la financiación de servicios públicos esenciales así como un ajuste de las normas sociales que incrementen la inclusión de los grupos más vulnerables, pero estos ajustes en normas no se han hecho en proporción del crecimiento económico (Pajarín y Begoña, 2015).

De acuerdo a la Comisión Nacional para América Latina y el Caribe (2020), la Ministra de la Mujer y la Equidad de Género de Chile, hizo mención que América Latina y el Caribe, había mostrado su compromiso político con la igualdad de género, logrando grandes avances dentro del más alto nivel institucional. Pese a los esfuerzos, continúan barreras culturales que la sociedad naturaliza, limitando el desarrollo de mujeres y niñas, y en donde los países de la región no cuentan con los recursos y suficiente institucionalidad para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género al punto que en algunos ámbitos, el progreso se ha detenido o incluso retrocedido. La directora del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) en Uruguay, destacó que América Latina y el Caribe no sólo era la región más desigual del planeta si no también la más diversa, por lo que es de suma importancia que la igualdad reconozca a la mujer en toda su diversidad. El Viceministro de Igualdad de Oportunidades del Estado Plurinacional de Bolivia, hizo mención de los acuerdos de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe; para alcanzar la igualdad es necesario contar con políticas integrales, cambios en materia de

educación para ser; laica, de calidad, libre de estereotipos, accediendo de manera efectiva, pronta y expedita a la justicia, así como al acceso universal a servicios integrales de salud, incluidos servicios de salud sexual y reproductivos, accesibles y de calidad. Es necesario incrementar su representación, participación plena y afectiva de mujeres en todos los niveles, eliminando brechas salariales, donde los sistemas financieros sean de calidad y de fácil acceso para las mujeres. Aplicar políticas contracíclicas para mitigar los efectos de las crisis y recesiones económicas de las mujeres, así como políticas para disminuir los efectos del cambio climático, asignar recursos, combatir la violencia sin impunidad, trabajar con los hombres para desarrollar masculinidades positivas, como compartir las tareas de cuidado, valorar a las mujeres como trabajadoras que aportan al mundo y al desarrollo sostenible de los países.

De acuerdo con INMUJERES (2011) se debe promover la paternidad responsable, de reincorporación a las mujeres al mercado laboral después de la maternidad, incluidos la flexibilidad de horarios laborales, licencias de paternidad, relaciones de poder equitativas en el ámbito familiar, donde todos estos factores han dado origen al concepto de economía del cuidado, que refiere *“al espacio donde la fuerza de trabajo es reproducida y mantenida, incluyendo todas aquellas actividades que involucran la crianza de los niños, tareas de cocina y limpieza, y el cuidado de los enfermos y discapacitados”*.

Durante la Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, se enfatizó la importancia de valorar la producción de bienes y servicios, la contribución al consumo y bienestar de los hogares, así como la sociedad que representa al trabajo no remunerado en el hogar. En México se contabilizó el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales para estimar el valor monetario y su relación con el cálculo del PIB, dando como resultado la magnitud de

la economía del cuidado. Para el año 2009 el total de horas semanales de estas actividades realizadas por mujeres alcanzó 2 mil 309.2 millones, cifra que representó cerca del 17% del PIB, más un 5.3% contabilizado por los hombres. La Directora Regional para las Américas y el Caribe de ONU-Mujeres hizo mención que el financiamiento para la igualdad es necesario, ya que si no se cuenta con ese recurso, la igualdad es solo un anhelo. Para el Banco Mundial (2019), alcanzar la igualdad de género no es un proceso rápido, requiere de una gran fuerza de voluntad política, en conjunto de gobiernos, sociedad civil y organizaciones internacionales, donde las reformas legales y regulatorias son de vital importancia.

Una estrategia de la Comisión para América Latina y el Caribe (2020) mediante la Secretaría General de la SEGIB, recomendó la aprobación de leyes que priorizaran las comprar públicas a las empresas que se comportaran de acuerdo a los objetivos de género propuestos. Morrison (2017) afirma, que adicionalmente a los esfuerzos entre entidades privadas, existe un rol importante dentro de la política pública que hacen una gran diferencia al abordar intervenciones en áreas tan diversas como la educación secundaria y el transporte, con la finalidad orientar a más mujeres para ingresar a carreras consideradas como masculinas, y donde el transporte que juega un factor importante para cubrir las demandas diferenciadas hacia las mujeres. Para la OCDE (2017), México ha tenido iniciativas en el ramo de la educación como una de las estrategias para empoderar a las mujeres, alentando a las niñas y jóvenes a estudiar carreras de ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas, así como como en otras áreas, incrementando la cantidad de estancias infantiles por medio de programas de asistencia social para apoyar a madres

trabajadoras, otorgando opciones para el cuidado de los niños, con el objetivos de mejorar las condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral.

El Instituto Nacional de las Mujeres (2011) hace mención que el acceso a los servicios de cuidado infantil de toda la población es uno de los objetivos de la política pública. De acuerdo al artículo 283 (Fracción XIII) de la Ley Federal del Trabajo, es obligación del patrón “brindar servicios de guardería a los hijos de los trabajadores” (Muñoz, Camargo, Brofman, 2019). Mediante guarderías para derechohabientes del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), Desarrollo Integral de la Familia (DIF), y guarderías privadas, dentro del convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace mención en la “igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares”, estableciendo y promoviendo acciones que reduzcan el conflicto entre el trabajo y la familia, así como combatir la discriminación del mercado laboral derivada de las responsabilidades familiares (Rubio, 2015).

El Instituto Nacional de las Mujeres (2017) pone como ejemplo de igualdad, las licencias por maternidad, paternidad y parental, la licencia retribuida por paternidad puede animar a los padres a tener mayor participación en la crianza de los hijos, pero debería aumentar de 5 días a 8 semanas financiados por la seguridad social para acercarse al promedio de la OCDE. El Instituto Nacional de las Mujeres (2011) reitera que mientras no se modifique la legislación laboral, el Estado también promueve las desigualdades de género, dado que la Ley de Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) otorgará el servicio a viudos y divorciados o a quienes conserven la custodia de sus hijos siempre y cuando no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, mientras la Ley



del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) solo prestará el servicio a padres viudos y divorciados únicamente si cuenta con la patria protestad del menor, dando por hecho que el rol de cuidado de los hijos le corresponde a las mujeres, por ende, los hombres con hijos quedan excluidos de este tipo de prestación, de lo contrario, si el padre contara con prestación de guardería la madre tendría más oportunidad de incorporarse al mercado laboral. Si bien en México han existido avances para garantizar una mayor igualdad de género con decretos como: Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, no se han atendido reformas en relación a la legislación laboral, además de un cumplimiento pleno de las leyes mencionadas.

En julio de 2010 la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU mujeres, para la igualdad de género el empoderamiento y defensa de las mujeres y niñas, la cual trabaja en conjunto con los gobiernos y sociedad civil para la creación de leyes, políticas y acciones para mejorar las condiciones de vida de las mujeres, regida por diversos instrumentos internacionales, entre ellos la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) adoptada el 18 de diciembre del 1979, el cual se centra en tres aspectos de la situación de la mujer, derechos civiles y condición jurídica, reproducción humana y consecuencias de factores culturales en relaciones entre los sexos, considerado el segundo instrumento internacional más ratificado por 186 Estados Miembros de la ONU, donde además de establecer una declaración internacional de los derechos para la mujer, existe un programa de acción para que los estados garanticen esos derechos (ONU MUJERES, 2011).

Otro de los programas que trabajan para favorecer los derechos y el empoderamiento e igualdad de género para las mujeres y niñas es la Declaración y Plataforma de Beijing de 1995, en donde se logró alcanzar un compromiso histórico: La declaración y plataforma de acción de Beijing, definiendo 12 esferas para centrar sus esfuerzos que comprenden, mujer y medio ambiente; la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, la niña, la mujer y la economía, la mujer y la pobreza, la violencia contra la mujer, los derechos humanos de la mujer, educación y capacitación de la mujer, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, la mujer y la salud, la mujer y los medios de difusión, la mujer y los conflictos armados (Rodríguez, 2020).

A pesar de los avances, los esfuerzos hacia el desarrollo e inclusión femeninos continúa ingente: ningún país del mundo ha alcanzado la igualdad de género en su totalidad, los modelos sociales y económicos impiden a las mujeres disfrutar de sus derechos en condiciones de igualdad obstaculizando su salida del círculo de exclusión social y pobreza. En base a ello; la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible expresada en Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) los cuales aspiran a “hacer realidad los derechos humanos de todas las personas y a alcanzar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas”, trabajando para paliar la disparidad de géneros, fortaleciendo el apoyo a las instituciones para la igualdad y empoderamiento de las mujeres, promover el acceso de manera uniforme a la educación de calidad, recursos económicos, servicios sociales, protección social, participación económica, empleo, liderazgo y autonomía de decisiones en todos los niveles para lograr todo el potencial humano y obtener un desarrollo sostenible, que solo se puede alcanzar cuando las oportunidades no son negadas a la mitad de la humanidad (Pajarín y Begoña, 2015).

En México el Instituto Nacional de las mujeres coordina mediante la Junta de Gobierno, acciones que el Sistema Nacional genere en materia de igualdad entre hombres y mujeres así como acciones que contribuyan al empoderamiento de la mujer, el artículo 9° de la Ley para Igualdad entre Mujeres y Hombres establece que *“La Federación a través de la Secretaría que corresponda según la materia de que se trate, o de las instancias administrativas que se ocupen del adelanto de las mujeres, podrá suscribir convenios o acuerdos de coordinación con participación del INMUJERES”* con la finalidad de impulsar acciones y mecanismos que tengan como consecuencia fortalecer la perspectiva de género en todos los ámbitos (Diario Oficial de la Federación, 2018).

A nivel mundial en los últimos años se han establecido reformas para garantizar los derechos de casi 2000 millones de mujeres, en 131 economías se han introducido 274 reformas en las leyes para favorecer la inclusión económica de la mujer, 35 países han implementado protección legal en contra del acoso sexual en el trabajo, 22 economías eliminaron las restricciones al empleo de las mujeres y en 13 economías se exige la misma remuneración por el trabajo de igual valor entre hombres y mujeres, los países que implementaron estas reformas en sus leyes y reglamentos han contribuido de manera significativa la incorporación de la mujer en el trabajo y al empoderamiento económico (Banco Mundial, 2019).

## **1.2 Problema de Investigación**

En la actualidad las mujeres aún enfrentan desventajas en el ámbito laboral, pues siguen existiendo prácticas discriminatorias a causa de prejuicios que aún se conservan dentro de la sociedad, subestimando el rol de las mujeres en el mercado laboral, imposibilitando el acceso a los mismos salarios, prestaciones y seguridad laboral que los hombres (Hor bath y

Gracia, 2012), con barreras informales y formales con estructuras laborales poco flexibles, jornadas laborales que no fomentan programas de apoyo, como lo es home office o guarderías (Berrocal, 2017). De acuerdo con Morrison (2017), la brecha en la tasa de participación económica entre hombres y mujeres de América Latina, está entre las más altas del mundo, con aproximadamente 20 puntos porcentuales. La OCDE (2017) establece que México tiene la segunda mayor brecha de empleo en cuestión de género en países pertenecientes a la OCDE. Para González (2018) uno de los principales factores son los prejuicios en torno a las mujeres como; la adversidad para correr riesgos, asumir roles de liderazgo y tener menor preferencia por ambientes competitivos, devaluando de esa manera sus habilidades. De acuerdo a un nuevo índice del Banco Mundial (2019), en todo el mundo se les ha reconocido a las mujeres apenas tres cuartas partes de los derechos legales que gozan los hombres. El Banco Mundial (2020) menciona acerca de la participación de las mujeres en el ámbito laboral, a nivel mundial ha ido disminuyendo del 51% en el 2000, al 48% en 2019, este decrecimiento se ha dado en gran medida por los roles de género, donde las mujeres dedican mayor tiempo que los hombres a la prestación de tareas domésticas y cuidados del hogar sin remuneración. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) coincide en que la participación laboral de las mujeres ha estado estancada en torno al 50%, mientras que la de los hombres es de 74.4%, siendo mayor la tasa de desempleo femenino relacionado con la sobrecarga de trabajo no remunerado, como una de las principales barreras para una incorporación más estable de la mujer al mercado laboral

En relación a ello, el Instituto Nacional de las Mujeres (2011) menciona que en México la participación laboral femenina se ubica muy por debajo de la participación laboral masculina y es considerablemente baja al compararla con otros países de América

Latina. Un análisis de todas las entidades federativas arroja que más del 95% de la diferencia de la tasa de participación entre hombres y mujeres es por cuestiones de discriminación o roles de género, atribuible al 100% en los estados de Michoacán, Veracruz, Guerrero, Tlaxcala, Sinaloa, Sonora, Hidalgo, San Luis Potosí, Durango, Morelos, Zacatecas y Nayarit. Pérez (2012) relaciona una de las causas de discriminación, cuando las mujeres enfrentan la llamada doble jornada laboral caracterizada por la realización de trabajo doméstico más el trabajo por su ocupación, la segregación de las mujeres a la esfera doméstica es una forma de exclusión social, resultando con una menor presencia en espacios públicos y disminución de poder en dichos ámbitos. González (2018) mediante la publicación de Banco Interamericano de Desarrollo (BID) identifican que el mayor reto para la mujer, es al asumir la doble jornada laboral, especialmente tras la llegada de los hijos siendo una combinación de horarios laborales y domésticos, factores como la distancia del trabajo al hogar y el ofrecimiento de guarderías, son consideradas variables irrelevantes en el caso de los hombres, puesto que no genera una drástica reducción en sus ingresos laborales al balancear la carga laboral con las tareas del hogar.

Un análisis de la Secretaría de Desarrollo Social (2011) menciona que el hecho de que se sumen más mujeres al ámbito laboral no implica que más hombres se incorporen a las tareas domésticas y de cuidado generando un desequilibrio en los esquemas familiares actuales, presentando una doble inequidad; inserción precaria en el trabajo y una carga poco valorada y nada disminuida en el cuidado. De acuerdo al Instituto Nacional de las Mujeres (2011) de los 18 a los 37 años de edad, las mujeres dedican entre 25 y 35 horas semanales al cuidado de los niñas(os) y ancianas(os), mientras que en el caso de los hombres son entre 5 y 10 horas, actividades no reconocidas, a pesar de ser quienes subsidian la producción y

reproducción la fuerza laboral de un país, donde descansa la economía del cuidado sin pago alguno.

Para la OCDE (2017) las mujeres que trabajan realizan más del 75% del trabajo doméstico y del cuidado de los niños, siendo más complicado para las madres el conseguir un empleo remunerado por las insuficientes opciones de calidad para el cuidado de los niños. En esta línea, el Instituto Nacional de las Mujeres (2017) afirma que en todos los grupos de edad, las madres mexicanas tienen menos probabilidades de ser empleadas que las madres en casi todos los países de la OCDE. El estudio realizado por la Secretaría de Desarrollo Social (2011), las madres que se insertan dentro del sector informal no cuentan con prestaciones laborales que les permitan solucionar el cuidado infantil y quienes son derechohabientes se enfrentan a la problemática de servicios infantiles con cupos limitados o incompatibilidad de horarios de servicio con las jornadas laborales. Por otro lado el sector de servicios de cuidado infantil privado el costo es un factor importante, evidencia empírica en diversos países muestra que el costo del cuidado infantil tiene un impacto negativo y significativo para la participación de la fuerza laboral, relacionado con el número de horas de trabajo ofertadas, y por lo regular, tiende a concentrarse en nichos de mercado que excluyen a la población con menor capacidad de pago, la falta opciones para el cuidado infantil.

De acuerdo al Instituto Nacional de las Mujeres (2011) tan solo en 2010 en México de 10,575,974 niñas(os), es decir, el 6.9% menores de 4 años tiene acceso a servicios de cuidado, situación que para la Secretaría de Desarrollo Social (2011) genera una baja participación laboral o menor permanencia en el empleo, que a su vez, conlleva una reducción del ingreso y una baja acumulación de experiencia laboral necesaria para crecer

profesionalmente, lo que contribuye a perpetuar la desigualdad de género, en un círculo vicioso. El Instituto Nacional de las Mujeres (2011) afirma que el desarrollo dentro de una sociedad, se fortalece a través de las instituciones y en la forma en que propician y reproducen los roles de género.

De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) las mujeres son en menor grado incorporadas al sector formal, porque las empresas tienen que proporcionar beneficios, como las licencias de maternidad, sobre la confiabilidad de los trabajadores y tienden a ser más estrictas con las horas laboradas por día (Horbath y Gracia, 2012). Rebollo y Muñoz (2017) afirman que los empleadores tienen prejuicios y toman acciones discriminatorias, estereotipadas, devaluando el trabajo de la mujer de manera intencionada o inintencionada al momento de contratar a mujeres. De acuerdo al Instituto Nacional de las Mujeres (2017) en una Encuesta Nacional de 2011, 1.1. millón de mujeres informaron que su empleador, les solicitó someterse a una prueba de embarazo en el año previo, pues de no cumplir 30 semanas cotizadas al inicio de la licencia de maternidad, el empleador cubrirá el 100% de dicha licencia. López, Nicolás, Riquelme y Vives (2019) suponen que se genera un mayor costo, al menos que disminuyan el salario, debido a que las mujeres tienden a ausentarse más días en comparación con los hombres por cuestiones familiares, o interrupción laboral por maternidad. Esta situación deriva en que las mujeres tengan menos oportunidades, formación y experiencia, el hecho de contar con horarios más flexibles o trabajar en mejores condiciones, para conciliar la vida familiar y laboral, resulta inconcebible que pueda explicar la menor remuneración que reciben las mujeres.

Análisis realizados en México evidencian que el acceso de las mujeres al trabajo extradoméstico son en condiciones de precariedad laboral, discriminación salarial y

segregación (Oliviera y Ariza 2000, citados en Horbath y Gracia, 2012), tornándose cada vez más rígido y exigente con los requerimientos de los trabajadores, derivadas por las nuevas condiciones de flexibilidad laboral puestas en marcha por las empresas, brindando menor seguridad laboral (Rebollo y Muñoz 2017). Más del 51% de las mujeres económicamente activas se encuentran dentro del subempleo, desempeñándose en la ocupación informal o contratadas por empresas formales pero sin prestaciones, privándolas de sus derechos fundamentales en acceso a la salud, guarderías, prestaciones, y créditos así como condiciones equitativas de trabajo, igualdad salarial, seguridad, no discriminación, no violencia ni despidos injustificados (Soto, 2014). Para De Oliveira y Ariza (2000a y 2000b) Pedrero (2004) y Rendón (2004); citados en Pérez (2012), la situación laboral femenina difiere mucho de ser ideal, ocupando empleos de menor prestigio social encasillados conforme a roles femeninos, desempeñando actividades ligadas a una extensión de trabajo doméstico y enfrentando discriminación salarial en ocupaciones masculinas. Cuando las mujeres se adaptan mejor a los procesos flexibles no es por que tengan especial preferencia por el mismo, sino porque tienen una función que cumplir con la familia (Castellanos, 1991; citados en Horbath y Gracia, 2012).

Además de lidiar con la existencia de discriminación por las diferencias en el tipo de actividades laborales que desempeñan las mujeres denominada segregación ocupacional, mediante mecanismos ilegales, ciertos puestos son ocupados solamente por varones, mientras que las actividades de las mujeres se centran en puestos administrativos, servicios, enseñanza y ventas, dejando de lado oportunidades de acceso a puestos de trabajo de mayor jerarquía para obtener mejores salarios (Horbath y Gracia, 2012). De acuerdo a Rebollo y Muñoz (2017), este tipo de barrera externa donde las mujeres se concentran en



determinados sectores se denomina segregación horizontal, mientras que la segregación vertical es cuando dificulta el acceso a puestos con mayor responsabilidad, condicionando su acceso y promoción.

Para el Instituto Nacional de las Mujeres (2017) los obstáculos para ascender a puestos directivos, experimentando segregación ocupacional y sectorial. Duque, Ortiz y Vargas (2013) afirman que en todo el mundo, las mujeres ocupan el 25% de los puestos de gerencia. Pérez (2012) hace mención en que las mujeres tienden a segregarse de acuerdo a la edad y sexo, por lo regular las mujeres más jóvenes y solteras encuentran con mayor facilidad puestos en actividades asalariadas dentro de la industria y servicios teniendo por lo regular horarios más rígidos. Para la ONU (2019) a 2,700 millones de mujeres se les limita legalmente el acceso a los mismos empleos que los hombres, haciendo posible la discriminación salarial. La cual es considerada como otra de las grandes desventajas en el mercado laboral “La brecha salarial”, se presenta en todos los países, las mujeres que trabajan a tiempo completo ganan un sueldo inferior al masculino, inclusive realizando la misma ocupación u actividad de igual nivel de educación y experiencia. En América Latina y el Caribe las mujeres ganan el 84% de lo de un hombre (González 2018). En México como los demás países de la OCDE, las mujeres tienen sueldos inferiores a los hombres, por cada hora de trabajo realizado, la brecha que se presenta en el salario mensual promedio para los trabajadores de tiempo completo es de 16.7% en México, comparado con el promedio de la OCDE de 15.3% (Instituto Nacional de las Mujeres, 2017).

### **1.3 Preguntas de Investigación**

#### **General**

1. ¿En qué medida las empresas que conforman el Índice de Sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores adoptan estrategias para empoderar a sus empleados mujeres?

#### **Específicas**

1. ¿Qué tipo de estrategias internas (dentro de la organización) se utilizan para promover el empoderamiento de las mujeres en las empresas que conforman el Índice de Sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores?
2. ¿Cuáles son las estrategias externas (servicios externos adicionales ofrecidos por la compañía) para promover el empoderamiento de las mujeres en las empresas que conforman el índice de sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores?
3. ¿Qué relación existe entre el porcentaje de mujeres del equipo directivo de las empresas que conforman el Índice de Sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores y el tipo de estrategias adoptadas para promover el empoderamiento de los empleados mujeres?

### **1.4 Delimitación**

El estudio se realizará en 30 empresas que cotizan dentro del Índice de Sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores en el año 2017.

## **1.5 Objetivos de Investigación**

### **General**

1. Identificar si las empresas que conforman el Índice de Sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores adoptan estrategias para empoderar a sus empleados mujeres.

### **Específicos**

1. Identificar las estrategias internas para promover el empoderamiento de las mujeres en las empresas que conforman el Índice de Sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores.
2. Identificar las estrategias externas (servicios adicionales ofrecidos por las compañías) para promover el empoderamiento de las mujeres en las empresas que conforman el Índice de Sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores.
3. Analizar si el porcentaje de mujeres del equipo directivo de las empresas que conforman el Índice de Sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores incide en el tipo de estrategias adoptadas para promover el empoderamiento de los empleados mujeres..

## **1.6 Justificación**

La creciente demanda global para alcanzar la paridad de género en el mercado laboral, hace que el tema de esta investigación adquiera especial relevancia para la sociedad, ya que existen grandes brechas con respecto a los salarios, posiciones de liderazgo e igualdad de condiciones de las mujeres con respecto a sus homólogos masculinos. Por ejemplo, la escasa participación de mujeres en cargos directivos o niveles técnicos altamente especializados requiere de estrategias para promover una mayor participación. Además, las

mujeres generalmente ocupan puestos de baja productividad, inestables o con escasa o nula protección social. En este contexto, esta investigación pretende extender la literatura internacional en materia de paridad de género en el sector empresarial, en un país caracterizado por una cultura tradicional y hasta cierto punto machista. Por otro lado, se hace un llamado a los responsables de emitir políticas y lineamientos en el sector empresarial para fortalecer las estrategias que persiguen favorecer la paridad de género.

### **1.7. Supuestos de Investigación**

De acuerdo a los objetivos de investigación se establecen los siguientes supuestos de estudio:

*S1.* Las empresas que conforman el Índice de Sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores adoptan estrategias internas y externas para promover el empoderamiento de sus empleados mujeres.

*S2.* Las empresas que conforman el Índice de Sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores que cuentan con una mayor representación de mujeres en el equipo directivo, promueven mayores estrategias para promover el empoderamiento de sus empleados mujeres.

## **Capítulo 2. Marco Teórico**

### **2.1 Responsabilidad Social Corporativa**

Anteriormente las ciencias sociales no contemplaban como objeto de estudio a las empresas en su dimensión externa y su influencia hacia distintos grupos de interés, sino que solamente eran consideradas como fuentes de explotación de trabajo. En los años 80's la sociedad comenzó a cuestionar a las organizaciones por sus comportamientos, y en los 90's la discusión giró en torno a las funciones orientadas hacia la perspectiva social, responsabilidad con la sociedad y el medio ambiente. Recientemente, se han desarrollado avances alrededor del tema de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), incluyéndose en temas de administración, aunque no existe una definición universal (Avendaño, 2013).

El primer acercamiento al concepto de RSE fue presentado por Bowen, quien en 1953, la definió como “las obligaciones de los empresarios para aplicar políticas, tomar decisiones o seguir las líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de nuestra sociedad” mientras que Carroll en 1979, definió a la RSE como la responsabilidad de una empresa por sus actividades económicas, legales, éticas y filantrópicas (Duque, Ortiz y Vargas 2013). En ese entonces y de acuerdo con Porter y Kramer (2006), la mayor atención de las empresas en torno a la RSE no fue precisamente voluntaria, muchas de éstas se enteraron mediante la respuesta pública de asuntos que no se habían tomado en cuenta como parte de sus responsabilidades empresariales. Por ejemplo, Nike en los años 90's enfrentó un rechazo por parte de los consumidores cuando los medios de comunicación como el The New York Times reportaron prácticas abusivas de algunos proveedores Indonesios.

Debido a situaciones relacionadas a la globalización, aceleramiento de la actividad económica, la conciencia ecológica y el desarrollo de nuevas tecnologías, la RSE pasó de ser un concepto abstracto y mal entendido, a ser un apellido en donde a las empresas que la adoptan les otorga un prestigio para tener mayor aceptación en una sociedad mayor educada en temas sociales y medioambientales, por lo que se ha vuelto para las empresas un valor obligatorio en el ámbito externo e interno, convirtiéndose en algo más que el cumplimiento a exigencias legales, integrando así valores universalmente reconocidos y del marco legal que existe (Gómez y Martínez, 2015)

En 1980 el concepto de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) evolucionó en relación a la teoría de los stakeholders (grupos de interés o de las partes interesadas) desarrollada a partir del trabajo de R. Edward Freeman en 1984 quien sentó las bases entre la RSC y el desarrollo sustentable en los años 90's (Gavira, Martínez y Espitia, 2019). Los stakeholders o grupos de interés son las partes interesadas que afectan de forma directa o indirecta en el proceso operacional de la empresa. Freeman en el año 1984, fue el precursor de esta palabra, que antecedió al concepto de Responsabilidad Social Empresarial, en donde la empresa debe adquirir un compromiso moral con cualquier grupo o persona que influya en el logro de los planes de una organización (Castro, Hernández y Bedoya, 2015). Los stakeholders están conformados por los empleados, en donde la relación que se tiene con la alta jerarquía debe realizarse desde la dignidad humana (salarios justos, trato justo para los trabajadores, contrataciones responsables), clientes (fidelidad hacia la empresa, ofreciendo productos al consumidor que lo dejen satisfecho), proveedores (relación basada en el respeto mutuo, negociaciones reales y legales), socios y accionistas, comunidad y medio

ambiente, la relación de la empresa con la comunidad es necesaria asumiendo un compromiso voluntario para salvaguardar el medio ambiente (Gómez y Martínez, 2015).

La RSC en los últimos años ha tenido un enorme interés, sobre todo por los inversionistas y algunos gobiernos, internacionalmente, han ido apareciendo diferentes iniciativas, códigos, normas, encaminadas a promover un comportamiento de las empresas más ético, sostenible, respetuoso con la sociedad y el medio ambiente. Hasta ahora la RSC se ha considerado como un asunto de negocios y como una cuestión que debe ser considerada de manera voluntaria por las empresas, sin embargo, aún existen deficiencias por la cual debería haber una intervención pública para fomentar, promover y aumentar la información y transparencia en el mercado (De la Cuesta, 2014). Para Bateman y Snell (2005) citados por Castro, Hernández y Bedoya (2015), producto de esas acciones voluntarias, se podrán maximizar los efectos positivos sobre la sociedad y, a su vez, reducir los efectos negativos, lo que dará como resultado un beneficio a largo plazo con la intención para conseguir un desarrollo sostenible. Sin embargo, no deben confundirse con prácticas de filantropía, éticas o ambientales de forma exclusiva, ni cualquier otra actividad adicional al propósito de la empresa (Cajira, 2013).

Porto y Castroman (2015) coinciden en que la RSC es un concepto que se entiende como un compromiso voluntario asumido por las organizaciones para un desarrollo sostenible. Otras definiciones se refieren a la RSC como una estrategia hacia dentro de la empresa que permita garantizar mejores condiciones laborales a sus trabajadores; en otros casos se percibe como impulsos de mejora hacia la comunidad en donde se localizan las empresas, bajo una lógica de adoptar valores éticos (...)

Los valores éticos deben existir dentro de una empresa convirtiéndose en un elemento que ayuda a la sustentabilidad a largo plazo (Gómez y Martínez, 2015). De acuerdo a estos conceptos, Avendaño (2013) menciona que la RSC es la ética que deben de tener las empresas con su entorno, por el concepto de ética en la sociedad actual, quienes están al frente de estas organizaciones admiten las situaciones de injusticias que afectan muchos sectores en la población mundial, por lo que se tienen que realizar modificaciones en las políticas internas para tener un beneficio en favor de todos los involucrados. Porter y Kramer (2006) afirman que la RSC es percibida como la construcción de valor compartido, y no como un control de daños o una campaña de relaciones públicas, si no que requiere un pensamiento de negocios radicalmente distinto.

Porto y Castroman (2015) confirman al igual Avendaño (2013), que existen varios intentos sobre la definición de RSC aunque no se cuenta con una definición acertada, los más recientes son de organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que viene desarrollando desde 1919 un sistemas de normas internacionales con el fin de que los hombres y mujeres obtengan trabajos en condiciones de igualdad.

### **2.1.2 Responsabilidad corporativa en México**

México también se incluye dentro de las tendencias internacionales, aunque la mayoría de las medianas y pequeñas empresas todavía no se encuentran familiarizadas con este tipo de políticas. La ausencia de las mismas impide un reparto equitativo de la riqueza generando brechas entre clases sociales, uno de los mayores retos para innovar las prácticas responsables puede ser el fortalecimiento del mercado interno así como fomentar la competitividad, equidad y cuidado del medio ambiente, involucrando al gobierno (Godínez, Chauca y Becerra, 2016). Sin embargo, en algunas dependencias del sector público como



privado se han iniciado diversas acciones, entre las que destacan la creación del Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI)<sup>1</sup> y la Alianza por la RSE (ALIARSE). ALIARSE es una red conformada por el CEMEFI y varias cámaras y organismos empresariales, entre los cuales están el Consejo Coordinador Empresarial (CCE), la COPARMEX, la CONCAMIN, la USEM y Administración por Valores (AVAL), que tienen como objetivo posicionar el tema de la responsabilidad social en el mundo empresarial. Como parte de su visión, la institución ALIARSE pretende “lograr que la empresa sea y se perciba como creadora de valor y generadora de bienestar, que promueve el bien común, por medio del ejercicio de su Responsabilidad Social” (Greaves, 2006). De acuerdo con esto Camacho (2015), el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) es una de las pocas organizaciones nacionales reconocida a nivel internacional que ha sido pionera en la introducción y promoción de la RSC en el país, así como en el apoyo que proporciona a las empresas, con la implementación del premio de Empresa Socialmente Responsable (CEMEFI, 2019).

El impacto de los cambios que se han suscitado han comenzado a sentirse en nuestro país, en relación a la RSC. Las instituciones como parte de la modernización han hecho revisiones y transformaciones a la normativa; tal es el caso de la Ley General del Equilibrio Ecológico, la Reforma a la Ley orgánica de la Administración Pública Federal de 1992, que transformó a la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología (SEDUE), a la Secretaría de

---

<sup>1</sup> CEMEFI, fundada en 1988, es una institución privada con un ámbito de acción circunscrito a México. Su órgano colegiado de autoridad en la Asamblea General de Asociados que está integrada por 625 miembros: 174 socios (82 fundaciones y asociaciones operativas, 39 personas y 53 empresas), 432 afiliados y 19 usuarios localizados en todo el país. A las empresas le ofrece, entre otros, los siguientes servicios:  
Apoyo en el diseño de estrategias de responsabilidad social empresarial.  
Vinculación con especialistas en el diseño de programas de inversión en la comunidad  
Identificación y difusión de las mejores prácticas de responsabilidad social empresarial.

Desarrollo Social (SEDESOL), se creó el Instituto Nacional de Ecología (INE) y la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA) (Lezama y Graizabord, 2010; citados en Velázquez y Vargas 2012, p.4).

Un ejemplo de esto es en relación ambiental, México no se considera como uno de los grandes emisores de gases de efecto invernadero, hasta 1990 solo se emitía el 1.5% a nivel mundial, en 2008 tuvo un aumento del 40% fue entonces cuando mediante acciones federales, como el Programa Especial de Cambio Climático (PECC), el país se comprometió con el desarrollo sustentable al reducir un 50% del total de sus emisiones, y para el 2050 poder contar con financiamiento internacional (Mayo, Pérez y Morales, 2018).

La RSC de acuerdo a la Bolsa Mexicana de Valores es relevante para atraer nuevos inversionistas. En la actualidad los inversionistas buscan compañías sustentables para invertir sus recursos, basándose en la premisa de que una empresa sustentable genera mayor valor a largo plazo y se encuentra mejor preparada para lidiar con los retos económicos, sociales y ambientales que se presenten. Para incentivar la incorporación de procesos sustentables y socialmente responsables en las prácticas de las empresas mexicanas listadas en BMV, la bolsa inició el proceso para crear índices que puedan ser utilizados como subyacentes para ETF's, y que solo se consideren empresas reconocidas mundialmente en materia de sustentabilidad (Bolsa Mexicana de Valores, 2015).

### **2.1.3 Dimensiones de la Responsabilidad Social Corporativa**

En base a los aspectos que se analizan, se puede concluir que existen tres dimensiones que deben ser equilibradas dentro de la empresa en las que influye la RSC para poder ser

considerada como empresa sustentable. Responsabilidad económica: en donde el principal objetivo es maximizar su valor para los grupos de interés, Responsabilidad Social: desde el punto de vista social no solo cumple con las responsabilidades legales también es adaptarse a las costumbres, cultura así como contribuir al bienestar de la sociedad, y Responsabilidad Medioambiental: en donde las empresas deben evitar acciones que tengan un impacto negativo en el medio ambiente desde la adquisición de materiales, producción, venta y consumo de producto final (Puentes, Antequera y Velasco, 2008). De acuerdo con CEMEFI –Centro Mexicano para la Filantropía- la dimensión económica de manera interna; se enfoca en la distribución de valor agregado, equidad y justicia para los miembros de una empresa sin dejar de lado el aspecto económico, la dimensión económica de forma externa; participación y creación de planes económicos de la región, aportación a la causa pública mediante contribución impositiva, dimensión social interna: implica la responsabilidad compartida y subsidiaria de todos los involucrados en la empresa para mejorar las condiciones de los mismos, de forma externa; acciones y aportaciones de la empresa para el desarrollo de las comunidades y tener un entorno favorable, la dimensión ambiental de forma interna; la prevención de los daños por los procesos o productos, de forma externa; preservación y mejorar de la ecología (Cajiga, 2013).

## **2.2 Bolsa Mexicana de Valores**

La Bolsa Mexicana de Valores en México, se instituyó en la necesidad para la formación de intermediarios organizados en sociedades anónimas que ofrecieran solvencia a las compañías (Diario de Finanzas, 2019). Es una institución privada situada en la ciudad de México que opera por concesión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, donde se realizan negociaciones de compraventa de valores (acciones, obligaciones, papel comercial,

etc.) fortalece el mercado de capitales e impulsa el desarrollo económico y financiero, su principal función es; facilitar la realización de transacciones con valores promoviendo el desarrollo del mercado así como prestar los servicios necesarios para realizar los procesos de emisión y la colocación en intercambio de los referidos valores, proporcionar información al público referente de valores inscritos en la Bolsa Mexicana y los listados en el sistema internacional de cotizaciones de la propia Bolsa sobre sus emisiones y operaciones realizadas, supervisar que las operaciones realizadas se sujeten a las disposiciones establecidas, contando con la infraestructura necesaria que permita a los intermediarios bursátiles como las casas de bolsa (quienes son promotores capacitados y autorizados por la CNBV), poner en contacto oferta y demanda de valores acciones e instrumentos de deuda (Mayo, Pérez y Morales, 2018).

En México, la Ley del Mercado de Valores (LMV) determina que las empresas deben de ser establecidas como Sociedad Anónima de Capital Variable con concesiones de SHCP, autorización del banco de México y de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, las empresas que desean cotizar sus valores en Bolsa, deben hacer públicos sus estados financieros y posteriormente ser reguladas y supervisadas (Bolsa Mexicana de Valores, 2015).

La BMV también es la responsable de mostrar la información financiera de los participantes en el mercado accionario así como supervisar la conducta de las empresas e inversionistas, la inscripción a la Bolsa consta de tres pasos; primero la firma deberá de inscribirse en el Registro nacional de Valores e Intermediarios; segundo, cumplir con los requerimientos mínimos de inscripción; tercero, contratar un intermediario financiero autorizado para colocar la oferta pública inicial con los inversionistas. El decreto de la Ley

de Mercado de Valores en el año de 1975 mejoró las condiciones del mercado para los inversionistas y dueños de empresas, ya que les proporcionó un ambiente de inversión seguro (Díaz, 2003). En un mercado transparente de libre competencia y con igualdad de oportunidades para todos los que participan (Excelsior, 2020).

### **2.2.1 Beneficios de las empresas al suscribirse a la Bolsa Mexicana de Valores**

La BMV otorga la posibilidad de adquirir financiamiento bursátil, a través de la emisión de acciones, obligaciones de títulos de deuda sin aumentar endeudamiento, lo que permite una fuente de financiación adicional sin necesidad de que los accionistas originales utilicen sus recursos para uso en la empresa y se puedan obtener beneficios tales como (Bolsa Mexicana de Valores, 2015):

- Optimizar costos financieros
- Obtener liquidez inmediata
- Consolidar y liquidar pasivos
- Mayor crecimiento
- Modernización
- Financiamiento de investigación y desarrollo
- Planeación de proyectos de inversión y financiamiento de largo plazo
- Mejora su calidad crediticia con las instituciones financieras (bancos)

Por su parte, las empresas que ingresan a la BMV, aumentan su prestigio tanto en el medio financiero como en el sector al que pertenece (Bolsa Mexicana de Valores, 2015). En línea con lo anterior, la BMV fortalece la estructura de la empresa creando esquemas de financiación más sólidos, incrementando el valor de la empresa, ya que empieza a crear

mayor impacto mejorando su imagen volviéndose más atractiva para los accionistas, proveedores y clientes, uno de los aspectos que genera confianza en los interesados es el requerimiento de las empresas al contar con estándares de calidad (El Contribuyente, 2017).

### **2.2.2 Empresas cotizadas en la BMV**

Son limitadas las empresas que deciden cotizar en la BMV, a pesar de los esfuerzos, el número de empresas que cotizan se ha reducido, en el año 2017 se encontraban 146 empresas en el mercado de capitales, un reducido número comparándolo con el tamaño de la economía en el país y en relación con otros países. Por ejemplo en India están listadas 5,800 empresas, Canadá 3,886 y en Latinoamérica Brasil con 350 emisoras. Algunos de los motivos por los cuales hay poca iniciativa para las empresas es que para muchas significa un costo elevado, además de cumplir con una serie de requisitos y trámites que toman un tiempo considerable reunir, contar con un mínimo de capital social donde se requiere la transparencia que exigen los inversionistas para que puedan realizar decisiones adecuadas con su dinero, algunas otras cuestiones por temas culturales derivado de empresas familiares dónde suponen perder parte de la toma de decisiones (Santiago, 2017). Estas empresas familiares prefieren no cotizar y mirar hacia otras opciones de financiamiento por medio de proveedores y bancos sin tener que vender acciones de su compañía ni hacer pública su información contable (Espallargas, 2018). Antropólogos han sugerido que la estructura corporativa de las firmas mexicanas y de Latinoamérica es el resultado de elementos culturales afirma mientras que Solaris (1976) afirma que el hecho de mantener la propiedad de una empresa entre familiares es parte de la cultura hispana (Díaz, 2003).

En México existen más de 4 millones de empresas, pero apenas el 0.2% (7,200 firmas) se consideran grandes, de acuerdo con los datos del INEGI, solo 2% cotizan en

Bolsa. Como se mencionó anteriormente, por distintas razones algunas de ellas no requieren capital o no desean cotizar en el mercado bursátil. Por ejemplo, en el caso de que los accionistas mayoritarios decidieron recomprar las acciones para no seguir dentro de la Bolsa o existen empresas que no quieren tener información expuesta, ya que algunos de los requerimientos es la exigencia de mayor transparencia, reportando cada trimestre sus resultados y auditados por un tercero para certificar la confidencialidad, otra barrera es contar con una estructura de un gobierno corporativo y no tener suficiente información de los beneficios que se otorgan al estar dentro de la BMV, o por que las empresas han dejado de pertenecer a la BMV son por problemas financieros o empresas que han sido vendidas (Lara, 2019).

### **2.3. Concepto de sustentabilidad**

Los primeros indicios del concepto de sustentabilidad se discutieron en una conferencia de las Naciones Unidas sobre ambiente humano en Estocolmo Suecia en 1972, ya que además de hablar del medio ambiente trataron temas económicos, de crecimiento y empleo. El término sustentabilidad ha tenido diferentes transformaciones a través del tiempo, hasta llegar al concepto actual que integra tres dimensiones, económica, social y ambiental, lo que hace que el concepto sea muy amplio por los distintos intereses que abarca. Sin embargo, una de las definiciones más significativas es: *“El desarrollo sustentable hace referencia a la capacidad que haya desarrollado el sistema humano para satisfacer las necesidades de las generaciones actuales sin comprometer los recursos y oportunidades para el crecimiento y desarrollo de las generaciones futuras”* (Calvente A. 2007).

Otras definiciones que hacen referencia al desarrollo sustentable se refieren al manejo y conservación de los recursos naturales y a la orientación al cambio tecnológico e

institucional de tal manera que asegure la continua satisfacción de las necesidades humanas para las generaciones presentes y futuras. El desarrollo sustentable busca satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para alcanzar sus propias necesidades, siendo un proceso de cambio en el cual la explotación de recursos, la orientación de las inversiones y del desarrollo y el cambio institucional están en armonía ,mejoran el potencial presente y futuro para satisfacer las necesidades humanas. Una sociedad sostenible implica tomar en cuenta los límites físicos y sociales del crecimiento económico, delineando preferencias futuras sostenibles como escenarios preferidos, desarrollando estrategias para alcanzarlas (Lubchenco, 1996; McNeely, 1990; Ehrlich y Ehrlich, 1972; Cristen, 1996; citados en Badii, 2004, pp. 208-209).

Desde el punto de vista económico, la sustentabilidad se refiere a la habilidad de lograr una prosperidad económica sostenida en el tiempo protegiendo los sistemas naturales del planeta y proveyendo una alta calidad de vida para la sociedad. Esta definición busca fomentar un progreso desde un enfoque diferente y amplio, haciendo énfasis en que no solo se debe tomar en consideración en torno al crecimiento económico, sino también al medio ambiente, potencializando a las personas en lugar de marginarlas (PNUD, 2002; Godínez, Chauca & Becerra 2016; Calvente, 2007).

La principal idea del concepto de sustentabilidad es crear un proceso que permita el desarrollo social, preservando los recursos naturales y ecosistemas siendo favorable para las futuras generaciones y puedan tener una mayor calidad de vida. Para alcanzar estos objetivos es necesaria la práctica constante y de buena voluntad en conjunto con los gobiernos a nivel mundial (Navarrete, Ramírez, Sánchez y García, 2003).



### **2.3.1 Origen de sustentabilidad.**

En el año de 1972, en una conferencia de las Naciones Unidas sobre ambiente humano en Estocolmo, se dieron los primeros indicios de lo que actualmente se reconoce como sustentabilidad, el cual no solo trató de temas referentes al medio ambiente si no también relacionados con la economía, capital, crecimiento y empleo. En 1992 en Río de Janeiro se formalizó la acción de las Naciones Unidas con los conceptos relacionados con el medio ambiente y desarrollo sustentable (Calvente, 2007). De acuerdo con esta Cumbre de 1992 de la Organización de las Naciones Unidas, fue la época en que se estructuraron los programas neoliberales en diversos países y los problemas ambientales empezaron a ser preocupantes (Estevan y Naredo, 2009, citado en Jiménez, 2016).

El concepto de sustentabilidad también puede ubicarse en el año de 1983, cuando la Organización de las Naciones Unidas, creó la comisión sobre el medio ambiente y desarrollo, en el año de 1987 se elaboró un documento llamado nuestro futuro común o informe Brundtland en el cual señalaba que la sociedad debe modificar su estilo y hábitos de vida, si no se desea que la crisis social y la degradación de la naturaleza se extiendan de manera irreversible (Navarrete, Ramírez, Sánchez y García 2003), proponiendo la restitución del equilibrio ecológico, reconstruyendo lo que ha sido dañado por el progreso económico y material, edificando las bases naturales para que el modelo de desarrollo de la sociedad industrial sea perdurable, en el aspecto económico del informe analiza las causas de pobreza, desigualdad, injusticia y daño ambiental, resaltando el bien común y la salud ecológica ya que sin ambos aspectos tiene como resultado la degradación ambiental de los países (Velázquez y Vargas, 2012).

### **2.3.2 Estrategias de las empresas sustentables.**

Para Mayo, Pérez y Morales (2018) en los últimos años la perspectiva de los negocios ha cambiado, para calificar o evaluar a una empresa, los inversionistas además de considerar la información financiera, lo hacen también en factores implicados en temas de sustentabilidad. Se estima que el 10% del total de inversionistas en Estados Unidos y en una cantidad aproximada de 2.71 trillones de dólares se centran en acciones sustentables, situación que crea el nuevo escenario competitivo de los negocios y un fuerte elemento por el que los indicadores financieros valuarán a las organizaciones, por lo que es de suma importancia prepararse para asumir estos retos.

Debido a eso la tendencia a nivel global, se orienta cada vez más a gratificar a las empresas que son socialmente responsables, por el aumento de interés que ha adquirido también el público sobre inversiones responsables, seleccionado productos de esta clase de empresas (Bolsa Mexicana de Valores, 2015). Estas empresas entienden que la sustentabilidad se traduce como un reto de innovación, creatividad y nuevas formas de producir y hacer negocios, ya que las empresas que han comprendido este concepto y reto para ser más eficientes desarrollando estrategias verdes, han logrado también beneficios como la reducción de costos de producción, acciones que se diferencian de la competencia al mejorar su imagen y reputación para atraer a los consumidores ambientales (Berges, 2013).

Algunas de las estrategias que la sustentabilidad sugiere es una cercana relación entre la empresa y el cliente, en donde más allá de una transacción de tener un beneficio mutuo entre las partes y asegurar la lealtad del cliente (Velázquez y Vargas, 2012). Otro tipo de estrategias son políticas establecidas e implementadas de manera interna y manuales de

ética, con el objetivo de dar un mayor impulso al desarrollo social, económico y del medio ambiente, como educación ambiental, responsabilidad, equidad, y toda acción que conlleve buenas prácticas, como lo indica en el Programa de las Naciones Unidas 2002 (Godínez, Chauca y Becerra, 2016). Existe una relación significativa entre la aplicación de estas acciones y el tamaño de la empresa, ya que empresas con más de 500 empleados favorecen más estas políticas, en comparación con la pequeña y mediana empresa (Navarro, 2013). De igual manera se puede considerar la implementación de la norma internacional 26000, la cual promueve en diversos aspectos la responsabilidad social, en donde las organizaciones sean socialmente responsables más allá del cumplimiento legal. Esta norma pretende que la utilización sea para todo tipo de organizaciones, aunque probablemente la aplicación no sea la misma, se deben tomar en cuenta diversos factores de diversos índoles, sociales, ambientales, políticos, culturales, sin embargo, su uso solamente otorga una orientación a los usuarios, no para propósitos de certificación de calidad (ISO, 2010).

Algunos programas implementados en empresas españolas en 2011 fueron: programa de seguridad e higiene a sus empleados, planes relacionados con la conservación del medio ambiente, ahorro de energía, optimización y recuperación de recursos, conciliación de vida personal y profesional, integración de mujeres en la dirección, igualdad de oportunidades, mediciones y mejora del clima laboral, apoyo a colectivos sociales desfavorecidos, integración de personas con discapacidad en plantilla, formación al personal sobre cuestiones de responsabilidad social y ética, proyectos culturales, deportivos y educativos, programa de diseño y seguimiento de planes de carrera, establecimiento de códigos de conducta escritos y divulgación de informes de sustentabilidad (Navarro, 2013).

Para Deniz y Venora (2012) citados por Morales (2016) comprobaron que la relación en el cuidado del medio ambiente tenía una connotación positiva en épocas de prosperidad, obteniendo beneficios a su economía, y coincide con lo que se publicó en la Bolsa de Valores (2015), al mencionar la preferencia de los inversionistas por las compañías que se encuentran dentro de los índices sustentables, y quienes obtienen un mayor valor a largo plazo y están mejor preparadas para diversas situaciones de índole social, económico y ambiental. Además estas empresas enfrentan menores riesgos puesto que manejan sus indicadores de forma estratégica, y son conocidas y reconocidas en el ámbito nacional e internacional, por lo cual algunas ideas que han adoptado las empresas descritas anteriormente por Navarro (2013), es la utilización eficiente de recursos de tierra, agua y energía. Como un ejemplo de ello se puede mencionar a la empresa DuPont al tener un ahorro de más de US\$2.000 millones como resultado del uso de energía desde 1990. Otro ejemplo es la empresa McDonald's la cual redujo en un 30% los desechos sólidos en materiales de empaque de comida. Otra de las opciones planteadas es la seguridad y estándares de calidad en los productos y las condiciones de trabajo ya que no solo atrae a los clientes, sino que también ayuda a reducir los costos internos por accidentes. El consumo de insumos o servicios de empresas locales también pueden ser oportunidades de iniciativas de responsabilidad social para las empresas.

Velázquez y Vargas (2012) mencionan que las empresas responsables pueden hacer mucho sin grandes inversiones, contando con una cultura social, económica y ambiental, como en el caso de la empresa brasileña Natura Cosméticos S.A. Para Mayo, Pérez y Morales (2018) una empresa que se ve involucrada en un escándalo por temas ambientales o sociales, su imagen puede verse afectada seriamente, ya que en la actualidad cualquier

empresa que persiga sus fines a expensas de la sociedad, su éxito será temporal (Porter & Kramer 2006).

## **2.4 Índices sustentables**

Las empresas que están listadas dentro del Índice de Precios y Cotizaciones (IPyC) sustentable de la BMV destacan en materia de sustentabilidad (Godínez, Chauca & Becerra, 2016). Además el rendimiento del índice accionario que se conforma por estas empresas sustentables (IPC Sustentable) ha sido 31% superior del principal indicador del mercado (IPC) que fue del 15% (Rodríguez, 2019).

Morales (2016) menciona que por causa del deterioro del medio ambiente ocasionado por las empresas están afectando a la economía de los países. Mayo, Pérez y Morales (2018) afirman que los problemas ambientales de contaminación, erosión del suelo, baja calidad del agua, deforestación afectan la vida del hombre y constituyen un factor que impide el desarrollo sustentable. El desarrollo sustentable se ha incluido dentro de los planes de negocio de las organizaciones y la presión que han ejercido los inversionistas en la creación de los índices y así contar con una selección de empresas que analizan e incorporan temas de sustentabilidad a largo plazo (Navarrete, Ancona, Muñoz, Jiménez y Martínez, 2016).

En 2011 la BMV incorporó índices bursátiles denominados sustentables, con el objetivo de integrar en una canasta a las empresas emisoras listadas en México que cuenten con un mayor posicionamiento en relación al tema de responsabilidad social. Los criterios de selección para las empresas emisoras que se encuentren dentro del índice IPC Sustentable son las que tengan una calificación por arriba del 80% de las emisoras mejor calificadas y contar con un mínimo de 30% de acciones flotantes (Bolsa Mexicana de

Valores, 2015). Dentro de este índice las empresas tienen mayor exigencia en materia de sustentabilidad y en línea a los principios definidos en el pacto global de la ONU, para certificarse en cuidado del medio ambiente (manejo y uso de recursos naturales), gobierno corporativo y responsabilidad social con sus principales grupos de interés (empleados, proveedores, clientes, comunidad donde se desempeñan) (Morales, 2016).

Los diez principios establecidos en el pacto mundial en 1999 basados en la declaración universal de los derechos humanos, declaración de la organización mundial del trabajo sobre principios fundamentales y derechos laborales, declaración de Río sobre medio ambiente y desarrollo, y la convención de las naciones unidas contra la corrupción, fueron emitidas como recomendaciones para las empresas de manera voluntaria para poder lograr una economía global integral y sostenible (Puentes, Antequera y Velasco, 2008). Uno de los compromisos de las empresas al incorporarse al pacto mundial, es reportar el avance en la aplicación de los diez principios que tiene la empresa con sus grupos de interés mediante un reporte denominado comunicación de progreso con el fin de contribuir al desarrollo de mercados más sustentables y equitativos (Duque, Ortiz y Vargas 2013). Para Rodríguez (2017) ha sido un gran esfuerzo de la BMV y no solamente cuentan con el índice de sustentabilidad, si no también con bonos verdes, CO2 y han firmado los principios de Bolsa sustentable.

Cuando se analizan los indicadores nos muestran cómo se encuentra el desempeño de la industria, al medir los factores económicos enfocados a un esquema de calidad, auditoría ambiental, introducción de tecnologías limpias, uso sustentable de recursos, factores sociales que miden el desarrollo de los empleados y su participación en la sociedad, generando un ambiente de bienestar basado en los valores de la empresa y el

factor ambiental que establece el análisis de la empresa con el entorno ecológico, (Velázquez y Vargas 2012). Las empresas listadas dentro de este índice tienen que ser cada año mejores y llevar a cabo diversas acciones como; tener cierto número de emisiones de gases de efecto invernadero para así disminuirlas cada año, y eficientar de igual manera el consumo de agua y residuos peligrosos (Rodríguez, 2017).

#### **2.4.1. Concepto de índice sustentable.**

El índice sustentable constituye una herramienta de la BMV con la cual el sector financiero de México se suma al esfuerzo de otras economías para poner un valor bursátil a las ideas que sean sustentables, se registre un impacto positivo en las empresas que lo implementan y obtener una oportunidad de diferenciarse en el mercado, también se puede considerar como un parámetro para conocer las mejores prácticas de sustentabilidad que permite reconocer a aquellas empresas que promueven una inversión responsable, ser un marco de referencia y comparación con otras empresas, identificar áreas de oportunidad en cuestiones de sustentabilidad e incentivar a las emisoras a comprometerse con la sustentabilidad (Mayo, Pérez y Morales, 2018).

El índice sustentable busca que las empresas que lo conforman tengan una mayor presencia a nivel internacional y a su vez sea una muestra del nivel de sustentabilidad que alcanzan las compañías mexicanas, en el cual se evalúa el desarrollo de acciones ambientales, sociales y de gobierno corporativo mediante compañías de monitoreo (Navarrete, Ancona, Muñoz, Jiménez y Martínez 2016).

### **2.4.2 índices bursátiles sustentables.**

Para Núñez (2003), citado por Navarrete et al. (2016) menciona que la creación de los índices sustentables en las Bolsas más importantes del mundo se crea como una reacción ante el surgimiento del Índice Dow Jones. En este contexto, los índices surgen para darle al inversionista una selección de empresas cotizadas en otras bolsas que le aseguren que se han analizado los temas de sostenibilidad de largo plazo. A nivel mundial, la creación de dichos índices se debe a una reacción en cadena ante el surgimiento del primero, el índice Dow Jones Sustainability en 1999, al cual le sigue el FTSE4Good, en Gran Bretaña, después el de Johannesburgo (2004), en Sudáfrica, en Brasil el ISEBOVESPA (2005), en India (2008 Globescan); en China (2010 Han Sen ECPI Italia) y en el 2011 Shanghai Stock Exchange; y finalmente el IPC sustentable de México en el 2011 (p.2).

Los índices Dow Jones Sustainability 1999, son los primeros índices globales que siguen el desempeño financiero de las principales empresas sustentables a nivel mundial. En el contexto latinoamericano, ISEBOVESPA (2005) es una iniciativa pionera para crear un ambiente de inversión compatible con las necesidades de la sociedad para el desarrollo sostenible y para invitar a las empresas a ser éticamente responsables (Velázquez y Vargas, 2012).

Fuentes, Núñez y Herradon (2005) coinciden en que las directrices internacionales GRI, son una guía para la elaboración de reportes de sostenibilidad social, unificando criterios, mediante una serie de indicadores que faciliten la transparencia, trabajar por medio de esta norma, otorga un plus de credibilidad en la información que se presenta.



### 2.4.3 Calificadoras y evaluación

En México las compañías son evaluadas por calificadoras independientes, Ecovalores representante en México, De Eiris empresa Inglesa la cual analiza empresas listadas en bolsas de valores en diferentes partes del mundo y por el CEGC<sup>2</sup> de la Universidad Anáhuac del Sur, única Institución académica del país que es líder mundial en temas de gobierno corporativo, en donde los datos que emplean se fundamentan exclusivamente en información pública, con la información recaudada se determina el grado de apego de las prácticas internacionales. Las emisoras deberán cuidar de hacer públicos los programas y acciones en materia sustentable, tanto en su página de Internet, reporte anual integrado y/o informe de sustentabilidad (Mayo, Pérez y Morales, 2018). De acuerdo con ello, Navarrete et al. (2016) afirman que principalmente se analizan los reportes anuales, de sustentabilidad o de fundaciones con las que se trabaje, debido a que las fechas de revisión por parte de las calificadoras comprenden desde el 01 de mayo hasta el 31 de agosto de cada año y de no hacer pública la información de manera oportuna puede afectar la calificación de las empresas (Bolsa Mexicana de Valores, 2015).

El IPyC sustentable se compone de 30 emisoras, las cuales reflejan el desempeño de empresas comprometidas. La evaluación ambiental de las empresas se realiza de acuerdo con el sector que operan y los indicadores tienen tres clasificaciones; alto, donde se requiere fortalecer el área ambiental y específicamente en áreas clave como agua, emisiones de aire, desechos, energía, agua residual, biodiversidad, las siguientes clasificaciones son medio y bajo impacto. Para determinar estas observaciones se realiza un seguimiento en conjunto con más de tres mil fuentes internacionales de información como

---

<sup>2</sup> Centro de Excelencia en Gobierno Corporativo.

la Organización Internacional del Trabajo (OIT), medio ambiente, anticorrupción, armamento o derechos humanos, si se llegasen a encontrar irregularidades, la evaluadora envía un reporte para tomar medidas y analiza constantemente el desempeño de las empresas cotizadas (Mayo, Pérez y Morales, 2018). Los reportes también son analizados conforme a los principios relevantes del pacto mundial, de Inversión Responsable (UN-PRI). Las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Corporación Financiera Internacional del Banco Mundial, encargada de la promoción del buen gobierno corporativo y las recomendaciones de la norma ISO 14000 para la industria limpia, cada año se realiza un promedio de los puntajes obtenidos en medio ambiente, responsabilidad social y gobierno corporativo, para emitir una calificación final de las empresas que han sido evaluadas, posteriormente se ordenan de forma ascendente de acuerdo a la calificación final y las empresas que tengan su desempeño sustentable corporativo más alto en 80%, se toman en cuenta para el cálculo de la puntuación media de la muestra, las empresas que tienen un desempeño menor se descartan de la selección del índice y las empresas con puntuación por arriba del promedio tienen una revisión adicional (Gavira, Martínez y Espitia, 2019).

Se puede realizar también una revisión por parte de entidades de certificación independientes a los reportes que presentan las empresas, algunos ejemplos son la Norma Accountability 1000 (AA1000) que pretende garantizar la veracidad de la información reportada en aspectos sociales y éticos, la norma SA8000 que se especializa en los aspectos socio-laborales para mejorar las condiciones laborales a nivel mundial, Norma EFR, certificación en las empresas que facilitan la conciliación de vida (Fuentes, Nuñez y Herradon, 2005).

Luisa Montes, directora ejecutiva de Ecovalores, agencia calificadora a nivel internacional de bonos verdes menciona que a nivel mundial solo hay dos empresas que son sustentables al 100% IKEA e INTERFACE, sin embargo en México hasta ahora no hay realmente una empresa sustentable pero las que están dentro del índice sustentable están en el proceso para llegar a hacerlo (Rodríguez, 2017).

En la misma línea, Global Reporting Initiative (GRI), es una metodología fundada en Bostón, EE.UU por la coalición de economías responsables del medio ambiente de las Naciones Unidas (UNEP), que se utiliza para realizar la evaluación de las dimensiones de sostenibilidad, es la más aceptada a nivel internacional, pues facilita un marco para la elaboración de memorias de sostenibilidad basándose en la credibilidad, consistencia y comparabilidad, garantizando transparencia en la información reportada convirtiéndose en un estándar mundial, su propósito es que la información que muestran las empresas en torno a los temas económicos, sociales y ambientales se conformen por criterios uniformes y sencillos de comparar (Rodríguez y Ríos, 2016).

#### **2.4 Participación de la mujer en el mercado laboral**

A principios del siglo XX en España se muestran las primeras señales de diferencia en cuestión laboral y salarios, los trabajos manuales realizados en mayor parte por las mujeres eran reemplazados por la mecanización de acuerdo a los estereotipos establecidos, los hombres se encargaban del manejo de las máquinas aun siendo empresas textiles, en los 80's debido a la guerra, una de cada 10 mujeres trabajaba como empleada doméstica o en trabajos de construcción y elaboración de materiales de guerra. Durante esta etapa se triplicaron las cifras de mujeres en estas labores, posteriormente la mujer comenzaba a realizar tareas administrativas, donde no tenían poder de opinión y mucho menos de

liderazgo, sin embargo, para favorecer el modelo del franquismo las mujeres empezaron a ser educadas para casarse y dedicarse al hogar (Buedo, 2015).

Para Amorós (1985), citado por Corona y Zapata (2003), la participación femenina en el mercado de trabajo está regida por una clara discriminación que se manifiesta de formas diversas, las mujeres no acceden a cargos superiores en la jerarquía profesional y las justificaciones dadas a esta discriminación son muchas, pero todas estas arraigadas en la creencia en ciertas características naturales de las mujeres: sumisión, docilidad, falta de iniciativa e independencia entre los principales.

Acereda-Extremiana (2015) menciona que las mujeres de distintos niveles aun en la actualidad, han tenido dificultades para ingresar al mercado laboral, puesto que la mayor participación económica era masculina quienes se encargaba del suministro del hogar, realizando trabajos pensados para hombres donde regían ellos mismos, estableciendo patrones conductuales, mientras que las mujeres tenían el rol de “reproductora”, cuidado de los hijos o familiares dependientes, en general encargada del bienestar físico y emocional de la familia, pero debido a cambios sociodemográficos que se han suscitado en las últimas décadas, las mujeres empezaron a incorporarse al ámbito laboral, primero en líneas de producción, o desempeñando puestos de bajo nivel jerárquico, en donde el hombre seguía conservando funciones con mayor responsabilidad, el dilema fue cuando la mujer demostró que quería y podía asumir ese poder de forma eficiente tal cual lo hacía el hombre pues el nivel de preparación y cualificación de la mujer ha alcanzado niveles muy altos en los últimos años, pero con situaciones que no se pueden omitir como la doble jornada, desvalorización, barreras de crecimiento y desarrollo personal y profesional. La incorporación de la mujer al mercado laboral tiene una relación positiva, cuando se integran

a los sectores productivos de la economía, signo de una mejor calidad de vida y desarrollo regional (Gutiérrez y Limas, 2008).

#### **2.4.1 Participación de la mujer en el ámbito laboral de América Latina**

Una de las mayores transformaciones socioeconómicas que se han dado en los últimos años ha sido la creciente inclusión de las mujeres en el ámbito laboral. De acuerdo a García (1993) y De la O y Guadarrama (2006) citados en Pérez (2012), para que esto fuera posible se presentaron tres aspectos fundamentales: la modificación de los años 80's sobre el modelo económico, la modificación de las reglas que regulan las relaciones laborales; y las crisis económicas donde predomina el desempleo y bajos salarios derivados de políticas de ajuste. Motivos que cambiaron roles tradicionales, en donde los hombres trabajan y las mujeres se encargan de las labores domésticas y de la crianza de los hijos ha dejado de ser representativa en muchas sociedades a nivel mundial, y América Latina no es la excepción, ya que en la actualidad 6 o más de cada diez mujeres latinoamericanas participan activamente en el mercado laboral, teniendo repercusiones positivas en la sociedad y economía, a pesar que el comportamiento y tendencias de participación laboral no son similares entre países. El incremento de la inserción de mujeres al mercado laboral se ha dado por diversos factores entre lo que se encuentran, un aumento de nivel educativo, porcentaje menor de fecundidad, o no formalizar con una pareja, las actividades en que han incursionado las mujeres se han expandido pero las actividades con mayor frecuencia se encuentran dentro del sector de servicios.

Sin embargo, a inicios de la década 2000 en comparación con los 90's, la inclusión de las mujeres al ámbito laboral tuvo una desaceleración en diversos grupos de mujeres, la mayoría de mujeres casadas, o dentro de situaciones socioeconómicas vulnerables, una

posible explicación es un incremento económico y beneficios de protección social, en donde los conyugues tenían mayores ingresos, lo que permitían una mejor calidad de vida, provocando una disminución de acceso al empleo de las mujeres. Gobiernos y sociedad civil tienen la responsabilidad de buscar maneras para fomentar la participación laboral de las mujeres un ejemplo de esto es; expandir los centros de cuidado infantil promoviendo extensiones de la jornada escolar, puesto que si hay una desaceleración continua como lo ha sido en diversos países de América Latina se podrían reforzar los roles tradicionales en el hogar, haciendo que el empoderamiento e igualdad de género se vean afectados a largo plazo (Gasparini y Marchionni, 2015).

Avolio y Di Laura (2017) coinciden en que la participación de la mujer en el ámbito laboral varía de un país a otro dependiendo de distintos factores como el desarrollo económico, normas sociales, culturales y religiosas, niveles de educación, tasa de fertilidad, accesos de cuidado infantil, institucionalidad entre otros, sin embargo, su participación en el trabajo indudablemente genera efectos a nivel macroeconómico contribuyendo al crecimiento económico del país, más no obstante la participación femenina sigue teniendo significativas diferencias en relación con los hombres, en el caso de América Latina y el Caribe se encuentra de la siguiente manera de 1992 a 2012, como se muestra en el gráfico 1.

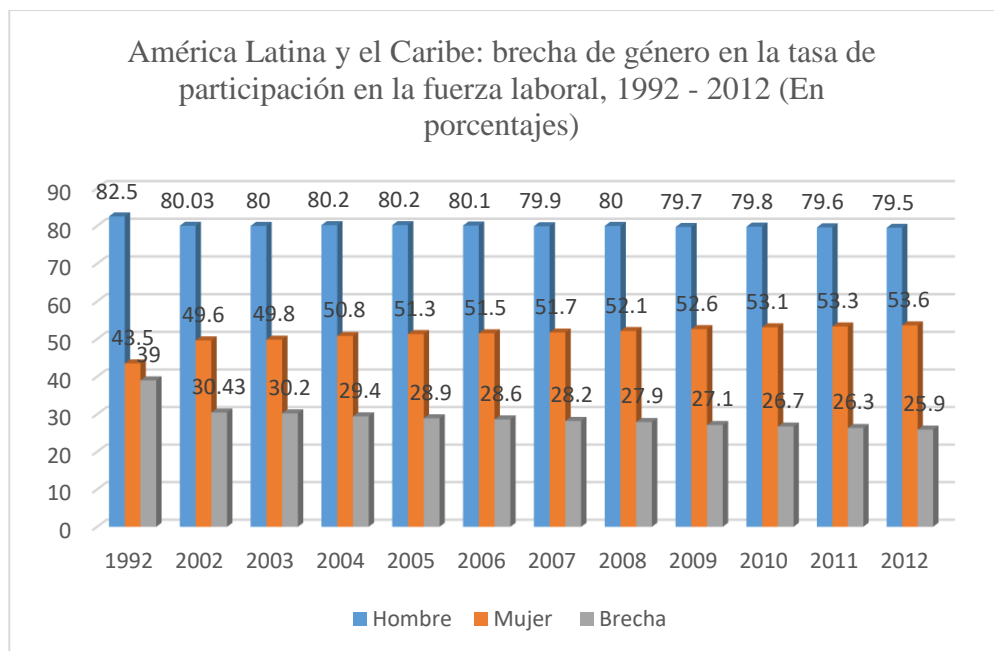


Gráfico 1. Brecha de género de tasa de participación en la fuerza laboral.

Fuente: Organización Internacional del trabajo (OIT), Indicadores clave del mercado de trabajo, 2014, citado en Avolio y Di Laura (2017).

Aún con el aumento laboral generado en América Latina se ve lejano conseguir el objetivo de igualdad de género, a finales del 2017, en cuestiones de trabajo y salario hay una diferencia entre 15% superior respecto a los sueldos y 20% en cuestión de empleabilidad entre hombres y mujeres, teniendo conocimiento de estos datos se pueden apreciar las tendencias y dimensiones de los desafíos que representan, las diferencias que se tienen para tener acceso a los mercados laborales, debe ser considerado como un llamado a la acción, “cerrar las brechas no sólo es una manera de garantizar que nadie se quede atrás y de avanzar hacia una mayor justicia social, también es clave para aprovechar un inmenso potencial desaprovechado para el desarrollo económico y social de América Latina y el Caribe” mencionó el director regional de la OIT, José Manuel Salazar- Xirinachs. La lista

para cerrar estas brechas es larga y empieza por insistir en las políticas para combatir los estereotipos que prevalecen en muchos lugares, medidas para mejorar la inserción laboral de las mujeres en leyes o dentro de los convenios colectivos (OIT, 2018)

#### **2.4.2 Participación de la mujer en el ámbito laboral de México**

El fuerte incremento de la participación femenina es un cambio socioeconómico importante que se ha dado a través de los años, incrementado la participación laboral América Latina y en relación a México no es la excepción (Bermúdez, 2019). Durante 1990 la participación femenina tuvo un incremento considerable debido a diversos factores como; deterioro de condiciones económicas en el país, descenso de la fecundidad, aumento de mujeres con hijos sin pareja lo que causa que muchas mujeres se conviertan en jefas de familia proveedoras del sustento de sus hijos (Barrios y Barrios, 2016). Con fuentes del INEGI 2015, en el Instituto Nacional de las Mujeres (2015), las mujeres jefas de familia en 1976 era de 13.5% y en 2014 ascendió a 29%. La postergación del matrimonio que permite enfocarse más en el desarrollo educativo y laboral en comparación con generaciones anteriores, incrementando su participación en mayor proporción en el sector de servicios y reduciéndola en el sector de productos y bienes (Barrios y Barrios, 2016). En México, durante el segundo trimestre de 2018, Colima fue la entidad con la más alta participación económica femenina con un 55.5%, en este periodo solo siete entidades contaron con tasas superiores del 50%, mientras que los Estados con menor participación se encuentran Chiapas, Veracruz, Tabasco, Zacatecas y Querétaro con tasas inferiores del 30% (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2018).

En el año 2019 la participación laboral femenina tuvo un incremento de casi 60% en 2019 favoreciendo la productividad de las empresas y desarrollo económico, sin



embargo, aún persiste la desigualdad de género, pues la brecha de participación laboral femenino en comparación con los hombres en América Latina se registra un 30% y en México es aún mayor, alcanzando un 35% (Bermúdez, 2019). En comparación con los países de América Latina, México se encuentra dentro de los países con 45%, una de las tasas más bajas de participación laboral femenina (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD y OIT, 2013, citados en Vargas y Bracchi, 2016), La desigualdad se presenta debido a factores de discriminación, como son las contrataciones, movilidad, ascenso, remuneración, condiciones de trabajo inflexibles, falta de servicios en guarderías, y mayor responsabilidad en labores domésticas (INMUJERES, 2018). De acuerdo con datos de INEGI en 2018 y correspondientes al 4to trimestre 2017, la población económicamente activa para producir bienes y servicios fue de 52.9 millones de personas, de los cuales 20.2 millones son mujeres y en donde 43 de cada 100 son económicamente activas. La tabla 1 muestra la información referida a la evolución de indicadores laborales del género femenino para el 4to. Trimestre del 2018 con información de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) 2018.

**Tabla 1. Evolución de indicadores laborales población 4to trimestre 2018**

<b>Concepto</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>
Población total	125,191,900	64,804,091	52%
Población menor de 15 años	31,346,044	15,485,723	49%
población en edad de trabajar	93,845,856	49,318,368	53%
Población	37,822,657	27,663,364	73%

económicamente inactiva			
Población			
económicamente activa	56,023,199	21,655,004	39%
Ocupados	54,194,608	20,908,056	39%
Desocupados	1,828,591	746,948	41%

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. STPS: México información laboral (2018).

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2019) dio a conocer los sectores económicos dónde se muestra el porcentaje de participación que tiene la mujer. La tabla 2 describe el porcentaje de participación de la mujer en las diversas ramas de actividad económica. Se observa una mayor participación en los sectores de comercio, gobierno y organismos internacionales, y llama la atención que la participación femenina se ha incrementado en la industria manufacturera.

**Tabla 2. Ocupación mujeres en las diversas Ramas de actividad económica 2018**

<b>Concepto</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>
Rama de actividad Económica	54,194,608	20,908,056	39%
Actividades agropecuarias	6,874,691	800,317	12%
Industria manufacturera	9,090,533	3,441,630	38%
Industria extractiva y electricidad	398,788	51,009	13%
Construcción	4,375,583	175,334	4%
Comercio	10,082,351	5,207,372	52%
Transportes y comunicaciones	2,832,600	348,198	12%

Gobierno y organismos internacionales	2,279,748	896,990	39%
Otros servicios	17,975,542	9,895,085	55%
No especificado	284,772	92,121	32%

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. STPS: México información laboral (2018).

Otros factores que influyeron en la integración femenina laboral y de los cuales concuerda Gasparini y Marchionni (2015) es la obtención de mayor grado de escolaridad, dado que más de la mitad de las mujeres de 15 a 29 años han concluido sus estudios secundarios y el descenso de la fecundidad ha jugado un papel importante. En los años 70's la tasa global era de 7 hijos por mujer, para los años 90's se estimaba en 2 o 3 hijos por mujer, a medida en que las generaciones era más jóvenes se integraban con mayor rapidez al ámbito laboral.

Retomando la relación entre la fecundidad, estado civil y participación laboral, el Instituto Nacional de las mujeres (2018) evidencia el porcentaje de mujeres que son madres y su participación que tienen dentro del mercado laboral, de acuerdo a su edad, estado civil y edad de los hijos, tal como se muestra en la Tabla 3. Se observa una menor representación de aquellas mujeres con mayor número de hijos y de las madres solteras y separadas y divorciadas, en comparación con aquéllas que no tienen hijos o están casadas o unidas.

**Tabla 3. Las madres y su participación en el mercado laboral**

<b>Edad</b>	<b>No. Hijos</b>	<b>% Participación laboral</b>
<b>15-49</b>	0	68.20%
<b>+15</b>	1-2	49.60%
<b>+15</b>	3-5	41.40%
<b>+15</b>	6	22.70%
	<b>Edad de los hijos</b>	
<b>25-49</b>	-3	40.90%
	<b>Estado Civil</b>	
<b>Madres solteras</b>		69%
<b>Separadas, divorciadas, viudas</b>		45.60%
<b>Casadas – Unidas</b>		38.60%

Fuente: Elaboración propia con datos del INMUJERES (2018).

Del total de madres ocupadas en el mercado laboral, 64% son trabajadoras subordinadas y remuneradas, 26.6% trabajan por cuenta propia, 6.6% no tiene remuneración y solo 2.8% se desempeña como empleadora. Por su parte, 37.8% labora menos de 35 horas semanales, a diferencia de mujeres sin hijos, en que 30.5% cubre una jornada laboral parcial. En el mismo contexto, una de cada cuatro madres (24.5%) gana hasta un salario mínimo, 53.3% entre uno y tres salarios mínimos y 14.4% más de tres

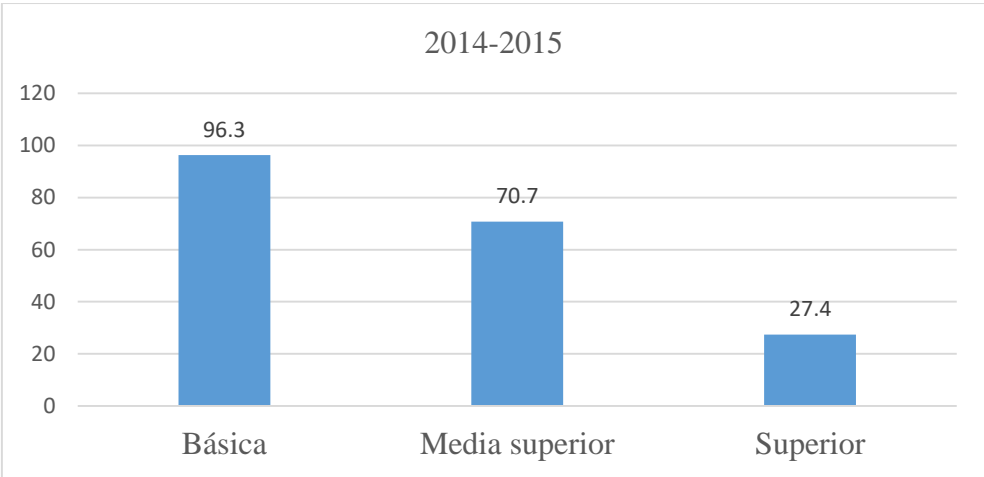
salarios mínimos. El 63.8% de las madres trabajadoras carece a acceso a Instituciones de salud como prestación laboral (Instituto Nacional de las Mujeres, 2018).

### **2.4.3. Nivel educativo de las mujeres en México**

La educación es el camino hacia las oportunidades y juega un rol importante en la ruptura de algunos prejuicios sociales, otorga reconocimiento a la mujer y proporciona la igualdad de derechos educativos, laborales, sociales, políticos y culturales. A partir de 2008, se incrementó el acceso de mujeres al sistema educativo superando a los hombres en cuanto a la tasa de alfabetismo y teniendo un gran progreso en los diferentes niveles educativos (Lechuga, Ramírez y Guerrero, 2018). La educación es un factor que repercute de manera positiva en la calidad de vida y obtención de mayores oportunidades, en la actualidad se ha incrementado la proporción de mujeres técnicos medios y superiores, estos cambios obedecen a que las mujeres jóvenes tienen un nivel educativo superior al que poseían las mujeres trabajadoras en épocas anteriores, y que están en condiciones de competir con los hombres por un puesto de trabajo. Es necesario insistir en el gran papel que ha desempeñado la formación educativa de la mujer en el acceso al mundo de trabajo (Acereda-Extremiana, 2015). De acuerdo con esto, Gasparini y Marchionni (2015), la educación tiene un impacto en los salarios y puestos de trabajo que pueden aspirar las mujeres. La actitud que adoptan frente al trabajo, la carrera y la familia, las normas sociales que determinan los roles de las mujeres dentro y fuera del hogar, respecto a las mujeres en América Latina. La asistencia escolar aumentó considerablemente en años anteriores, la mujer latinoamericana dejaba la escuela después de completar la educación primaria, en la actualidad muchas mujeres continúan con su educación hasta completar al menos la mitad

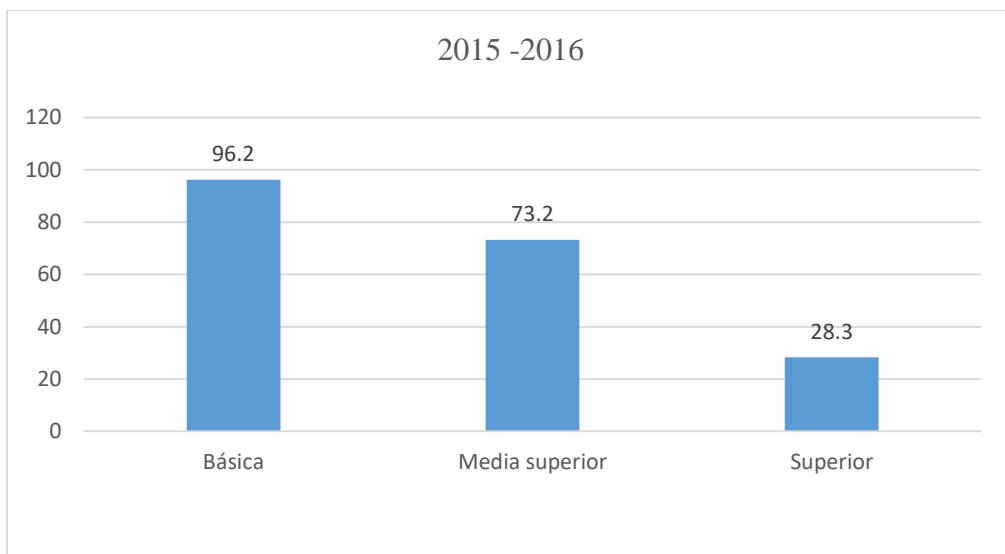
de la educación secundaria teniendo un aumento significativo de habilidades y conocimientos que le servirá para oportunidades laborales.

La tasa bruta de matriculación representa la cantidad de personas que están inscritas en un nivel educativo, donde la tasa femenina en comparación con la masculina de educación media, es ligeramente superior, con una diferencia que varía desde 1.9 a 3.6 puntos porcentuales desde 2014 a 2017, mientras que en educación superior la masculina es mayor a la femenina solo de 1 a 0.5 puntos porcentuales, tal y como se presenta en los Gráficos 2, 3 y 4.



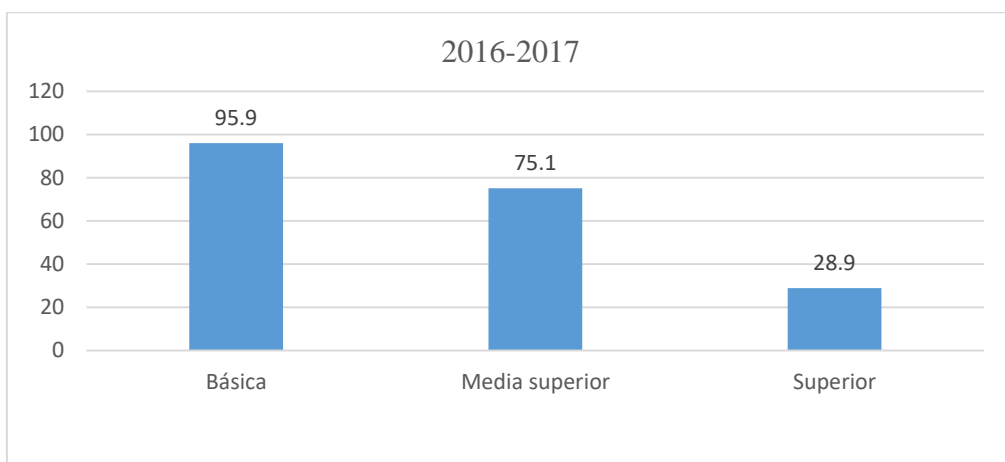
**Grafico 2. Tasas brutas de matriculación de mujeres inscritas en el sistema educativo nacional según nivel educativo: ciclos escolares 2014/2015.**

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2018).



**Grafico 3. Tasas brutas de matriculación de mujeres inscritas en el sistema educativo nacional según nivel educativo: ciclos escolares 2015/2016.**

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2018).



**Gráfico 4. Tasas brutas de matriculación de mujeres inscritas en el sistema educativo nacional según nivel educativo: ciclos escolares 2016-2017<sup>3</sup>.**

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (2018).

<sup>3</sup> Nota: los datos presentados se refieren al esquema general – escolarizado- del sistema Educativo Nacional, se consideraron los siguientes grupos de edad para cada nivel educativo: 3 a 14 años para educación básica; 15 a 17 años para educación media superior y 18 a 23 años para educación superior. Los datos de población provienen de las proyecciones de CONAPO.

En México con datos del Anuario Estadístico de Educación Superior (ANUIS) del ciclo escolar 2016-2017, en las áreas de estudio como educación, salud, ciencias sociales, administración, derecho, artes y humanidades se registra un mayor porcentaje de mujeres que de hombres (INEGI, 2018).

Para Lechuga, Ramírez y Guerrero (2018) en México, en nivel licenciatura como posgrado del ciclo escolar 2015-2016, las carreras más solicitadas por mujeres se encuentran dentro de los siguientes rubros; artes, humanidades, ciencias sociales, administración, derecho, educación y salud, contrario de los hombres que se centran mayormente en carreras como: agronomía, veterinaria, ciencias naturales, ciencias exactas, computación, ingeniería, manufactura, construcción y servicios, aunque la participación de las mujeres es mayor en licenciatura y posgrado en relación a los hombres, se mantiene el sesgo por campo de formación académica. De acuerdo con la OCDE (2015) citada en Lechuga, Ramírez y Guerrero (2018), es necesario cerrar las brechas de género desde la niñez, puesto que genera un impacto al momento en la elección de carrera y en el empleo, debido a que a nivel mundial, menos de una niña de cada 20 tiene pensando hacer una carrera en ciencia, tecnología o matemáticas, áreas mejor remuneradas.

De acuerdo con lo anterior, Morrison (2017) afirma que las carreras más representativas para las mujeres son las terciarias y en menor proporción las relacionadas con STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas por sus siglas en inglés). Un estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo en México, arrojó que el hecho de ofrecer mayor información a los estudiantes sobre las diversas carreras y oportunidades laborales ha tenido repercusiones positivas, al incrementarse aquellas carreras consideradas como masculinas. La directora de la Comisión Nacional para América Latina y el Caribe



(2020), sede subregional de la CEPAL para el Caribe hizo mención en que la Subregión había mejorado el acceso de la educación en las jóvenes, eliminando los estereotipos de género en los programas de estudio. El Instituto Nacional de las mujeres (2017) considera que las políticas en materia de educación son importantes para apoyar y preparar a más niñas y mujeres para entrar al mercado laboral, mediante el acceso a la educación de buena calidad y equidad, fundamental para el crecimiento económico y cerrar brechas de género, incrementando los niveles de educación preescolar y media superior como obligatorios, provocando un aumento en las matriculas de ambos niveles. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2017) afirma que México ha aplicado políticas con perspectiva de género. De acuerdo al marco del nuevo modelo educativo, donde se otorgaron becas públicas para que las niñas puedan terminar la educación media superior así como medidas por parte de la Secretaría de Educación Pública para alentar a más niñas y mujeres jóvenes a estudiar carreras (STEM, por sus siglas en inglés), con la iniciativa “Niña STEM pueden”, de acuerdo con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2020) las becas para el Bienestar Benito Juárez se ha apoyado la continuidad de escolar de todos los niveles educativos de 10.2 millones de niñas, niños y adolescentes.

## **2.5 Criterios de ética en las empresas**

La ética de acuerdo al diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (RAE), forma parte de la filosofía que trata de la moral y las obligaciones del hombre y su principal utilidad son dos: la construcción del carácter y la toma de decisiones moralmente justas. Arroyo (2018) menciona que la disciplina normativa se basa en la razón, clasificando los actos como correctos e incorrectos, por lo tanto la ética es el conjunto de normas morales que regulan el comportamiento de los individuos en un determinado grupo social. Navarro

(2013, p.46) afirma que la ética va de la mano de la RSE y se debe entender que tiene el mismo significado que la ética general y la empresa no tiene ética por sí misma, si no los miembros que la poseen y constituyen, los valores deben de estar presentes sobre todo por parte del equipo directivo ya que si es equipo es ético va a ser más sencilla la conexión de los valores entre la sociedad y empresa (Gómez y Martínez, 2015).

El planteamiento ético surge de acuerdo a las decisiones que toman las empresas y pueden tener un impacto en terceros, surge la importancia de plantearse la validez y justicia, para responder de forma adecuada a las expectativas generadas por los agentes con los que se relaciona. De acuerdo a la manera en que la empresa desarrolle su actividad se ganará la credibilidad y legitimidad social que necesita para sobrevivir, para la empresa actuar de manera ética no es una opción sino más bien una necesidad (Muñoz 2013). De lo contrario, la denuncia de prácticas antiéticas tiene como consecuencia el rechazo de la ciudadanía y de los consumidores, perdiendo credibilidad, daño a la imagen y por ende pérdidas económicas (Arroyo 2018). Una empresa será “lo que es su gente... y su gente será lo que su jefe es”, en la medida que las empresas pongan en práctica su código de ética están cada vez más cerca de convertirse en empresas con RSC en donde no solo se persigue lo económico sino también la persona, en la sociedad y en el medio ambiente (Barber, 2009). En la actualidad, el ámbito empresarial representa una oportunidad para fomentar el desarrollo femenino y la equidad de género, por lo que es de suma importancia incorporar en los valores de la empresa, una perspectiva de género interna creando ambientes laborales libres de discriminación que impulsen la igualdad de oportunidades y de manera externa manteniendo la congruencia entre los valores de la empresa y acciones llevadas a cabo en cada etapa de la cadena de valor (Del Real, 2018).

### **2.5.1 Respeto de los derechos humanos**

A través del tiempo la humanidad ha tenido la necesidad de tener protección de forma individual y de manera colectiva, mediante diversos medios como contratos, leyes, normas, para manifestar y promover la intención de respeto a la otra parte en igualdad de condiciones, basado en derechos universales, y que han sido establecidos en la Constitución, por el cual se debe regir toda persona que habite en el territorio (Aldana e Isea, 2018). A finales del siglo XVIII con las ideas de la Revolución Francesa jurídico-filosóficas del Iusnaturalismo se reconocen una serie de derechos denominados “Declaración de los Derechos del Hombre y Ciudadanos” que fueron fundamentales para el desarrollo humano también conocidos como “derechos fundamentales” o “derechos humanos” (Barcellos y Duarte, 2020). Posteriormente en la conferencia de las Naciones Unidas sobre la Organización Internacional en 1945, se propuso incluir una carta de derechos y garantías fundamentales, sin embargo, el concepto de derechos humanos no era del todo claro, no fue hasta el año 1948 donde se adoptó de la Declaración Universal de los Derechos Humanos por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas, todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, sin embargo, en las décadas anteriores, su aplicación fue puesto en duda, hasta que en la segunda conferencia de Internacional de los Derechos Humanos en junio de 1993 en Viena, Austria, se inició su aplicación de manera formal, haciendo énfasis en las personas en situación de vulnerabilidad, discriminadas o con necesidad de protección especial (Illueca, 2020).

En México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 1º eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas; “*obliga a las*

*autoridades, en el ámbito de sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, independencia, indivisibilidad y progresividad”* (Gobierno de México, 2015). Sin embargo, la protección a los derechos humanos tampoco se le prestaba atención, hasta que en 2011 entró la reforma que otorga un soporte internacional a los derechos fundamentales para ampliar su protección, los tratados con esta reforma no están por arriba ni debajo de la Constitución, simplemente tiene una dimensión internacional al proporcionar a los Mexicanos la protección de sus derechos ante instancias internacionales, combinando un conjunto de derechos nacionales e internaciones que funcionan en un solo eje, mientras la obligación del Estado tiene tres niveles: respetar, proteger y cumplir (H. Congreso del Estado de Sinaloa, 2018).

### **2.5.2 Derechos fundamentales en el trabajo**

El derecho al trabajo es un derecho primordial que constituye una parte inherente de la dignidad humana, puesto que toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad, teniendo su origen en la Constitución Mexicana de 1917, y en la Constitución Alemana de Weimar de 1919, el derecho al trabajo tiene como base tres elementos; la libertad para ejercer cualquier profesión lícita, derecho a tener un trabajo y dignidad (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016). La OIT adoptó en 1998 la declaración que comprende los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el cual comprende las siguientes categorías, libertad de asociación, libertad sindical, reconocimiento efectivo de derecho de negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil, erradicación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, derechos que son universales en todos los países

(Organización Internacional del Trabajo, 2020). Los principios y derechos fundamentales en el trabajo se deben tomar como base, ya que mediante los mismos se forman sociedades equitativas y justas, teniendo beneficios bilaterales para las empresas y trabajadores, mediante el aumento de productividad en las empresas y el mejoramiento de condiciones hacia los trabajadores, haciendo de esto un círculo virtuoso (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

### **2.5.1.2. No discriminación**

En lo establecido en el Diario Oficial de la Federación (2018), se entenderá por discriminación, toda distinción, exclusión, restricción de manera o no intencionada, por alguno de los siguientes motivos, origen étnico o nacional, características físicas, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, económico, estado civil, embarazo o cualquier otro motivo que tenga por objeto el impedimento el goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades. Las conductas que manifiestan un trato diferente a las personas de determinados grupos sociales en procesos de reclutamiento, desempeño y promoción puede ser considerada discriminatoria. Para la OIT las ideas y estereotipos subyacentes de esta conducta obedecen en gran medida a condiciones de orden histórico, económico y social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país (Horbath y Gracia, 2012).

La discriminación en el ámbito laboral hacia las mujeres, de forma salarial y ocupacional, ha extendido la brecha en el reparto desigual de roles y responsabilidades, generando una “jerarquización de poderes”, en donde los hombres son los agentes dominantes que representan el androcentrismo, mientras las mujeres reciben un trato inferior en cuanto a las posibilidades de obtener mejor empleo o mejores condiciones de

trabajo, tal como sucede con otros grupos discriminados por raza, religión o preferencia sexual (Meza, 2018). Con datos del INEGI (2017), el 20% de la población de más de 18 años, declaró haber sido discriminada por algún tipo de característica o condición personal, algunas de las propuestas establecidas para erradicar la discriminación es certificar en materia de igualdad laboral y no discriminación, conforme a las normas emitidas por las autoridades y organismos a quienes lleven los procesos de contratación (Xantomila, 2019). Los Estados partes adoptarán las medidas necesarias para erradicar la discriminación en el ámbito laboral y asegurar condiciones de igualdad entre hombres y mujeres respecto a los mismos derechos al trabajo, igualdad de oportunidades de empleo, libre elección de profesión y empleo, formación profesional, adiestramiento y aprendizaje así como derecho al ascenso, estabilidad laboral, prestaciones, remuneración entre otras condiciones de servicio, así como impedir la discriminación de las mujeres por matrimonio o maternidad con medidas adecuadas para la prohibición de despido por motivo de embarazo, licencia de maternidad o estado civil, alentando el apoyo de servicios sociales para que los padres combinen las obligaciones familiares, trabajo y participación en la vida pública (ONU MUJERES, 2011).

De acuerdo a ello, el Gobierno de México (2015), a través de la STPS implementó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la igualdad laboral y no discriminación, como una certificación voluntaria en los centros de trabajo públicos y privados para dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional así como evaluar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, promover una cultura laboral en que el sexo, la edad, discapacidad, estado de salud o cualquier otra condición, no sean un obstáculo para la inclusión laboral, también promueve el desarrollo integral de los

colaboradores y procesos de reclutamiento en igualdad de oportunidades, igualdad salarial y de prestaciones, uso de lenguaje incluyente no sexista y accesible, accesibilidad a espacios físicos, mecanismos para prevenir, atender y sancionar la discriminación y violencia laboral, de acuerdo con el Diario Oficial de la Federación (2018) se hace mención que en marzo 2014, el congreso de la Unión reformó la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en donde el artículo 1º hace mención en *“prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato”*. Por su parte el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) tiene como función principal la promoción de acciones para prevenir y erradicar la discriminación, diseñando e implementando en el año 2011 la guía de acción contra la discriminación *“Institución comprometida con la Inclusión”* para dar apoyo y asesoramiento a instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones de todo el país para construir una cultura de igualdad y no discriminación., sin embargo a pesar de los esfuerzos realizados continúan existiendo dentro del mercado laboral diversas formas de discriminación, que afectan el goce de derechos humanos y laborales (Gobierno de México, 2015)

### **2.5.1.3 Equidad entre hombres y mujeres**

La equidad es un conjunto de normas para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en su medio organizacional y social, tomando en cuenta las condiciones específicas de cada persona, y de este modo evitar estereotipos o discriminación (Comisión Nacional de Mejora Regulatoria, 2012). El concepto de género surgió a mitad de los años 70s como respuesta a los cuestionamientos sobre las notables diferencias entre hombres y mujeres, las ideas que actualmente

interpretamos respecto a la equidad han evolucionado a lo largo de la humanidad, como antecedente, la escritora francesa Olimpia de Gouges, en respuesta a la declaración de los derechos del hombre y el ciudadano, proclamó un trato igualitario de la mujer con respecto al hombre en todos los aspectos de la vida, públicos y privados, entre ellos, el derecho a voto, al ejercer cargos de gobierno e igualdad de poder en la iglesia, familia y educación (Duarte y García, 2016).

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 4º, establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley (Gobierno de México, 2015), y en el Diario Oficial de la Federación (2018), establece que la última reforma de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres el artículo 1º; tiene como objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres así como acciones para cumplir con la igualdad sustantiva dentro de los ámbitos privados y públicos, promoviendo el empoderamiento de las mujeres evitando así la discriminación por sexo. En el año 2002 el gobierno de México en conjunto con el Banco Mundial desarrollaron un proyecto para promover la equidad de género, el cual fue impulsado por el Instituto Nacional de las Mujeres, proporcionando las herramientas necesarias a empresas, instituciones públicas y organizaciones sociales, para redefinir sus políticas internas y así poder asumir un compromiso de igualdad entre hombres y mujeres, otorgando certificaciones para las empresas o instituciones que demuestren su compromiso con la igualdad de oportunidades (Instituto Nacional de las Mujeres, 2015).

Considerando las necesidades de los Estados, el Distrito Federal y los Municipios, así como las particularidades de la desigualdad en cada región (Diario Oficial de la Federación, 2018), los centros de trabajo que se han certificado en el Modelo de Equidad de Género



(MEG), implementado en 2003 por el INMUJERES, han desarrollado mejores condiciones de trabajo, identificando y solucionando situaciones en torno a la igualdad de género, desarrollando un mejor ambiente de trabajo, promoviendo una cultura de respeto a las diferencias e igualdad de oportunidades (Gobierno de México, 2015). En el año 2010, el Banco Mundial también presentó el Gender Equity Model (GEM), para promover la equidad en las empresas tanto privadas como del Estado, abarcando aspectos para el mejoramiento en torno a las condiciones laborales, la denominada Calver Women's Principles es una de las propuestas más innovadoras que incluyen criterios de equidad de género y responsabilidad social, considerado como el primer código de conducta internacional para asumir prácticas orientadas hacia la equidad de género y empoderamiento de la mujer, sin embargo aun con las prolíferas formas de reportar los avances respecto de género y diversidad, la información que se da a conocer mediante los informes de sostenibilidad de las compañías por lo regular es baja en cuanto al detalle sobre el impacto que tienen sus políticas o programas en asuntos de género (Duque, Ortiz y Vargas, 2013).

La desigualdad representa un desafío e impide el propósito de que todos los hombres y mujeres disfruten de la misma manera sus derechos, por lo que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos también ha sido pionera en defensa de los derechos humanos, e implementó un proyecto para la igualdad entre hombres y mujeres por medio de capacitación, promoción y difusión (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2019). Al igual que el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) está comprometido para que la igualdad de género sea una realidad, promoviendo la equidad de género mediante un enfoque integrado de género, mediante la valoración que implica

cualquier acción, política y programa en diversas áreas y niveles para hombres y mujeres, con la finalidad de crear una estrategia en que ambos puedan beneficiarse y no se perpetúe la desigualdad. La estrategia de la organización está diseñada para integrar en todos los ámbitos de trabajo de la organización, el empoderamiento de las mujeres y la equidad, apoyándose en tres pilares; generación de capacidad, a nivel país como a nivel interno, provisión de servicios de asesoramiento sobre políticas que promueven la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como el apoyo a intervenciones específicas que benefician a las mujeres. El PNUD apoya y monitorea las políticas públicas que promueven la equidad de género y trabaja en conjunto con la ONU MUJERES para la implementación del Plan Nacional de Igualdad de Derechos y Oportunidades, impulsando la equidad de género en el sector productivo e incorporando la perspectiva de género en el presupuesto nacional y departamental, siendo la igualdad de género una condición irreducible para el desarrollo inclusivo, democrático, libre de violencia, sostenible para la prosperidad y bienestar común (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2021). La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) por más de tres décadas ha estado en el proceso para incorporar la perspectiva de género, colocando la igualdad en el centro de todos los esfuerzos por alcanzar un mayor bienestar, comenzó en 1986 para llevar a cabo un análisis de todos los programas de la CEPAL, en relación a los problemas sectoriales e intersectoriales que aseguren la participación de las mujeres en igualdad con los hombres en procesos de desarrollo, y en 1997 pasó a institucionalizar la perspectiva de género en su trabajo, lanzando un proyecto apoyado por la Sociedad Alemana de Cooperación técnica (GTZ) para la Institucionalización del enfoque de género en el trabajo sustantivo de la CEPAL, lo que originó grandes avances de la Comisión en materia de paridad de género (Comisión Nacional para América Latina, 2013).

#### **2.5.1.4 Salario justo**

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo (LFT) particularmente, el Artículo 82, el “salario” es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (Ley Federal del trabajo, 2015, p.20). Y en el artículo 123° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que un trabajo igual debe corresponder a un salario igual, independientemente del sexo o nacionalidad (Gobierno de México, 2015). La OIT trabaja para garantizar que los trabajadores reciban un salario que les permitan un nivel de vida conveniente o un salario mínimo vital, insistiendo para la implementación de un sistema de salarios mínimos, por respeto a los trabajadores, mejor funcionamiento del mercado laboral y equidad social, pues el sistema de salarios mínimos de México no ha protegido al trabajador para garantizar su subsistencia y la de su familia (Armendares et al., 2018).

De acuerdo con esto Castañeda y Suárez (2017), el salario mínimo no siempre puede garantizar el cumplimiento del derecho donde se puedan apreciar efectos reales en la persona, no solo vivir dignamente si no también el desarrollarse como individuo en una sociedad. La Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), emitió el 22 de noviembre 2018, la recomendación número 34 referida al efecto del monto de salario mínimo en la dignidad de las trabajadoras, los trabajadores y sus familias, y su relación con el pleno goce y ejercicio de sus derechos humanos, la cual hizo más evidente la problemática del salario mínimo para cubrir las necesidades de los trabajadores (Rueda, 2019, p.1). En los casos de que el Estado no garantice la aplicación de igualdad de la remuneración la OIT indica que debe promover su aplicación. En base a encuestas se ha confirmado que el problema de desigualdad salarial es mayor en países de ingresos bajos y medios en comparación a los países de ingresos altos y en cuestión de brecha salarial en

escala mundial, las mujeres siguen teniendo menos posibilidades impactando no solo en la retribución, sino también en el acceso al empleo (Zuta, 2019). De acuerdo a los anterior, Rodríguez y Castro (2014) citados en Rodríguez (2016), mencionan que en un censo de población del INEGI en 2010, el 42.5% forman parte de la población económicamente activa de las cuales 94.8% se encuentran ocupadas, con un nivel de ingreso promedio equivalente al 80% respecto al hombre aun teniendo los mismos o mayores ventajas como la educación y experiencia.

### **2.5.1.5 Seguridad Social**

En 1982 en México se estableció el artículo 4º. en la Constitución referido a que toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las Entidades Federativas en materia de salubridad general (González, 2018, p. 10). Pese a los esfuerzos realizados en las diversas reformas que se han realizado para que la población accediera a los servicios de salud no solucionó la exclusión social, por lo que en 2003 se estableció una tercera reforma para reducir la desigualdad en la salud, bajo la concepción de la Organización Mundial de la Salud (Molina, Aguilar y Amozurrutia, 2018).

Las personas son quienes contribuyen al desarrollo económico, social y productivo, por lo que su salud y bienestar son de gran interés, acentuando los recursos personales y sociales así como aptitudes físicas, definida por la OMS como un estado de bienestar físico, mental y social, no solamente a la ausencia de enfermedad (Sala, 2016). Respecto a la OMS (2003; 2007) citados en Patlán (2015) señala que una parte de la fuerza de trabajo a nivel mundial no tiene acceso a ningún tipo de servicio de salud en los centros de trabajo de los cuales pueden incidir en muchos riesgos de trabajo, debido a los materiales o sustancias

utilizadas. De acuerdo a esto, Franco (2017) menciona que en México en el ramo de la construcción la mayor parte de los trabajadores no están afiliados a una institución de salud, por lo que no tienen protección frente algún riesgo de trabajo o alteración de la salud. En cuanto a las mujeres, tienen una menor cobertura de seguridad social en comparación con los hombres, con un 40.7% de mujeres ocupadas sin protección, siendo México uno de los países de Latinoamérica donde más se evidencia la falta de cobertura de seguridad social además de Paraguay, Perú y Colombia (Vargas y Bracchi, 2016). Lo comentado anteriormente, lleva a tomar acciones para resguardar y prever los riesgos que ponen en peligro la salud y vida de los trabajadores, promoviendo la seguridad de los mismos para que se desempeñen de forma segura, evitando cualquier evento que pueda ocasionar un riesgo en su persona (Salanova, 2009, citado en Patlán, 2015).

## **2.6 Estrategias de empoderamiento de la mujer**

La utilización del término empoderamiento en estudios socio – económicos se considera relativamente reciente donde se constituyen los proceso de emancipación, desarrollo, crecimiento personal y colectivo, desde el punto de vista sociológico: es el proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas de acuerdo al entorno, estatus e interacciones sociales, “un proceso orientado al cambio de naturaleza y fuerzas sistemáticas, que marginan a la mujer en un contexto dado”, donde las mujeres adquieren autonomía, para superar la exclusión social mediante el empoderamiento, con la finalidad de tener participación en todos los sectores de todos los niveles de la actividad económica, fortaleciendo la economía y expandiendo múltiples beneficios en la sociedad (Aguayo y Lamenas, 2012). La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2013) coincide en que la autonomía de las mujeres es vital para

garantizar el ejercicio de sus derechos humanos, reside en la capacidad para generar ingresos propios, controlar los activos y recursos, control sobre el cuerpo propio y la participación en las decisiones que afectan su vida y a su colectividad dentro del ámbito privado como público. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) describió las políticas integrales para abordar la autonomía de las mujeres en todas sus dimensiones, como lo son la inclusión de la mujer al ámbito laboral y en sectores innovadores como la tecnología, energía y otros sectores emergentes, protección del empleo, redistribución del tiempo e ingresos, acceso, uso de servicios financieros, prevención de la violencia, garantizar el acceso a la justicia, promoción de la corresponsabilidad y distribución de la carga de trabajo en actividades no remuneradas, sistemas de protección social e implementación de sistemas de cuidados integrales en relación a las transformaciones demográficas.

El Instituto Nacional de las Mujeres (2017) reconoce la importancia de las mujeres como actoras estratégicas para el desarrollo inclusivo y sostenible, en donde las estrategias consideradas en México para reafirmar el compromiso en materia de igualdad, han avanzado gracias al apoyo de la sociedad civil, gobierno, academias y agencias internacionales de los derechos humanos de las mujeres, y se ha visto reflejado en el incremento de la paridad en candidaturas del Congreso Federal y Congresos Estatales, en materia de educación y en un incremento en el ingreso de más mujeres en carreras “no tradicionales”, y la implementación de programas de becas, para hacer frente a la deserción de las adolescentes en educación media superior, además de considerar las recomendaciones por parte del consejo de la OCDE para su implementación, el cual propone que en México se lleven a cabo acciones, para garantizar el acceso igualitario a la

educación de alta calidad, mejorar el apoyo que concilie el trabajo con la vida familiar, promover la participación compartida de responsabilidades laborales y familiares, reducir la violencia contra las mujeres, mejorar el acceso de las mujeres al empleo formal y a la seguridad social, eliminación de las desigualdades de género en todos los centros de trabajo públicos y privados, así como la promoción de igualdad para la toma de decisiones públicas. El cambio real no depende exclusivamente aun que si en gran medida de políticas públicas, también se requiere una reforma relacionada con los estereotipos de género, las actitudes fomentadas desde el hogar, escuela, centros de trabajo, y espacios públicos, que exigen esfuerzos coordinados de políticas, sociedad civil y medios de comunicación.

De esta manera Juste, Bou y Pereira (2018) mencionan sobre la Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre del 2015, que se refiere a la transformación de nuestro mundo en la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, señala que “la consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y de las niñas contribuirá decisivamente al progreso respecto de todos los objetivos y metas”, no refiriéndose solamente como un asunto de derechos humanos si no como un promotor hacia el desarrollo humano sostenible, de acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) para poder alcanzar estos objetivos no es solo necesario concientizar al Estado, sino también al sector privado, sector académico, organizaciones no gubernamentales, ya que todos desempeñan un papel importante en el logro de los ODS, acelerando la implementación de las políticas sin retroceder en los avances que han hecho los países. Segovia y Williner (2016) afirman que las estrategias de Desarrollo Sostenible (ODS) incluyen metas respecto la igualdad de género y autonomía de las mujeres, estableciéndose dentro del objetivo número 5 “Lograr la igualdad de género y empoderar a

todas las mujeres y las niñas” destacándose las siguientes metas (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2016, pp. 23-24):

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

Otra de las estrategias incluidas dentro del marco de actuación de negocios de los Objetivos del Milenio de la ONU para promover la igualdad de género y autonomía de la



mujer, son; empleo de mujeres, creación de lugares seguros de trabajo para la mujer, apoyo para los programas de empoderamiento de la mujer, invertir en el desarrollo del liderazgo de las mujeres, independientemente de las operaciones de la empresa, adoptadas por organizaciones adheridas al pacto global (Duque, Ortiz y Vargas ,2013).

### **2.6.1 Liderazgo institucional**

Las mujeres a lo largo de la historia han estado conscientes de la importancia de su participación ya que sus acciones no solo afectan en la vida cotidiana, también lo hacen en la estructura general de la sociedad (El Colegio de Tlaxcala A.C., 2016). De acuerdo a la Comisión Nacional para América Latina y el Caribe (2020), es necesario empoderar a las mujeres para que ocupen puestos de decisión clave, que permitan desarrollar nuevos enfoques, y la inclusión de grupos excluidos así como la redistribución de la riqueza, la directora Regional para América Latina y el Caribe de ONU- Mujeres destacó que para salir del estancamiento económico es imprescindible la participación de las mujeres incrementando el número de directoras ejecutivas en las empresas de América Latina; lo que resultaría en una igualdad en el incremento de la productividad, siendo fundamental el rol de Estado, más allá del importante papel de la sociedad civil, movimientos sociales y cooperativas, realizando pactos políticos y financieros que no solo sean declaraciones si no acciones en esa dirección, destacando que la movilización social es un signo de evolución social como un cambio civilizatorio para terminar con la cultura del privilegio donde de las mujeres tienen un rol preponderante.

Por ende, es deseable que la mujer llegue lo más alto posible gracias a sus capacidades y habilidades, incluyéndose en el ámbito laboral, ya que cuando los cargos de responsabilidad son altos en la jerarquía organizacional, menos mujeres hay

desempeñándolos (en el denominado techo de cristal), la mujer internacionalmente ocupa una quinta parte de los puestos parlamentarios, menos del 10% es conducido por mujeres, sin embargo, la evidencia muestra que la administración de las mujeres puede ser más eficiente que la de los hombres, puesto que son buenas administradoras y líderes en momentos de crisis (Botello, 2014). En México, desde 1993, las leyes electorales han instado a los partidos políticos para incrementar una mayor participación femenina, a través de su nominación para puestos de elección (Instituto Nacional de las Mujeres, 2017).

En 2017 se modificó la regulación del sector financiero, aumentando la participación de mujeres en los consejos de administración y en puestos de toma de decisiones en las empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores, sin embargo, aún está lejos de cumplir su compromiso constitucional de paridad de género, en el 2016 las mujeres ocupaban menores cargos políticos directivos que los hombres, con solo un tercio de los puestos directivos de la administración pública federal y 2 de las 11 magistraturas de la suprema corte (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2017). Nuevos datos de ONU Mujeres (2021) determinan que en 22 países las mujeres ocupan la función de Jefas de Estado o de Gobierno, al 1 de enero del 2021, había 5.9% (9 de 152) como jefes de estado elegidos y 6.7% (13 de 193) de jefes de gobierno, con mayor presencia en la región Europea, sin embargo, el número de países que ocupan el 50% como mínimo de puestos ministeriales ocupados por mujeres descendió a 13, siendo Nicaragua, como líder a nivel regional y mundial con una participación femenina de 58.82%. De acuerdo con datos del mismo estudio de ONU Mujeres (2021), México ocupa la posición número 22 de 193 países, con mujeres al frente de cargos ministeriales y en la posición

número 6 de mujeres en los parlamentos, pese a los avances globales, el número de países sin ministras ascendió a 12.

De acuerdo a un estudio elaborado por Deloitte en Berrocal (2017), solo el 15% de los puestos son ocupados por mujeres en los consejos de administración a nivel mundial. El poder y relaciones de jerarquía en el ámbito público, continúan siendo un obstáculo para avanzar hacia democracias paritarias, cuando en todo Parlamento y órgano decisorio es necesario la paridad de género, más aún sigue persistiendo un déficit de representación de las mujeres en cargos políticos, requiriéndose políticas integrales para la igualdad de género, los hombres en su mayoría son los que se encargan de formular políticas públicas, cuando debería haber mayor participación por parte de las mujeres así como en todos los poderes del Estado, niveles y ámbitos de gobierno, los avances normativos de los países no han sido suficientes para impulsar la participación de las mujeres en la toma de decisiones, la implementación de estrategias como margen fiscal, políticas de acceso a financiamiento, respaldo técnico, nuevas tecnologías es necesaria para fortalecer la participación y liderazgo de las mujeres en gobiernos como sectores privados, al existir una mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones y representación política, es posible crear las contribuciones necesarias para que los países se puedan colocar en el camino hacia el desarrollo sostenible (Comisión Nacional para América Latina y el Caribe, 2020).

### **2.6.2 Rol de la mujer como líder**

El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el equipo u organización que preceda, inspirando a los demás participantes del grupo a alcanzar una meta común. En el liderazgo de las organizaciones la participación femenina ha tenido una baja aceptación por la desigualdad

de género, la lucha de la mujer por empoderarse y tener participación en los altos cargos ejecutivos se ha incrementado, debido al interés por avanzar y superarse, el gran compromiso de trabajo, virtudes, cualidades y actitud positiva con las que cuenta para enfrentar los desafíos que se presentan, tomando decisiones en beneficio colectivo y personal, han demostrado que su papel es igual de importante a la del sexo opuesto, dando al ámbito empresarial una nueva percepción de la mujer como líder, donde no exista exclusión, si no la valoración del desempeño realizado (Ochoa, Vallejo y Sarmiento, 2017).

Diversos análisis han concluido que las empresas donde las mujeres forman parte de sus órganos de dirección, son más exitosas, redituables y con menor exposición de riesgo, sin embargo, en la actualidad en la mayor parte de las empresas, los hombres siguen teniendo mayor jerarquía y para hacer un cambio significativo, es necesario la coordinación de esfuerzos entre los diversos interesados, así como la cooperación de políticos, empresas y líderes pues cuanto más neutra sea la cultura social, el estado del bienestar, y las instituciones laborales, mayor será el número de mujeres en los consejos de un país. El profesor Noruego Morten Huse puso en marcha el proyecto denominado “La promoción de las mujeres hacia los consejos” para incentivar la inclusión de la mujer en los consejos y alta dirección, donde posteriormente Noruega anunció “una ley para dar entrada sobre la regularización sobre igualdad de género en los consejos de administración de las empresas”. Noruega se convirtió en un referente, teniendo efecto en otros países Europeos de manera acelerada y dinámica, adecuando diferentes regulaciones, normas legales, metas, objetivos y sanciones para aumentar el número de mujeres en los consejos (Izquierdo, Huse y Möltner, 2016). Para Berrocal (2017) cuando disminuyen las brechas entre hombres y mujeres hay una tendencia hacia el crecimiento económico, las empresas que crean

entornos laborales más inclusivos en relación al aumento de la participación femenina y desarrollan el talento humano, teniendo un incremento sobre rendimientos de capital invertido. Bachelet (2011) expuso una encuesta realizada por la empresa McKinsey, de la cual un tercio de los ejecutivos manifestaron haber tenido un incremento en ganancias por realizar inversiones en el empoderamiento de las mujeres en mercados emergentes, en una reunión del Foro de Cooperación de Asia Pacífico (APEC) manifestó que el incremento de la participación femenina al mercado laboral se obtendría un aumento del 14% en los ingresos per cápita en varias economías del APEC. De acuerdo con la Comisión Nacional para América Latina y el Caribe (2020), se debe fomentar el trabajo mediante alianzas públicas y privadas haciendo énfasis en el empoderamiento para puestos de liderazgo, la Asesora Superior de Igualdad de Género de la BUFDIR hizo hincapié en que la estrategia elegida para Noruega en base a la transversalización del enfoque de género, ha tenido un impacto significativo para alcanzar la igualdad de género en todas las áreas de la sociedad, la alta participación del mercado laboral femenino y servicios de cuidado se deben a políticas de bienestar donde se recibe particular atención por parte del Estado.

## Capítulo 3. Metodología de Investigación

En el siguiente capítulo se describe el proceso metodológico llevado a cabo en el proceso de investigación donde incluyen los referentes teóricos y metodológicos ya existentes en relación a las variables de investigación.

### 3.1 Tipo de investigación

Se llevó a cabo una investigación de tipo mixto, la cual se basa en teorías previamente establecidas y utilizando tanto el método cualitativo y cuantitativo, teorías y literatura de manera deductiva, pretendiendo acotar la información (midiendo con precisión las variables del estudio) (Hernández, Fernández y Baptista, 2003). Durante los años 1960 a 1970, se propusieron una serie de estudios e investigaciones, donde el método realizado fue una mezcla de enfoques cualitativos y cuantitativos, estrategias mixtas que también podían incluir encuestas, imágenes, narraciones, que otorgan mayor sentido a los datos numéricos, estrategias mixtas para responder a las preguntas de investigación y/o comprobar hipótesis, la investigación de ambos enfoques cualitativos y cuantitativos, fueron evolucionando hasta conceptualizarse en función de diseños denominados modelo y método mixto, con modelo mixto “se combinan en una misma etapa o fase de investigación, tanto métodos cuantitativos como cualitativos” con método mixto “los métodos cuantitativos se utilizan en una etapa o fase de la investigación y los cualitativos en otra”.

Los primeros términos básicos de este tipo de diseño fueron las técnicas e instrumentos proporcionados por paradigmas positivista y naturalistas para la recolección de datos, visualizando diversos tipos de triangulación, que permitieron crear un nuevo estilo de investigación, el cual alcanzó mayor relevancia en los años 80's, sobre todo en las investigaciones realizadas en una variedad de áreas disciplinarias como: educación,

enfermería, medicina, psicología y comunicación, incrementando la posibilidad de comprensión de los fenómenos de estudio con mayor complejidad como lo son el ser humano y su diversidad, generando cambios metodológicos entre investigadores y académicos para facilitar los conocimientos teóricos y prácticos (Pereira, 2011).

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación, los cuales emplean recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, ambos métodos se integran, y pasan a un proceso de análisis para deducir y tener un mayor entendimiento del fenómeno que se está estudiando, otra definición, es que al utilizar los métodos cuantitativos y cualitativos se obtiene una “fotografía” más completa del fenómeno, debido a que los dos métodos cuantitativos y cualitativos se combinan, conservando sus estructuras y procedimientos originales; sin embargo, también se puedan adaptar, alterar o sintetizar para efectuar la investigación.

En conclusión los métodos mixtos utilizan evidencia de datos numéricos, verbales, textuales, visuales, simbólicos y de otro tipo para comprender problemas en las ciencias, su uso ofrece diversos beneficios, brindando una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno integrando mediante el enfoque cuantitativo el uso de números, variables, constantes, gráficas, formulas, modelos analíticos y el enfoque cualitativo a través de textos, narrativas, símbolos y elementos visuales, recabando un rango más amplio de datos para expandir nuestro entendimiento, entre mayor sea la triangulación, profundización, interpretación e incremento de evidencia con diversos enfoques metodológicos, habrá mayor seguridad y certeza sobre las conclusiones científicas, las etapas de integración de ambos enfoques cuantitativo y cualitativo se presentan desde: el planteamiento del

problema, diseño de investigación, muestreo, recolección de datos, procedimientos de análisis e interpretación de datos.

### **3.2 Análisis de contenido**

El análisis de contenido es una técnica que permite investigar el contenido de las "comunicaciones" o mediante la clasificación en "categorías" de los elementos o contenidos manifiestos en dicha comunicación o mensaje. En esta metodología de análisis interesa fundamentalmente el estudio de las ideas comprendidas en los conceptos y no de las palabras con que se expresan (Aigner, 1999). En este contexto, se analizaron las memorias anuales emitidas por las empresas cotizadas en la Bolsa Mexicana de Valores.

Los trabajos realizados por Lazarsfeld, Berelson y Gaudet (1994) fueron pioneros en el análisis de contenido como técnica de investigación, definida como “una técnica para la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido de la comunicación, utilizada en otros campos como el análisis cualitativo de variables o en el estudio de la complejidad de un fenómeno entre otros”, considerada como una de las metodologías más importantes de la investigación sobre comunicación, con tendencia a la obtención de indicadores que pueden o no ser de datos cuantitativos, mediante procedimientos sistemáticos y objetivos de descripción del contenido de los mensajes que permiten deducir las condiciones del contexto de los mensajes.

En otros términos también se podría definir como un tipo de medición de carácter científico aplicado a un mensaje, en el marco de propósitos de las ciencias sociales, considerando la “medición” como un componente necesario que realiza los procedimientos de clasificación nominales, ordinales o escalares, cuando el conteo de número de veces que aparece un elemento se denomina medición de frecuencia asociada a la clasificación,



permitiendo el manejo estadístico de datos, sin embargo, la simple producción de cifras a partir de un texto, no justifica el análisis de contenido, la mayoría de los análisis de contenido se orientan a generar y respaldar inferencias explotando total y objetivamente los datos informativos, asumiendo las reglas establecidas a la investigación científica y al pensamiento crítico, definiendo en sentido estricto al análisis de contenido como “una técnica de investigación destinada a formular, a partir de ciertos datos, inferencias reproducibles y validas que puedan aplicarse a su contexto”, utilizándose desde un enfoque cuantitativo como cualitativo, en función de la propia naturaleza de los objetivos específicos a investigar, pudiendo estar condicionado por el campo en el cual se pretende aplicar el análisis de contenido (Tinto, 2013).

### **3.2. Población**

La población de estudio se conforma por las empresas listadas en la Bolsa Mexicana de Valores para el año 2017, que da un total de 146 empresas.

### **3.3 Muestra**

Se extraen de la población 30 empresas que se encuentran listadas dentro del Índice de Sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores en 2017. La tabla 4 muestra las empresas que serán objeto de análisis, para determinar las estrategias internas y externas de empoderamiento femenino, así como las mujeres que integran el equipo directivo de una organización. Esta tabla muestra la clave de la emisora, la serie el número de acciones circulando y el porcentaje que representa su capitalización en el mercado.

**Tabla 4. Empresas listadas dentro del Índice de sustentabilidad BMV 2017.**

No.	Emisora	Series	Acciones en el índice	%
1	AC	*	419,083,083	1.80
2	ALFA	A	3,584,350,000	3.63
3	ALSEA	*	500,081,519	1.07
4	AMX	L	24,511,565,358	12.67
5	ASUR	B	207,787,500	2.46
6	AXTEL	CPO	390,967,004	0.05
7	BIMBO	A	1,175,800,000	2.10
8	BOLSA	A	415,092,303	0.45
9	CEMEX	CPO	14,004,887,248	10.30
10	ELEKTRA	*	70,014,560	0.70
11	FEMSA	UBD	2,161,177,770	13.47
12	GENTERA	*	983,237,236	1.11
13	GFNORTE	O	2,496,356,607	9.64
14	GMEXICO	B	3,503,250,000	8.66
15	HCITY	*	365,567,174	0.24
16	HERDEZ	*	216,000,000	0.30
17	IENOVA	*	306,804,762	1.07
18	KIMBER	A	1,443,994,806	2.01
19	KOF	L	497,298,032	2.53
20	LAB	B	681,676,691	0.51
21	LALA	B	618,983,028	0.71
22	MEXCHEM	*	1,050,000,000	2.04
23	OMA	B	285,517,429	1.02
24	PE&OLES	*	99,368,937	1.92
25	RASSINI	CPO	53,237,832	0.15
26	SANMEX	B	1,827,147,172	2.07
27	TLEVISA	CPO	2,445,199,226	8.78
28	VESTA	*	536,967,205	0.49
29	VOLAR	A	877,856,219	0.96
30	WALMEX	*	5,238,420,789	7.07

Fuente: Bolsa Mexicana de Valores (2017).

### **3.4. Variables de Estudio**

Las empresas que se encontraban listadas dentro del Índice Sustentable de la Bolsa Mexicana de Valores en el año 2017, eran 30, y constituyen el objeto de análisis de esta investigación. Mediante la recolección de información de bases de datos específicos extraídos de los informes de sustentabilidad del año 2017, correspondientes a cada una de las empresas para consulta del público en general y realizando una búsqueda relacionada de conceptos que incluyen los diversos tipos de estrategias tanto internas como externas que promueven el empoderamiento de la mujer, así como el porcentaje de participación femenina dentro del equipo directivo, posteriormente se identificaron y separaron las categorías en el orden correspondiente. A través del análisis de contenido de los informes anuales de las empresas que conforman la muestra de estudio, se buscó la información de las estrategias internas y externas que promueven las empresas para empoderar a las mujeres que colaboran en éstas. Se identificó además, el porcentaje de mujeres que participan en los consejos de administración.

## Capítulo 4. Análisis de Resultados

### 4.1. Análisis descriptivo de los resultados

A continuación se describen los resultados obtenidos en el análisis de contenido de los informes anuales de las empresas analizadas. Las tablas 5, 6, 7, 8 y 9 muestran el porcentaje de mujeres que integran el equipo directivo, en relación al total de miembros que conforman en cada empresa listada dentro del Índice Sustentable de la BMV 2017. Además, se puede apreciar el sector al que pertenece dicha empresa así como el área en que se desempeña, donde poco más de la mitad (16 empresas) cuenta con integración femenina en sus equipos directivos, representando un 20%, solamente 4 empresas de los sectores, materiales, servicios financieros y energía, mientras que la otra mitad de empresas, a pesar de pertenecer al Índice de Sustentabilidad de la BMV y tener estrategias de empoderamiento de las mujeres dentro de su empresa, no cuentan con ningún miembro femenino en su equipo directivo, siendo más recurrente en el sector de consumo frecuente.

Se observa que las mujeres que ocupan cargos directivos en las empresas bajo estudio, se desempeñan en su mayoría en las áreas de administración, finanzas y recursos humanos, de comunicación y relaciones públicas. Se observa solamente una directora general en una empresa del sector energético.

**Tabla 5. Empresas listadas en el Índice de Sustentabilidad que cuentan con mujeres dentro del equipo directivo, en los sectores de energía, industrial y materiales.**

Número de empresa	Nombre de la empresa	Sector	% De mujeres del equipo directivo	Cargo que ocupa
1	Infraestructura energetica NOVA, S.A.B. de .C.V. (IENOVA)	Energía	22%	Directora general, Vicepresidente ejecutivo de finanzas.
2	Corporación inmobiliaria VESTA S.A.B de .C.V.	Industrial	9%	Comité de auditoria e inversión
3	Grupo México S.A.B de C.V. (GMEXICO)	Materiales	20%	Directora de Administración y finanzas.
4	Mexichem S.A.B. de C.V.	Materiales	25%	Directoras
5	Industrias Peñoles S.A.B de C.V.	Materiales	5%	Recursos Humanos y Auditoría Interna.

Fuente: Elaboración propia basada en los reportes anuales de las empresas que pertenecen al índice sustentable 2017.

**Tabla 6. Empresas listadas en el Índice de Sustentabilidad que cuentan con mujeres dentro del equipo directivo, en el sector de productos de consumo frecuente.**

<b>Número de empresa</b>	<b>Nombre de la empresa</b>	<b>Sector</b>	<b>% De mujeres del equipo directivo</b>	<b>Cargo que ocupa</b>
6	Kimberly Clark de México S.A.B. de .C.V.	Productos de consumo frecuente	6%	Gerente de comunicación y nuevas avenidas de crecimiento.
7	Grupo LALA S.A.B de .C.V.	Productos de consumo frecuente	6%	Directora regional CAM  RH operaciones y staff México, compras consumibles, salud y belleza, Administración y finanzas, bienes raíces
8	WAL-MART de México, S.A.B. de C.V.	Productos de consumo frecuente	24%	centroamérica, mercadotecnia, bodega aurrera, operaciones centralizadas, superama, transformación digital, cumplimiento.

Fuente: Elaboración propia basada en los reportes anuales de las empresas que pertenecen al índice sustentable 2017.

**Tabla 7. Empresas listadas en el Índice de Sustentabilidad que cuentan con mujeres dentro del equipo directivo, sectores de salud y servicios financieros.**

Número de empresa	Nombre de la empresa	Sector	% De mujeres del equipo directivo	Cargo que ocupa
9	Genomma LAB Internacional, S.A.B. de C.V.	Salud	14%	Directora Global de RH-Experiencia genomma
10	Grupo Bolsa Mexicana de Valores	Servicios financieros	22%	Directora de auditoria Interna, Director general adjunto de cámaras. Directora de complejo San Luis Potosi,
11	Grupo financiero Banorte S.A.B. de C.V. (GFNORTE)	Servicios financieros	17%	Directora jurídica, Directora de comunicación y de relaciones públicas. Directora de coordinación y seguimiento
12	Grupo financiero Santander S.A.B. de C.V. (SANMEX)	Servicios financieros	5%	

Fuente: Elaboración propia basada en los reportes anuales de las empresas que pertenecen al índice sustentable 2017.

**Tabla 8. Empresas listadas en el Índice de Sustentabilidad que cuentan con mujeres dentro del equipo directivo, en los sectores de servicios y bienes de consumo no básico.**

<b>Número de empresa</b>	<b>Nombre de la empresa</b>	<b>Sector</b>	<b>% De mujeres del equipo directivo</b>	<b>Cargo que ocupa</b>
13	Alsea SAB de CV	Servicios y bienes de consumo no básico	9%	Directora de Recursos Humanos
14	Grupo elektra S.A.B. de C.V.	Servicios y bienes de consumo no básico	7%	Directora General de Bienestar, Comunicación e Integración de Grupo Salinas
15	Hoteles City Express S.A.B de C.V. (HCITY)	Servicios y bienes de consumo no básico	14%	Directora comercial y servicios de franquicia
16	Grupo Televisa S.A.B. de C.V. (TLEVISA)	Servicios y bienes de consumo no básico	9%	Presidenta ejecutiva de fundación televisa.

Fuente: Elaboración propia basada en los reportes anuales de las empresas que pertenecen al índice sustentable 2017.



**Tabla 9. Empresas listadas en el Índice de Sustentabilidad que cuentan con mujeres dentro del equipo directivo, en los sectores de construcción, industrial, productos de consumo frecuente, servicio de telecomunicaciones, servicios financieros, servicios y bienes de consumo no básico.**

Número de empresa	Nombre de la empresa	Sector	% De mujeres del equipo directivo	Cargo que ocupa
17	CEMEX S.A.B de C.V.	Construcción	0%	
18	Alfa SAB de CV	Industrial	0%	
19	Grupo Aeroportuario del Sureste S.A.B. de C.V. (ASUR )	Industrial	0%	
20	Grupo Aeroportuario del Centro Norte S.A.B. de C.V. (OMA )	Industrial	0%	-
21	Controladora Vuela Compañía de Aviación, S.A.B. de C.V. (Volar)	Industrial	0%	
22	Arca Continental SAB de CV	Productos de consumo frecuente	0%	
23	Grupo Bimbo SAB de CV	Productos de consumo frecuente	0%	
24	Fomento económico Mexicano S.A.B. de C.V. (FEMSA)	Productos de consumo frecuente	0%	
25	Grupo Herdez, S.A.B. de C.V.	Productos de consumo frecuente	0%	-
26	COCA- COLA FEMSA, S.A.B DE C.V. (KOF)	Productos de consumo frecuente	0%	
27	América Móvil, SAB de CV (AMX)	Servicios de telecomunicaciones	0%	
28	AXTEL S.A.B de C.V.	Servicios de telecomunicaciones	0%	
29	GENTERA S.A.B. DE C.V.	Servicios financieros	0%	
30	RASSINI, S.A.B. de C.V.	Servicios y bienes de consumo no básico	0%	

Fuente: Elaboración propia basada en los reportes anuales de las empresas que pertenecen al índice sustentable 2017.

Respecto a las medidas que adoptan las empresas listadas dentro del Índice de Sustentabilidad de la BMV 2017, donde las organizaciones han implementado estrategias internas para el empoderamiento de las mujeres dentro de la organización, para que puedan tener un crecimiento profesional y personal, observando que una de las 3 principales estrategias que más se ha implementado en todas las empresas es la de fomentar la igualdad y equidad de género, seguidos con un 57% estrategias para un equilibrio de trabajo y familia y en tercer lugar con un 53%, estrategias de maternidad, lactancia y apoyo a guarderías, tal como se muestra en la tabla 10.

Existe un área de oportunidad en la promoción de más mujeres en puestos de mayor responsabilidad, así como promover prácticas más flexibles de trabajo como el home office. Si bien este estudio fue realizado en 2017, la situación pudo haber cambiado con la crisis de la pandemia sanitaria COVID 2019. Estos resultados nos llevan a aceptar parcialmente el primer supuesto de esta investigación, que establece que las empresas pertenecientes al Índice sustentable de la BMV, promueven estrategias internas de empoderamiento, dado que se muestran 13 empresas de las 30 (43.33%), que no lo hacen.

Del total de empresas analizadas, 13 de ellas no han adoptado estrategias internas para empoderar a sus empleadas.

**Tabla 10. Estrategias Internas.**

Número	Nombre de la empresa	igualdad y equidad de género	Flexibilidad de horarios	maternidad (lactancia, apoyo guarderías)	capacitaciones	Promoción	incremento puestos directivos	home office	Equilibrio/trabajo o familia
1	Arca Continental SAB de CV	1	-	-	1	1	1	-	-
2	Alfa SAB de CV	1	1	1	1	-	-	-	1
3	Alsea SAB de CV	1	-	1	-	1	1	-	1
4	América Móvil, SAB de CV (AMX)	1	-	1	-	-	-	-	-
5	Grupo Aeroportuario del Sureste S.A.B. de C.V. (GSA)	1	-	1	-	-	-	-	1
6	AXTEL S.A.B de C.V.	1	1	-	-	-	-	1	1
7	Grupo Bimbo SAB de CV	1	-	1	-	-	-	-	1
8	Grupo Bolsa Mexicana de Valores	1	-	-	-	-	-	-	-
9	CEMEX S.A.B de C.V.	1	-	-	-	-	-	-	1
10	Grupo elektra S.A.B. de C.V.	1	-	1	-	-	-	-	1
11	Fomento económico Mexicano S.A.B. de C.V. (FEMEX)	1	-	1	-	-	-	-	1
12	GENTERA S.A.B. DE C.V.	1	1	1	-	-	-	-	1
13	Grupo financiero Banorte S.A.B. de C.V. (GFNOF)	1	-	1	1	-	1	-	-
14	Grupo México S.A.B de C.V. (GMEXICO)	1	-	-	-	-	-	-	-
15	Hoteles City Express S.A.B de C.V. (HCITY)	1	-	-	-	-	1	-	1
16	Grupo Herdez S.A.B de C.V.	1	-	-	-	-	-	-	-
17	Infraestructura energetica NOVA, S.A.B. de .C.V.	1	-	1	-	-	-	-	1
18	Kimberly Clark de México S.A.B. de .C.V.	1	-	-	-	-	-	-	-
19	COCA- COLA FEMSA, S.A.B DE C.V. (KOF)	1	-	1	-	-	-	-	1
20	Genomma LAB Internacional, S.A.B. de C.V.	1	1	1	-	-	-	-	1
21	Grupo LALA S.A.B de .C.V.	1	-	-	-	-	-	-	-
22	Mexichem S.A.B. de C.V.	1	-	-	-	1	1	-	-
23	Grupo Aeroportuario del Centro Norte S.A.B. de C.V. (GACN)	1	-	1	-	-	-	-	-
24	Industrias Peñoles S.A.B de C.V.	1	-	1	-	-	-	-	-
25	RASSINI, S.A.B. de C.V.	1	-	-	1	-	-	-	1
26	Grupo financiero Santander S.A.B. de C.V. (SANT)	1	1	-	1	-	1	-	1
27	Grupo Televisa S.A.B. de C.V. (TLEVISA)	1	-	-	1	-	1	-	1
28	Corporación inmobiliaria VESTA S.A.B de .C.V.	1	1	1	-	-	-	1	-
29	Controladora Vuela Compañía de Aviación, S.A.E	1	1	1	-	-	-	1	-
30	WAL-MART de México, S.A.B. de C.V.	1	-	-	-	1	1	-	1
	Porcentaje total de estrategias internas	100%	23%	53%	20%	13%	27%	10%	57%

Fuente: Elaboración propia basada en los reportes anuales de las empresas que pertenecen al índice sustentable 2017.

Las empresas listadas dentro del Índice de Sustentabilidad de la BMV 2017, han implementado estrategias externas para el empoderamiento de las mujeres, desde el enfoque de sostenibilidad o responsabilidad social, centrados en acciones que empoderan a las mujeres en diversas áreas como; económica, social, seguridad, salud y reconocimiento, demostrando que muy pocas empresas implementan más de una estrategia de empoderamiento. Por otro lado, se identifican las empresas listadas en el Índice de Sustentabilidad de la BMV 2017, que en el informe de sustentabilidad no se han implementado acciones de desarrollo para el empoderamiento de las mujeres fuera de su entorno laboral, tal como se evidencia en las tablas 11 a la 17.

De acuerdo a los resultados mostrados en las tablas mencionadas, se puede concluir que la mayoría de empresas que pertenecen al Índice Sustentable de la BMV 2017 (18 de 30), han adoptado estrategias para empoderar a sus empleadas, lo que representa el 60% del total de empresas, refiriéndonos a estrategias internas y externas, mientras que 13 de ellas (40%) no llevan a cabo este tipo de estrategias. Lo que nos hace sugerir que en las empresas con enfoque de sostenibilidad, hay un impulso a la inclusión de mujeres fomentando el empoderamiento. Lo anterior nos lleva a aceptar el primer supuesto de la investigación (S1), que hace referencia a que las empresas que conforman el Índice de Sustentabilidad de la BMV adoptan estrategias internas y externas para promover el empoderamiento de sus empleados mujeres. Las empresas están concentrando mayores esfuerzos para la creación de prácticas de sustentabilidad en relación con la inclusión, promoción y empoderamiento femenino, donde las empresas que adoptan estas medidas adquieren mejor prestigio ante una sociedad que pone mayor atención en las buenas prácticas.

**Tabla 11. Estrategias de empoderamiento.**

Número	Nombre de la empresa	Estrategias
1	Arca Continental SAB de CV	Visión 2020 de empoderamiento a 5 millones de mujeres a nivel global a través de diferentes programas de desarrollo
2	Grupo elektra S.A.B. de C.V.	Fomento del empoderamiento de la mujer, proporcionando herramientas para la administración de sus recursos y contribuir al bienestar familiar.
3	Grupo México S.A.B de C.V. (GMEXICO)	proyecto Mujeres productivas, cuya finalidad es mejorar las condiciones poco favorables del entorno como, el bajo nivel escolar de la zona, la escasez de fuentes de trabajo y algunos aspectos culturales que enfrentan las mujeres de la región
4	Hoteles City Express S.A.B de C.V. (HCITY)	Girls Code School, tiene por objetivo, ayudar a cerrar la brecha de género al tener impactos reales en grupos de niñas en condiciones vulnerables a través del acercamiento de éstas a la tecnología y a la innovación
5	Grupo financiero Santander S.A.B. de C.V. (SANMEX)	Santander, en colaboración con la Fundación Mujeres por África, impulsa diversos proyectos para fomentar el liderazgo y empoderamiento de la mujer africana y contribuir al progreso de África. Destaca el proyecto Ghana wins! para la formación de mujeres ghanesas en tres sectores clave para el desarrollo y transformación del país: educación, salud y liderazgo social.
6	Grupo Televisa S.A.B. de C.V. (TLEVISA)	Un programa enfocado a impulsar el desarrollo de habilidades científicas y tecnológicas de niños hispanos, especialmente mujeres jóvenes Campaña que busca inspirar a las jóvenes latinas y a sus familias a considerar estudiar carreras relacionadas con la tecnología. Es una colaboración de Televisa Foundation y el Centro Nacional para las Mujeres y la Tecnología de la Información (NCWIT, por sus siglas en inglés).

Fuente: Elaboración propia basada en los reportes anuales de las empresas que pertenecen al índice sustentable 2017.

**Tabla 12. Estrategias de empoderamiento económicas.**

Número	Nombre de la empresa	Estrategias
7	Arca Continental SAB de CV	Empoderar a las mujeres y desarrollar su capacidad emprendedora, el programa 5 by 20 donde se lleva a cabo el taller “Mi Negocio”, el cual capacita a mujeres dueñas de tiendas de abarrotes en temas de ventas, contabilidad, finanzas, mercadotecnia y desarrollo humano.
8	CEMEX S.A.B de C.V.	Programas de desarrollo social y económico, para la creación de habilidades laborales y autoempleo.
9	Grupo elektra S.A.B. de C.V.	Fundación Azteca ha entregado microcréditos para apoyar a más de 4,500 mujeres de escasos recursos, para que emprendan negocios que mejoren su calidad de vida y la de sus familias
10	Fomento económico Mexicano S.A.B. de C.V. (FEMSA)	Fundación MITZ está enfocada en mujeres que convierten desperdicios industriales en productos artesanales
11	GENTERA S.A.B. DE C.V.	Generar habilidades y capacidades para la empleabilidad Empoderamiento de mujeres Asesorías de un plan de negocios Con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se unieron esfuerzos para la reconstrucción de hornos totoperos de mujeres Ikoot y Zapotecas en Oaxaca, con el objetivo de incidir en la reactivación de las actividades económicas. Crédito para grupos de entre 10 y 50 mujeres, que requieren un préstamo para invertir o iniciar un negocio.
12	COCA- COLA FEMSA, S.A.B DE C.V. (KOF)	construir un entorno propicio para que las mujeres del sector detallista de tiendas pequeñas puedan lograr su empoderamiento económico. Taller de empoderamiento femenino Con la participación de mujeres emprendedoras se realizaron talleres finanzas familiares.
13	Grupo financiero Santander S.A.B. de C.V. (SANMEX)	Incluir las en el sistema financiero ayudaría a reforzar el tejido económico, empoderando a las mujeres, que en muchos casos son quienes soportan la economía familiar.
14	Grupo Televisa S.A.B. de C.V. (TLEVISA)	Nuestro programa de emprendedores “Posible” se ha convertido en el mayor programa de apoyo a startups no gubernamental en Latinoamérica. En 2017 contó con más de 96,000 participantes, 51% de los cuales fueron mujeres.
15	WAL-MART de México, S.A.B. de C.V.	Desarrollo de programas que fomentan la movilidad económica de las mujeres, una mano para crecer impulsa el desarrollo de PyMEs, ya sean agropecuarias o manufactureras. Se enfoca especialmente en el empoderamiento económico de la mujer.

Fuente: Elaboración propia basada en los reportes anuales de las empresas que pertenecen al índice sustentable 2017.

**Tabla 13. Estrategias de empoderamiento sociales.**

<b>Número</b>	<b>Nombre de la empresa</b>	<b>Estrategias</b>
16	Grupo México S.A.B de C.V. (GMEXICO)	<p>Mujeres virtuosas Grupo de 10 mujeres que enseñan a otras mujeres a tejer trajes regionales del Istmo de Tehuantepec.</p> <p>Mujeres productivas se ofrecen alternativas de ocupación propia por medio de talleres y programas para el desarrollo de habilidades.</p>
17	Hoteles City Express S.A.B de C.V. (HCITY)	<p>Se han distribuido 110 estufas ahorradoras de leña, que permiten el ahorro de hasta un 60% en el uso de leña, a mujeres de la comunidad de San Pedro Tetitlán, San Miguel Atlequizayán e Ignacio Allende, en el estado de Puebla.</p>
18	Mexichem S.A.B. de C.V.	<p>Mulata es un grupo de mujeres, en su mayoría afrodescendientes y madres de cabeza de familia, que hacen la dotación de uniformes para las diferentes plantas ubicadas en Guachené. A través de esta iniciativa, trabajan 15 mujeres, beneficiando aproximadamente a 60 personas incluyendo sus familias.</p>
19	Industrias Peñoles S.A.B de C.V.	<p>Estancia infantil en Unidad Roble, Aquí se brinda a las madres trabajadoras un espacio para que sus hijos estén atendidos con calidad y calidez, además de aprendizajes y habilidades que permitan mejorar su desarrollo. La estancia genera empleos directos e indirectos y beneficia al personal femenino de la unidad, que equivale a 18% del total.</p>
20	Industrias Peñoles S.A.B de C.V.	<p>Los Centros comunitarios son espacios de integración social, con talleres de computación, cocina, corte y confección, belleza, inglés, superación personal, tae kwondo, computación infantil, música, dibujo, Tai-Chi, y manualidades.</p>
21	Corporación inmobiliaria VESTA S.A.B de .C.V.	<p>Ludoteca, el objetivo de este espacio de aprendizaje es promover el desarrollo cognitivo, psicomotor y afectivo social de la primera infancia a través de espacios para el juego libre. Las madres de familia son las principales promotoras y responsables.</p>

Fuente: Elaboración propia basada en los reportes anuales de las empresas que pertenecen al índice sustentable 2017.

**Tabla 14. Estrategias de seguridad.**

<b>Número</b>	<b>Nombre de la empresa</b>	<b>Estrategias</b>
22	Grupo financiero Banorte S.A.B. de C.V. (GFNORTE)	Se llevo a cabo una activación en la que buscamos generar conciencia y hacer visible la violencia que sufren mujeres y niñas alrededor del mundo, se realizó una firma simbólica del compromiso de difundir el mensaje y procurar la defensa de los derechos de las mujeres.
23	Corporación inmobiliaria VESTA S.A.B de .C.V.	apoyo con un patrocinio a la Fundación Diana Miriam Hayton Sánchez, A.C. que contribuye al desarrollo integral de mujeres que han sufrido violencia intrafamiliar
24	Controladora Vuela Compañía de Aviación, S.A.B. de C.V. (Volar)	Acciones para ponerle fin a la prostitución, pornografía y trata de niñas y adolescentes con fines sexuales, a través de ECPAT y The Code.

Fuente: Elaboración propia basada en los reportes anuales de las empresas que pertenecen al índice sustentable 2017.

**Tabla 15. Estrategias de salud.**

<b>Número</b>	<b>Nombre de la empresa</b>	<b>Estrategias</b>
25	Grupo elektra S.A.B. de C.V.	Programa de capacitación dirigido a mujeres para que atiendan nacimientos en sus comunidades, generalmente ubicadas en lugares apartados y con difícil acceso a la salud pública.
26	Grupo México S.A.B de C.V. (GMEXICO)	el servicio de prevención de cáncer cervico-uterino a través de la alianza establecida con onKo solutIons, realizando tamizajes cervicales y colposcopias para la detección oportuna de cáncer cervico-uterino en 5,760 mujeres
27	Kimberly Clark de México S.A.B. de .C.V.	principales marcas están adoptando y empujando causas sociales que son importantes para nuestras consumidoras, como la lucha contra el cáncer de mama.

Fuente: Elaboración propia basada en los reportes anuales de las empresas que pertenecen al índice sustentable 2017.



**Tabla 16. Estrategias de reconocimiento.**

<b>Número</b>	<b>Nombre de la empresa</b>	<b>Estrategias</b>
28	Alsea SAB de CV	Patrocinador y entrega de premio al mérito de la gastronomía tradicional Mexicana, al grupo de mujeres de Copoya, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

Fuente: Elaboración propia, basada en los reportes anuales de las empresas que pertenecen al índice sustentable 2017.

**Tabla 17. Empresas que no cuentan con acciones externas de empoderamiento de la mujer.**

<b>Número</b>	<b>Nombre de la empresa</b>
29	Alfa SAB de CV
30	América Móvil, SAB de CV (AMX)
31	Grupo Aeroportuario del Sureste S.A.B. de C.V. (ASUR )
32	AXTEL S.A.B de C.V.
33	Grupo Bimbo SAB de CV
34	Grupo Bolsa Mexicana de Valores
35	Grupo Herdez S.A.B de C.V.
36	Infraestructura energética NOVA, S.A.B. de .C.V. (IENOVA)
37	Genomma LAB Internacional, S.A.B. de C.V.
38	Grupo LALA S.A.B de .C.V.
39	Grupo Aeroportuario del Centro Norte S.A.B. de C.V. (OMA )
40	RASSINI, S.A.B. de C.V.

Fuente: Elaboración Propia basada en los reportes anuales de las empresas que pertenecen al índice sustentable 2017.

Por su parte el supuesto dos (S2) menciona que las empresas que conforman el Índice de Sustentabilidad de la BMV que cuentan con una mayor representación de mujeres en el equipo directivo, promueven mayores estrategias para promover el empoderamiento de sus empleados mujeres. Los resultados evidencian que existe una ausencia de mujeres en los equipos directivos de los sectores de construcción, industrial, productos de consumo frecuente, servicio de telecomunicaciones, servicios financieros, servicios y bienes de consumo no básico, y es en algunas empresas de este sector que no han adoptado estrategias de empoderamiento, lo que pone de manifiesto, una relación directa entre la participación de mujeres en los consejos y posiciones de toma decisiones, para empujar con estrategias internas y externas de empoderamiento para las colaboradoras de la organización.

## **Capítulo 5. Conclusiones y Recomendaciones**

Tradicionalmente, un mayor porcentaje de población masculina se encontraba económicamente activa, con mayor remuneración y contratos de tiempo completo, considerado como el responsable de llevar el sustento al hogar, mientras que las principales actividades de la mujer se centraban únicamente en trabajos de casa y cuidados de los hijos. Cuando las mujeres casadas trabajaban fuera del hogar no eran bien vistas por la sociedad, sus oportunidades eran limitadas y dirigidas en mayor medida a mujeres solteras quienes renunciaban al contraer matrimonio, imponiendo el rol de división sexual, y causa principal de subordinación femenina que las excluía del ámbito laboral. Sin embargo, en las últimas décadas se produjeron grandes cambios sociodemográficos, ocasionando crisis que han generado fuertes caídas del ingreso, incrementando las tasas de desempleo y proliferación de empleos precarios, las modificaciones en la estructura social y familiar, influyeron en un incremento de hogares liderados económicamente por mujeres, en que el creciente nivel de escolaridad, y disminución de la fecundidad ha generado que más mujeres trabajen fuera del hogar, para generar un doble ingreso en conjunto con los hombres, por estos motivos la incorporación de la mujer al ámbito laboral es considerado como uno de los eventos más relevantes, donde el trabajo para la mujer no es representado únicamente como un proceso de intercambio por el cual reciba un salario mediante una ocupación o profesión, si no, como un ejercicio de empoderamiento, en donde se ejerce una mayor autoestima, autonomía y crecimiento, representando numerosos beneficios en forma económica y social.

Existen dilemas entorno al trabajo para conciliar la vida familiar, personal y laboral que afectan tanto a hombres como mujeres, más no se puede negar que tiene una afectación

mayor en las mujeres debido a que tienen que lidiar con la doble jornada, refiriéndose a las ocupaciones relacionadas con el cuidado y servicio al hogar además de las actividades laborales, dedican entre 25 y 35 horas semanales al cuidado de los niñas (os) y ancianas(os) y 75% del trabajo doméstico. Para el año 2009 el total de las horas semanales de trabajos no remunerados realizados por mujeres alcanzó 2 mil 309.2 millones, cerca del 17% del PIB, las cuales generan una afectación en la disponibilidad de tiempo provocando que la incorporación al mercado laboral sea más lenta y con más lagunas en su trayectoria laboral, otro tipo de factores que crean desventajas en la incorporación femenina al ámbito laboral, con un alto grado de discriminación, derivado de las condiciones de trabajo, donde a 2700 millones de mujeres se les limita legalmente el acceso a los mismos empleos que a los hombres.

En relación con México el 95% de la tasa de participación laboral entre hombres y mujeres tiene que ver con la discriminación o por roles de género, los empleadores tienen prejuicios y toman acciones discriminatorias devaluando el trabajo de la mujer, reconociendo a las mujeres apenas tres cuartas partes de los derechos legales que gozan los hombres en todo el mundo, para México la brecha social y económica se encuentra en la posición número 52 de acuerdo a un estudio realizado en 56 países, la precariedad laboral se presenta en el sector informal, e incluso en el sector formal, la elección de las actividades en estas condiciones no es porque se tenga especial preferencia por el mismo, sino porque tienen una función que cumplir con la familia, el acceso de horarios flexibles para conciliar la vida familiar y laboral para mujeres con responsabilidades que van más allá de lo laboral podría hacer una gran diferencia, mientras la brecha salarial se representa en todos los países reflejándose en la diferencia de salario entre hombres y mujeres donde la variación

en promedio de salarios para las mujeres es inferior al 4% y 36% en comparación al de los hombres, la discriminación salarial correspondiente a la diferencia salarial por el mismo trabajo realizado e inclusive por mismo nivel de educación y experiencia, en cambio si las mujeres a lo largo de su vida obtuvieran los mismos ingresos que los hombres, la riqueza mundial tendría un incremento en USD de 172 billones.

Otro de los factores es la segregación ocupacional, se presenta cuando las mujeres se centran en determinadas ocupaciones y los hombres en otras, denominada como segregación ocupacional en forma horizontal o bien en forma vertical cuando el reparto es desigual para el acceso a los puestos directivos formando una barrera indivisible denominada “efecto techo de cristal”, como resultado de roles de género establecidos puesto que en todo el mundo solo el 25% de los puestos gerenciales son ocupados por mujeres, otras causas es el acceso a la seguridad social que carecen algunas mujeres en trabajos formales y mayormente en quienes laboran dentro de la informalidad, representando la mitad de las mujeres en América Latina y en México un 64.6%, superando al porcentaje masculino, cuando los servicios integrales de salud deberían de ser de acceso universal.

Todos estos motivos dificultan el acceso y permanencia de la mujer en el ámbito laboral, limitando el desarrollo de su carrera laboral, debido a que los estereotipos no desaparecen por el solo hecho de que la mujer tenga libre acceso a la formación y al empleo, por lo que es necesario buscar estrategias eficaces para empoderar a las mujeres, respetando sus derechos, fomentando la equidad de género, accediendo a las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, donde la meta del proceso debe ser basado siempre en la justicia, pero alcanzar la igualdad no es un proceso rápido, las

barreras culturales que la sociedad naturaliza han limitado el desarrollo de mujeres y niñas, muchas veces los países no cuentan con recursos y suficiente institucionalidad para prevenir, sancionar y eliminar la violencia de género, se necesita fuerza de voluntad política en conjunto con los gobiernos, sociedad civil y organizaciones internacionales.

Para actualizar las reformas legales los gobiernos deben priorizar las compras públicas a las empresas que se comporten de acuerdo a los objetivos de género establecidos, normas sociales que incrementen la inclusión de los grupos más vulnerables, políticas de mercado de trabajo, cambios en materia de educación para que ésta sea laica, de calidad, y libre de estereotipos, inclusive incluir reformas fiscales y monetarias para crear economías dinámicas que puedan tener recursos necesarios para la financiación de servicios públicos esenciales, porque de no existir financiamiento, la igualdad solo es un anhelo.

Una de las iniciativas de empoderamiento de las mujeres que México ha presentado es en el área de educación, alentando a las niñas y jóvenes a estudiar carreras de ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas, el cuidado de los niños, para mejorar las condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral, incrementar el número de estancias infantiles por parte de programas de asistencia social para apoyar a las madres trabajadoras, debido a que tienen que lidiar con la problemática relacionada con los servicios infantiles, los cuales muchas veces presentan cupos limitados o incompatibilidad de horarios de servicio con las jornadas laborales. Otra de las estrategias presentadas es trabajar con los hombres para desarrollar masculinidades positivas, promover la paternidad responsable, compartir las tareas de cuidado que puedan facilitar la incorporación de las mujeres al mercado laboral después de la maternidad, crear condiciones que fomenten la igualdad de

oportunidades y trato entre los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, promoviendo acciones que reduzcan el conflicto entre el trabajo y la familia, así como combatir la discriminación del mercado laboral, uno de los ejemplos son, las licencias de maternidad, paternidad, parental, la licencia retribuida por paternidad puede alentar a los padres a tener mayor participación en la crianza de los hijos derivado de las responsabilidades sociales.

De acuerdo al artículo 283 de la Ley Federal del Trabajo, es obligatorio para el patrón brindar servicios de guardería a los hijos de trabajadores, sin embargo, se deben hacer modificaciones a la legislación laboral y a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado, quienes de cierta manera promueven la desigualdad al prestar únicamente el servicio a padre viudos y divorciados, en el caso de IMSS que también tengan la custodia siempre que no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, y el ISSSTE que conserven la patria potestad, dando por hecho que el rol del cuidado de los hijos solo le corresponde a las mujeres, por lo que el padre con hijos queda excluido de este tipo de prestaciones, porque si el padre contara con prestación de guardería la madre tendría más oportunidad de incorporarse al mercado laboral.

Si bien en México han existido avances para garantizar una mayor igualdad de género con decretos como: Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, aún falta un cumplimiento pleno de las leyes mencionadas para poder alcanzar la igualdad de género. En el aspecto laboral lo ideal es que la mujer no tenga cualquier trabajo, sino un trabajo productivo que produzca un ingreso

digno, seguridad donde se realicen las actividades, protección social familiar, con mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social. Estudios previos demuestran un mayor rendimiento cuando los trabajadores se sienten motivados y satisfechos en empresas socialmente responsables que implementan políticas de equidad, crecimiento, promoción y conciliación de la vida familiar, teniendo mayor aceptación dentro de una sociedad actual más educada en temas sociales y medioambientales.

Se ha vuelto un valor obligatorio para las empresas en el ámbito interno y externo, teniendo un gran interés para algunos gobiernos, y sobre todo para los inversionistas que buscan compañías sustentables para invertir sus recursos, siendo la Bolsa Mexicana de Valores, donde realizan negociaciones de compraventa y que en 2011, incorporó índices bursátiles denominados sustentables, diseñados para medir el desempeño de empresas sobre temas económicos, medioambientales y sociales, con el objetivo de integrar en una canasta a las empresas emisoras listadas en México, que contaron con un mayor posicionamiento en relación al tema de responsabilidad social.

Dentro de este Índice Sustentable de empresas cotizadas en la BMV se eligieron a 30 empresas que tuvieron una calificación superior del 80% de las más calificadas y que de acuerdo la recolección de información sustraída de los informes de sustentabilidad del año 2017, correspondientes a cada una de las empresas para consulta del público en general, aunque existen empresas calificadoras para verificar la información de las empresas en temas de sustentabilidad, solo pueden hacerlo mediante los informes de sustentabilidad públicos que emite cada empresa, sin poder probar la veracidad de la información mostrada, pues aún que las empresas emitan las estrategias y acciones que desarrolla cada



empresa, no muestra el seguimiento o el impacto real que han tenido sus iniciativas, lo ideal sería que hubiera otra clase de comprobación para que no solo sean informes vacíos.

En relación a la participación femenina dentro del equipo directivo, solo la mitad de las empresas listadas en el Índice Sustentable cuenta con mujeres que pertenecen al equipo directivo de la empresa y representan un 20% con presencia en los sectores de materiales, servicios financieros y energía. De las estrategias internas para el empoderamiento de las mujeres al interior de la organización y que impulsan medidas para el crecimiento profesional y personal son relacionadas al 100% para la igualdad y equidad de género, seguidas de acciones representadas en un 57% de las empresas que promueven el equilibrio de trabajo y familia. Por último se realizó un análisis de estrategias externas para el empoderamiento de las mujeres, desde el enfoque de sostenibilidad o responsabilidad social, centrados en acciones que empoderan a las mujeres en su entorno, observando que la estrategia más promovida es la de empoderar a las mujeres en temas económicos para el desarrollo de habilidades y de empleabilidad, demostrando que muy pocas empresas implementan más de una estrategia de empoderamiento.

A pesar de los avances los esfuerzos para alcanzar un desarrollo e inclusión femenino continúan vigentes, ningún país ha logrado alcanzar la igualdad de género en su totalidad los modelos sociales y económicos impiden a las mujeres disfrutar de sus derechos en condiciones de igualdad, obstaculizando su salida del círculo de exclusión social y pobreza, por lo que se han creado diversas organizacionales para trabajar en conjunto con los gobiernos y sociedad civil mediante políticas y acciones que tengan como finalidad la inclusión e igualdad de género, empoderamiento, defensa de mujeres y niñas como lo es la creación de ONU mujeres, regida por diversos instrumentos internacionales

como lo es la CEDAW convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y el cual está centrado en tres aspectos; derechos civiles, condición jurídica, reproducción humana y consecuencias de factores culturales en relaciones entre los sexos. Otro tipo de programas para empoderamiento de la mujer es la declaración y plataforma de acción de Beijing, en la que se definen doce esferas para centrar esfuerzos para alcanzar la igualdad de género y empoderamiento de la mujer, sin embargo, aún no se han alcanzado los resultados esperados, así que también se ha puesto en marcha la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible expresada en Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). A nivel mundial se han establecido reformas para garantizar los derechos de casi 2000 millones de mujeres, contribuyendo de manera significativa a la incorporación de la mujer en el trabajo, valorando su aportación al mundo, al desarrollo sostenible de los países y al empoderamiento económico.

De este trabajo se desprenden futuras líneas de investigación, que pueden ir encaminadas a analizar el impacto de las estrategias de empoderamiento de las mujeres en las organizaciones sobre indicadores financieros y estratégicos dentro de la compañía. Se pueden incluir otros países latinoamericanos para comparar las diferencias entre países.

## 6. Referencias

- Acereda Extramiana, A. (2015). *La mujer incansable: Barreras y retos laborales*. Madrid: Editorial síntesis S.A. de C.V. ISBN: 978-84-907776-7-1
- Aguayo, E., Lamenas, N. (2012). *Midiendo el empoderamiento femenino en América Latina*, recuperado desde:  
<https://www.usc.gal/economet/reviews/eers12213.pdf>
- Aignerren, M. (1999). *Análisis de contenido. Una introducción*. Centro de Estudios de Opinión, 3, 1-52.
- Aldana, J., J., Josía, I. (2018). *Derechos humanos y dignidad humana*, recuperado desde:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7049419>
- Arceo, E., O., Campos, R., M. (2014). *Evolución de la brecha salarial de género en México*, recuperado desde: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-718X2014000300619](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-718X2014000300619)
- Ardanche, M., Celiberti, L. (2011). *Entre el techo de cristal y el piso pegajoso*, ISBN 978-9974-8263-0-4, recuperado desde:  
[http://cotidianomujer.org.uy/sitio/pdf/pub\\_trabajo\\_l1baja.pdf](http://cotidianomujer.org.uy/sitio/pdf/pub_trabajo_l1baja.pdf)
- Armendares, P., E., Moreno, J., C., Monroy, L., A., Salat, I., Sánchez, J. (2018). *Salarios en México: avances pendientes y opciones de política hacia un desarrollo económico y social sostenido*, recuperado desde:  
<http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/4099/IBD%20Salario%20Mi%20C3%ACnimo%20en%20Me%20C3%ACxico%2002AGO%20Revisada.pdf?sequence=1>

- Arroyo, J., I. (2018). Los códigos de ética y los códigos de conducta en la promoción de la ética organizacional, recuperado desde: <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/2104/2468>
- Avendaño – Castro, W.R. (2013) Responsabilidad Social (RS) y responsabilidad social corporativa (RSC): una nueva perspectiva para las empresas, extraído el 10/03/2018 desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5021871>
- Avolio, B., Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur, recuperado desde: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42031/1/RVE122\\_Avolio.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42031/1/RVE122_Avolio.pdf)
- Bachelet, M. (2011). Mujeres líderes en economía y en política, recuperado desde: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2011/11/women-leaders-in-economics-and-politics>
- Baddi, M.H. (2004). Desarrollo sustentable: fundamentos, perspectivas y limitaciones, 1 (2): 199-227, ISSN 1665-9627 recuperado desde: <http://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/15>
- Banco Mundial (2019). A pesar de los avances, las mujeres enfrentan dificultades en el ámbito de los derechos laborales, recuperado desde: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/02/27/despite-gains-women-face-setbacks-in-legal-rights-affecting-work>
- Banco Mundial (2020). Género: panorama general, recuperado desde: <https://www.bancomundial.org/es/topic/gender/overview#:~:text=A%20nivel%20mundial%2C%20la%20participaci%C3%B3n,no%20remunerados%20como%20tareasm%C3%A9sticas>

- Barber, C.M. (2009). La ética de las empresas de hoy, recuperado desde:  
<https://expansion.mx/opinion/2009/07/13/la-etica-en-las-empresas-de-hoy>
- Barcellos, F., Duarte, T. (2020). Trabajo decente versus precaridad laboral: la acción sindical como elemento para el desarrollo de los derechos humanos laborales, recuperado desde: <https://www3.faac.unesp.br/ridh/index.php/ridh/article/view/784/344>
- Barrios, A.Y., Barrios, O.A. (2016). Participación femenina en el mercado laboral de México al primer trimestre de 2016, recuperado desde:  
[http://economia.uaemex.mx/Publicaciones/e903/Yeni\\_y\\_Oscar.pdf](http://economia.uaemex.mx/Publicaciones/e903/Yeni_y_Oscar.pdf)
- Berges, G. (2016). Ser sustentable, el futuro de las empresas exitosas, recuperado desde:  
<https://www.forbes.com.mx/ser-sustentable-el-futuro-de-las-empresas-exitosas/>
- Bermúdez, T. (2019) La mujer mexicana en el mercado laboral: más y mejor posible, recuperado desde: <https://www.economista.com.mx/opinion/La-mujer-mexicana-en-el-mercado-laboral-mas-y-mejor-es-posible-20190307-0167.html>
- Berrocal, A. (2017). Perspectivas Mujeres en México, la apuesta debe ser por la inclusión, recuperado desde: <https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/dnoticias/articles/inclusion-de-mujeres-en-mexico.html>
- Bolsa Mexicana de Valores (2015). Responsabilidad Social Bolsa Mexicana de Valores, recuperado desde: <https://www.bmv.com.mx/es/mercados/responsabilidad-social>
- Bolsa Mexicana de Valores (2015). Acerca de bolsa, recuperado desde:  
<https://www.bmv.com.mx/es/relacion-con-inversionistas/acerca-de-bolsa>
- Bolsa Mexicana de Valores (2015). Beneficios de suscribirse en la BMV, recuperado desde: <https://bolsamexicanadevalores.org/>

Bolsa Mexicana de Valores (2015). Responsabilidad Social- Material adicional, guía de ayuda para las empresas emisoras que cotizan en la Bolsa Mexicana respecto de la información que deberá estar disponible de manera pública y ser susceptible de evaluación para el índice IPC sustentable, recuperado desde: <https://www.bmv.com.mx/es/mercados/responsabilidad-social>

Bolsa Mexicana de Valores (2015). Responsabilidad Social; IPC Sustentable de la Bolsa Mexicana de Valores, recuperado desde: <https://www.bmv.com.mx/es/mercados/responsabilidad-social>

Brunet, I., Santamaría, C., A. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo, recuperado desde: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-11912016000100061&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-11912016000100061&script=sci_arttext)

Buedo, S. (2015). Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales, recuperado desde: <https://eduso.net/res/revista/21/el-tema-colaboraciones/mujeres-y-mercado-laboral-en-la-actualidad-un-analisis-desde-la-perspectiva-de-genero-genericamente-empobrecidas-patriarcalmente-desiguales/>

Cajiga, J. (2013). Cemefi Centro Mexicano para la Filantropía, el concepto de responsabilidad social empresarial, recuperado desde: [https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto\\_esr.pdf](https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf)

Calvente, A. (2007). El concepto moderno de sustentabilidad, recuperado desde: <http://www.sustentabilidad.uai.edu.ar/pdf/sde/UAIS-SDS-100-002%20-%20Sustentabilidad.pdf>

- Camacho, J., I. (2015). Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas, recuperado desde: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467015000020>
- Camps, V. (2018). Transparencia y brecha salarial, recuperado desde: [https://revistainternacionaltransparencia.org/wp-content/uploads/2018/04/victoria\\_camps.pdf](https://revistainternacionaltransparencia.org/wp-content/uploads/2018/04/victoria_camps.pdf)
- Castañeda, J., F., Suárez, J., E. (2017). ¿El salario mínimo legal mensual vigente garantiza realmente el derecho fundamental a la remuneración mínima vital y móvil? Propuesta de reforma salarial para un salario mínimo justo y económicamente viable, recuperado desde: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/peju/article/view/75862/pdf>
- Castro, A., Hernández, J., Bedoya, M. (2015). Caracterización de las dimensiones de la responsabilidad social corporativa en la empresa hotelera Almirante Cartagena, recuperado desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5880884>
- Castro, J.L. y Porto, N. (2006). Responsabilidad social un análisis de la situación actual en México y España, recuperado desde: [https://www.researchgate.net/publication/26471840\\_Responsabilidad\\_social\\_un\\_analisis\\_de\\_la\\_situacion\\_actual\\_en\\_Mexico\\_y\\_Espana](https://www.researchgate.net/publication/26471840_Responsabilidad_social_un_analisis_de_la_situacion_actual_en_Mexico_y_Espana)
- Centro Mexicano para la Filantropía (2019). Empresa Socialmente Responsable, recuperado desde: <https://www.cemefi.org/esr/>
- Consejo Nacional Para Prevenir La Discriminación (S.F.) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, recuperado desde: [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=23&id\\_opcion=20&op=](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=23&id_opcion=20&op=)





Del Real, J. (2018). Empoderamiento de la mujer en las empresas, ¿ellas son las responsables?, recuperado desde: <https://www.expoknews.com/empoderamiento-de-la-mujer-en-las-empresas-ellas-son-las-responsables/>

Diario de finanzas (2019). ¿Cómo se cotiza en la bolsa y que beneficios trae?, recuperado desde: <https://eldiariodefianzas.com/como-se-cotiza-en-la-bolsa-y-que-beneficios-trae/>

Diario Oficial de la Federación (2018). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Recuperado desde: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH\\_140618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf)

Díaz, A. (2003). Problemas estructurales de la economía mexicana, recuperado desde: [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=wG1xXNBr4OEC&oi=fnd&pg=PA37&dq=beneficios+de+cotizar+en+la+BMV&ots=AXmc1QbBli&sig=Fto31DkcuAc3\\_kNofGxlCfXapxU#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=wG1xXNBr4OEC&oi=fnd&pg=PA37&dq=beneficios+de+cotizar+en+la+BMV&ots=AXmc1QbBli&sig=Fto31DkcuAc3_kNofGxlCfXapxU#v=onepage&q&f=false)

Duarte J., M., García J., B. (2016). Igualdad, equidad de género y feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres, recuperado desde: [https://webcache.icesi.edu.co/revistas/index.php/revista\\_cs/article/view/1960/2827](https://webcache.icesi.edu.co/revistas/index.php/revista_cs/article/view/1960/2827)

Duque, Y., V., Ortiz, M., C., Vargas, D., F. (2013). Responsabilidad social y equidad de género: análisis de diez organizaciones adheridas al pacto global de Colombia, recuperado desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4929401>

El Colegio de Tlaxcala A.C (2016). Regiones y Desarrollo Sustentable, recuperado desde: <http://www.coltlax.edu.mx/sintegral/pagina/revista/pdf/31/REVISTA%2031.pdf#page=1>

- El Contribuyente (2017). 5 razones para listar tu empresa en la Bolsa Mexicana de Valores, recuperado desde: <https://www.elcontribuyente.mx/2017/01/5-razones-para-listar-tu-empresa-en-la-bolsa-mexicana-de-valores/>
- Espallarga, A. (2018). ¿Qué es VIBA? La nueva bolsa de Valores en México, recuperado desde: <https://www.altonivel.com.mx/economia/biva-la-nueva-bolsa-valores-en-mexico/>
- Excelsior (S.F.). Bolsa Mexicana de Valores, recuperado desde: <https://www.excelsior.com.mx/topico/bolsa-mexicana-de-valores>
- Franco, J., G. (2018). Inconsistencias del marco legal de la salud en el trabajo de México, recuperado desde: [https://www.researchgate.net/profile/Jesus\\_Franco\\_Enriquez/publication/334233379\\_Inconsistencias\\_del\\_marco\\_legal\\_de\\_la\\_salud\\_en\\_el\\_trabajo\\_en\\_Mexico/links/5d1e51e892851cf440660642/Inconsistencias-del-marco-legal-de-la-salud-en-el-trabajo-en-Mexico.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jesus_Franco_Enriquez/publication/334233379_Inconsistencias_del_marco_legal_de_la_salud_en_el_trabajo_en_Mexico/links/5d1e51e892851cf440660642/Inconsistencias-del-marco-legal-de-la-salud-en-el-trabajo-en-Mexico.pdf)
- Fuentes, F., Nuñez, J., Herradon, R. (2005). Alternativas de cumplimiento de Responsabilidad social Corporativa en gestión de recursos humanos, recuperado desde: <https://www.redalyc.org/pdf/433/43300705.pdf>
- García, B., Sánchez, L. (2012). Trayectorias del desempleo urbano en México, ISSN: 2393-6401, recuperado desde: <http://www.revistarelap.org/index.php/relap/article/view/119>
- Gasparini, L., Marchionni, M. (2015). ¿Brechas que se cierran? Aumento y desaceleración de la participación laboral femenina en América Latina, recuperado desde: [http://laboral.org/participacionfemenina/wp-content/uploads/2016/01/Cap%C3%ADtulo-1-en-Espa%C3%B1ol\\_Rese%C3%B1a.pdf](http://laboral.org/participacionfemenina/wp-content/uploads/2016/01/Cap%C3%ADtulo-1-en-Espa%C3%B1ol_Rese%C3%B1a.pdf)

- Gavira, N., Martínez, G., Y Espitia, I. (2019). Determinantes financieras de la Sustentabilidad Corporativa de Empresas que cotizan en el IPC Sustentable de la BMV, recuperado desde: <http://www.remef.org.mx/index.php/remef/article/view/485>
- Godínez, N.L., Chauca, P.M., Becerra, M.S (2016). Responsabilidad Social de las Empresas incorporadas a la bolsa de Valores con criterios de desarrollo sostenible, recuperado desde: [https://www.academia.edu/40433501/RESPONSABILIDAD\\_SOCIAL\\_DE\\_LAS\\_EMPRESAS\\_INCORPORADAS\\_A\\_LA\\_BOLSA\\_DE\\_VALORES\\_CON\\_CRITERIOS\\_DE\\_DESARROLLO\\_SOSTENIBLE](https://www.academia.edu/40433501/RESPONSABILIDAD_SOCIAL_DE_LAS_EMPRESAS_INCORPORADAS_A_LA_BOLSA_DE_VALORES_CON_CRITERIOS_DE_DESARROLLO_SOSTENIBLE)
- González, C. (2018). No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo, recuperado desde: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/no-es-facil-ser-mujer-en-el-mundo-del-trabajo/>
- González, M. (2018). Los derechos humanos y el derecho a la protección de salud, recuperado desde: <https://www.medigraphic.com/pdfs/conamed/con-1998/con984e.pdf>
- Gómez, B., Martínez, D. (2015). Los valores éticos en la responsabilidad social corporativa, recuperado desde: <http://www.scielo.org.co/pdf/angr/v14n28/v14n28a02.pdf>
- Greaves, P. (2006).Empresarios Mexicanos ante la Responsabilidad Social, recuperado desde: [http://plataforma.responsable.net/sites/default/files/5\\_empresarios\\_mexicanos.pdf](http://plataforma.responsable.net/sites/default/files/5_empresarios_mexicanos.pdf)
- Gobierno de México (2015). Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, recuperado desde: <https://www.gob.mx/normalaboral>
- Gutiérrez, L., Limas, M. (2008). Incorporación de la mujer al mercado de trabajo y desarrollo regional de Chihuahua, recuperado desde: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-69612008000200002](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-69612008000200002)

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación, recuperado desde: [https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n\\_Sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf)

Hernández, R., Mendoza, C., P. (2018). Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, recuperado desde: [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=5A2QDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=investigaci%C3%B3n+de+tipo+mixta&ots=TjUfYZ\\_mH-&sig=yDA9pp3jvUXSFd5uiTsZJPt0NTw#v=onepage&q=investigaci%C3%B3n%20de%20tipo%20mixta&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=5A2QDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=investigaci%C3%B3n+de+tipo+mixta&ots=TjUfYZ_mH-&sig=yDA9pp3jvUXSFd5uiTsZJPt0NTw#v=onepage&q=investigaci%C3%B3n%20de%20tipo%20mixta&f=false)

Horbath, J., E., Gracia, A. (2012). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial de México, recuperado desde: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s1405-84212014000200006](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1405-84212014000200006)

Illueca, A., E. (2020). La Declaración Universal de los Derechos Humanos: Antecedentes y Actualidad, ISSN 1607-4319 recuperado desde: <http://ipc.org.pa/ojs/index.php/IEP/article/view/176/288>

INEGI (2018). Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo, cifras durante el cuarto trimestre de 2017, recuperado desde: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe\\_ie/enoe\\_ie2018\\_02.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_02.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2018). Mujeres y hombres en México 2018, recuperado desde: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/MHM\\_2018.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf)

Instituto de Investigaciones Parlamentarias del H. Congreso del Estado de Sinaloa (2018).

Derecho y Opinión Ciudadana, recuperado desde:

[http://iip.congresosinaloa.gob.mx/Rev\\_IIP/rev/003/n3.pdf#page=46](http://iip.congresosinaloa.gob.mx/Rev_IIP/rev/003/n3.pdf#page=46)

Instituto Nacional de las Mujeres (2011). Cuidado Infantil y corresponsabilidad trabajo –

vida personal, recuperado desde:

<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/27496/ct37.pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres (2015). Modelo de Equidad de Género 2003-2015,

Recuperado desde:<https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/modelo-de-equidad-de-genero-2003-2015>

Instituto Nacional de las Mujeres (2017). Construir un México inclusivo: políticas y buena

gobernanza para la igualdad de género, recuperado desde:

[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/ESTUDIO-OCDE-INMUJREES-2017.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/ESTUDIO-OCDE-INMUJREES-2017.pdf)

Instituto Nacional de las Mujeres (2018). Indicadores básicos, recuperado desde:

[http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama\\_general.php?IDTema=6&pag=1](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php?IDTema=6&pag=1)

Instituto Nacional de las Mujeres (2018). Las madres en cifras, recuperado desde:

<https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/las-madres-en-cifras?idiom=es>

ISO (2010). Guía de responsabilidad social, recuperado desde:

<https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>

Izquierdo, M., Huse, M., Möltner, H. (2016). La creación de valor en los consejos y la

diversidad de género, recuperado desde: [https://biopen.bi.no/bi-](https://biopen.bi.no/bi-xmlui/handle/11250/2408360)

[xmlui/handle/11250/2408360](https://biopen.bi.no/bi-xmlui/handle/11250/2408360)

- Juste, J., Bou, V., Pereira, F. (2018). Desarrollo Sostenible y Derecho Internacional, recuperado desde:  
<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/73913/Publicaciones%20.pdf?sequence=1>
- Lara R. (2019) En 20 años, la bolsa mexicana ha perdido 50 empresas, recuperado desde:  
<https://expansion.mx/empresas/2019/01/22/en-20-anos-la-bolsa-mexicana-ha-perdido-50-empresas>
- Lechuga, J., Ramírez, G., Guerrero, M. (2018). Educación y género. El largo trayecto de la mujer hacia la modernidad en México, recuperado desde:  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3635/363557935007/html/index.html>
- Ley Federal del trabajo (2015). Nueva Ley publicada en el diario oficial de la federación el 01 de abril de 1970, recuperado desde:  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044\\_Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)
- López, M., Nicolás, C., Riquelme, P., J., Vives, N. (2019). Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017), recuperado desde:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7016655>
- Loría, E., Márquez, J., C., Salas, E. (2011). Crecimiento y precarización del empleo femenino en México 2000-2009, recuperado desde:  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252011000400008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252011000400008&script=sci_arttext)
- Martínez, C. & Zapata, E. (2003). Espacios múltiples, horas interminables, quehaceres de mujeres. México: Guanajuato, Gobierno del Estado, Instituto de la mujer Guanajuatense. ISBN: 978-968582-60-3-7

- Mayo, A., Pérez, B., Morales, Y. (2018). La sustentabilidad en el mercado de valores, recuperado desde: <http://ru.iiec.unam.mx/3798/>  
<http://ru.iiec.unam.mx/3798/1/237-Mayo-P%C3%A9rez-Morales.pdf>
- Meza, C., A. (2018). Discriminación laboral por género: Una mirada desde el efecto Techo de Cristal, recuperado desde: <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq/vol1/iss32/8/>
- Molina, R., E., Aguilar, F., Amozurrutia, J., A. (2018). Acceso con equidad en los servicios de salud en México un enfoque institucional, recuperado desde: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74592018000300197](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592018000300197)
- Morales, J.A. (2016). Factores que influyen en las acciones sustentables de la Bolsa Mexicana de Valores, recuperado desde: <https://revistas.uns.edu.ar/eca/article/view/322>
- Morrison, A. (2017). La promoción de la igualdad de género desde los lugares menos esperados, recuperado desde: <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/la-promocion-de-la-igualdad-de-genero-desde-los-lugares-menos-esperados/>
- Muñoz, J. (2013). Ética empresarial, Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Creación de Valor Compartido (CVC),ISSN 1988-7116 recuperado desde: <http://ojsuniversia.xercode.com/index.php/gcg/article/view/457/etica-empresarial-responsabilidad-social-corporativa-rsc-creacion-valor-compartido-cvc->
- Muñoz, M., Camargo, M., Brofman, J. (2019). La importancia de las estancias infantiles: una reflexión desde la teoría del desarrollo humano, recuperado desde: <https://www.informador.mx/mexico/La-importancia-de-las-estancias-infantiles-una-reflexion-desde-la-teoria-del-desarrollo-humano-20190209-0071.html>
- Navarro García Fernando (2013). Responsabilidad Social corporativa.

Madrid: Alfaomega, recuperado desde:  
<https://books.google.com.mx/books?id=LyqG6yzMNnsC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Navarrete, M., Ancona, M., Muñoz, C., Jiménez, F., Martínez, G. (2016). La Responsabilidad Social Corporativa en la comunicación de los sitios WEB de las empresas con índices de precios y cotizaciones sustentable en la Bolsa Mexicana de Valores, recuperado desde:  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2802267](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2802267)

Ochoa, J., M., Vallejo, J., B., Sarmiento, A., B. (2017). El protagonismo de la mujer en su rol como líder. Sur Académica: Revista académica – Investigativa de la facultad jurídica, social y administrativa, 4 (8), recuperado desde:  
<https://revistas.unl.edu.ec/index.php/suracademia/article/view/520>

OIT (2018). La participación laboral de las mujeres aumenta pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina y el Caribe, recuperado desde:  
[http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_619953/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang--es/index.htm)

ONU MUJERES (2011). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW, recuperado desde:  
<https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2011/convenci%C3%B3n%20pdf.pdf?la=es>

ONU Mujeres (2021). Comunicado de prensa: Mujeres en la política: Los nuevos datos muestran avances, pero también retrocesos, recuperado desde:  
<https://www.unwomen.org/es/news/stories/2021/3/press-release-women-in-politics-new-data-shows-growth-but-also-setbacks>



ONU Mujeres (2021). Mujeres en la política: 2021, recuperado desde:  
<https://www.unwomen.org//media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2021/women-in-politics-2021-es.pdf?la=es&vs=5427>

Organización Internacional del Trabajo (2020). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, recuperado desde:  
<https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (2020). Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo (FUNDAMENTALS), recuperado desde:  
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/fprw/lang--es/index.htm>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2017). Hacia un México más fuerte e incluyente, recuperado desde:  
<https://books.google.com.mx/books?id=Z41CDwAAQBAJ&pg=PA8&lpg=PA8&dq=inclusion+de+madres+en+las+empresas+que+cotizan+en+la+bolsa+mexicana+de+valores&source=bl&ots=oQVml9tJs2&sig=ACfU3U3lBiNS02btackbCvUdYwY86QVarA&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjp9LWn6vHgAhVJnKwKHX1uBmoQ6AEwDXoECAAQAAQ#v=onepage&q=inclusion%20de%20madres%20en%20las%20empresas%20que%20cotizan%20en%20la%20bolsa%20mexicana%20de%20valores&f=false>

Pajarín, M., Begoña, F. (2015). Economía, género, y desarrollo: Enfoques e iniciativas hacia la igualdad, ISBN: 978-84-608-5309-1, recuperado desde:  
[https://www.ucm.es/data/cont/docs/442-2019-01-30-Cuaderno\\_de\\_genero\\_4\\_2016.pdf](https://www.ucm.es/data/cont/docs/442-2019-01-30-Cuaderno_de_genero_4_2016.pdf)

Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo, recuperado desde: <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>

Pequeñas grandes empresas (2017). City Express entra al IPC sustentable de la Bolsa Mexicana de Valores, recuperado desde: <https://grandesempresas.mx/tag/ipc-sustentable/>

Pereira, Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta, recuperado desde: <https://www.redalyc.org/pdf/1941/194118804003.pdf>

Pérez, G., F., (2012). Desigualdades de género en el inicio de la vida laboral estable, recuperado desde: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252012000200009](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252012000200009)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2021). PNUD en acción, recuperado desde: [https://www.undp.org/content/undp/es/home/ourwork/womenempowerment/about\\_womens\\_empowerment/](https://www.undp.org/content/undp/es/home/ourwork/womenempowerment/about_womens_empowerment/)

Porter, M., Kramer, M. (2006), Estrategia y sociedad, recuperado desde: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/37440608/Estrategia\\_y\\_Sociedad.pdf?1430192380=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEstrategia\\_y\\_sociedad.pdf&Expires=1602892377&Signature=RN~DWqV0KRxmepfvLb3NRBr1sOgJYj5mliROlPj61VuZcXexPLUpPix19ifH4GBUfH7k94DpPbIukLG3iOkASGe8G1L-Fa0paSh28neGMPP~CbuQ025gFeigXaMO3PEBToZoAxFI0TXWv2tvmlfx5eHV8pErURxkgEn9zXOdDYrvoIPUNW~HGe6QdHWUVfKjD2HwrzjUij2RDt4ACfOQRWJ44QC6Mi2ITmsa6~VD3SqDMSNmX2YCo4AjnPCWvjZDU4TbaOvLepfhGIj8Qq6a03A](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/37440608/Estrategia_y_Sociedad.pdf?1430192380=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEstrategia_y_sociedad.pdf&Expires=1602892377&Signature=RN~DWqV0KRxmepfvLb3NRBr1sOgJYj5mliROlPj61VuZcXexPLUpPix19ifH4GBUfH7k94DpPbIukLG3iOkASGe8G1L-Fa0paSh28neGMPP~CbuQ025gFeigXaMO3PEBToZoAxFI0TXWv2tvmlfx5eHV8pErURxkgEn9zXOdDYrvoIPUNW~HGe6QdHWUVfKjD2HwrzjUij2RDt4ACfOQRWJ44QC6Mi2ITmsa6~VD3SqDMSNmX2YCo4AjnPCWvjZDU4TbaOvLepfhGIj8Qq6a03A)

f7RctSuU8VQDCLaC0Wuta6XlzsxnXRDv2~QW-

HCAX3oDR31HmGUapS97z4rRZQ\_\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Ramírez, T.A., Sánchez, N.J., García, C.A (2003). El desarrollo sustentable: Interpretación y análisis, recuperado desde:

[https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=desarrollo+sustentable+interpretaci%C3%B3n+y+analisis&btnG=](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=desarrollo+sustentable+interpretaci%C3%B3n+y+analisis&btnG=)

Puentes, R., Antequera, J., Velasco, M. (2008). La responsabilidad Social Corporativa y su importancia en el espacio Europeo de Educación Superior, recuperado desde:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2740076>

Robollo, N., Muñoz, J., M. (2017). Inseguridad, precariedad e inestabilidad: retrato de la inserción laboral femenina, ISSN: 1138-1663; Eissn: 2386-7418, recuperado desde:

<https://revistas.udc.es/index.php/reipe/article/view/reipe.2017.4.2.3206>

Rodríguez, B. (2020). ¿Qué es la plataforma de acción de Beijing?, recuperado desde:

<https://ayudaenaccion.org/ong/blog/mujer/plataforma-accion-beijing/>

Rodríguez, L., C., Ríos, L., A. (2016). Evaluación de sostenibilidad con metodología GRI, recuperado desde: scielo.org

Rodríguez, R., E. (2016). Brecha salarial por género en México: desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura comercial 2005-2015, recuperado desde:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7007201>

Rodríguez, C. (2017). Índice sustentable, gran esfuerzo de la Bolsa Mexicana, recuperado desde: <https://www.economista.com.mx/mercados/Indice-sustentable-gran-esfuerzo-de-la-Bolsa-mexicana-20170411-0015.html>

- Rodríguez, S. (2019). Empresas Sustentables, las mejores en la bolsa, recuperado desde:  
<https://www.milenio.com/negocios/empresas-sustentables-las-mejores-en-la-bolsa>
- Rubio, J. (2015). Retos y estrategias para el cuidado infantil de las madres trabajadoras en la industria maquiladora de Apodaca, Nuevo León, recuperado desde:  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-07052015000100020](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052015000100020)
- Rueda, E. (2019). El derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria y al derecho al mínimo vital en México, recuperado desde: [http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/01/rueda\\_noticias\\_cielo\\_n1\\_2019.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/01/rueda_noticias_cielo_n1_2019.pdf)
- Saad, P. (2014). Participación Laboral Femenina y bono de género en América Latina, recuperado desde:  
[http://cies.org.pe/sites/default/files/files/actividades/ppt\\_paulo\\_saad\\_conversatorio\\_peru\\_15ago2014.pdf](http://cies.org.pe/sites/default/files/files/actividades/ppt_paulo_saad_conversatorio_peru_15ago2014.pdf)
- Sahuí, A. (2014). La igualdad en el discurso de desarrollo humano, recuperado desde:  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-00632014000200005](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632014000200005)
- Sala, J., P. (2016). Las relaciones de organización y el derecho del trabajo en la prestación del servicio de salud, recuperado desde:  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60326659/Relaciones\\_de\\_organizacion\\_y\\_el\\_derecho\\_del\\_trabajo\\_en\\_la\\_prestacin\\_del\\_servicio\\_de\\_salud20190818-89808-1rxw1t0.pdf?1566163674=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRelaciones\\_de\\_organizacion\\_y\\_el\\_derecho.pdf&Expires=1603950487&Signature=DhUAX~syn5vomEJ90WbOZLx2KXWmnXsq0EqZ4rXwJuLMAMFAKyULjdmAuYk~OW5She-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60326659/Relaciones_de_organizacion_y_el_derecho_del_trabajo_en_la_prestacin_del_servicio_de_salud20190818-89808-1rxw1t0.pdf?1566163674=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRelaciones_de_organizacion_y_el_derecho.pdf&Expires=1603950487&Signature=DhUAX~syn5vomEJ90WbOZLx2KXWmnXsq0EqZ4rXwJuLMAMFAKyULjdmAuYk~OW5She-)

uQu~2aF0dZNPbQDxI~3JcmllouBnYYKcdQIzIVFvA9NegkL3P6iF3xYu9EhUskan~Z  
2IFC2H9KgaIPzg1sdJaq08uZL6wOm9nfpnoY1LXyjVbfz7vmMIaB2kmzQdyg2GSU8  
6T0GpAeKIjEr776dlku-  
YAqHuuiFDq17qQjn8yvftX02w2uA8s09fRsdX9rIPTUqaQJdMI3bkV90HQyJHbORi  
MgNsZLpK~ZCfIaeOPf5FmRlnFkm8RvEd-bsIMnvLqafrcvwtYPDu3qG-JA\_\_&Key-  
Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Sánchez, A., Herrera, A., L., Perrotini, I. (2015). La participación laboral femenina y el uso del tiempo en el cuidado del hogar en México, recuperado desde: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104215000170>

Santiago, J. (2017) En México la BMV tiene apenas 146 empresas públicas, recuperado desde: <https://www.eleconomista.com.mx/mercados/En-Mexico-la-BMV-tiene-apenas-146-empresas-publicas-20170716-0074.html>

Segovia, O., Williner, A., (2016). Territorio e igualdad, Planificación del desarrollo con perspectiva de género, ISSN 2518-3923, recuperado desde: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40665/S1601000\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40665/S1601000_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Soto, A. J., (2014). Inestabilidad laboral agudiza pobreza femenina, recuperado desde: <https://cimacnoticias.com.mx/noticia/inestabilidad-laboral-agudiza-pobreza-femenina/>

Secretaría de Desarrollo Social, (2011). Diagnóstico de la problemática de las madres con hijos pequeños para acceder o permanecer en el mercado laboral, recuperado desde: [http://www.inapam.gob.mx/work/models/SEDESOL/Resource/1778/3/images/D\\_PEI\\_2011.pdf](http://www.inapam.gob.mx/work/models/SEDESOL/Resource/1778/3/images/D_PEI_2011.pdf)

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2018). México Información laboral, recuperado desde: <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20nacional.pdf>

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2020). Conferencias sobre programa del Bienestar, programas de apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños Hijos de Madres Trabajadoras, recuperado desde: <https://www.gob.mx/stps/es/articulos/programa-de-apoyo-para-el-bienestar-de-hijos-de-madres-trabajadoras-conferencias-sobre-programas-del-bienestar?idiom=es>
- Tinto, J., A. (2013). El análisis de contenido como herramienta de utilidad para la realización de una investigación descriptiva. Un ejemplo de aplicación práctica utilizado para conocer las investigaciones realizadas sobre la imagen de marca de España y el efecto país de origen Provincia, recuperado desde: <https://www.redalyc.org/pdf/555/55530465007.pdf>
- Valenzuela, L.F. (2016). Reflexiones sobre los conceptos: Desarrollo sustentable y Desarrollo sostenible, recuperado desde: <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/1209/996>
- Vargas, Y., Bracchi, C., R. (2016). La mujer latinoamericana dentro del contexto de los Derechos Humanos: énfasis desde la perspectiva del derecho al trabajo, recuperado desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6685114>
- Velázquez, L., V., Vargas, J., G. (2012), la sustentabilidad como modelo de desarrollo responsable y competitivo, recuperado desde: <https://www.redalyc.org/pdf/2311/231125817009.pdf>
- Xantomila, G. (2019). Buscan terminar con la discriminación laboral, recuperado desde: <https://www.elsoldemexico.com.mx/mexico/sociedad/buscan-terminar-con-la-discriminacion-laboral-3959932.html>
- Zuta, K. (2019). Derecho a la igualdad y remuneración equitativa, recuperado desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7448811>

Reportes anuales de las empresas que pertenecen al índice sustentable (2017), recuperados

desde: <http://www.arcacontal.com/media/318487/informeannual2017acesp.pdf>

<https://www.alfa.com.mx/down/informes/InformeAnual17.pdf>

<https://www.alsea.net/inversionistas/directivos>

<https://www.americamovil.com/Spanish/relacion-con->

[inversionistas/liderazgo/directores/default.aspx](https://www.americamovil.com/Spanish/relacion-con-inversionistas/liderazgo/directores/default.aspx)

<https://www.axtelcorp.mx/equipo-directivo/>

<https://grupobimbo.com/es/comite-directivo>

[https://www.bmv.com.mx/es/Grupo\\_BMV/Gobierno\\_corporativo/\\_rid/490/\\_mod/TAB\\_EQ](https://www.bmv.com.mx/es/Grupo_BMV/Gobierno_corporativo/_rid/490/_mod/TAB_EQ)

[UIPO\\_DIRECTIVO](https://www.bmv.com.mx/es/Grupo_BMV/Gobierno_corporativo/_rid/490/_mod/TAB_EQ_UIPO_DIRECTIVO)

<https://www.cemex.com/es/inversionistas-new/gobierno-corporativo/equipo->

[directivo#navigate](https://www.cemex.com/es/inversionistas-new/gobierno-corporativo/equipo-directivo#navigate)

<http://www.grupoelektra.com.mx/Documents/ES/Downloads/Informe%20de%20Sustentabi>

[lidad%20Grupo%20Elektra%202017\\_ES.pdf](http://www.grupoelektra.com.mx/Documents/ES/Downloads/Informe%20de%20Sustentabilidad%20Grupo%20Elektra%202017_ES.pdf)

<https://femsa.gcs-web.com/es/company-profile/management>

<https://www.gentera.com.mx/wcm/connect/8e67821b-55e1-4f1e-95a5->

[5de9605a2a71/Gentera+Informe+Anual+y+de+Sustentabilidad+2017.pdf?MOD=AJPE](https://www.gentera.com.mx/wcm/connect/8e67821b-55e1-4f1e-95a5-5de9605a2a71/Gentera+Informe+Anual+y+de+Sustentabilidad+2017.pdf?MOD=AJPE)

[RES](https://www.gentera.com.mx/wcm/connect/8e67821b-55e1-4f1e-95a5-5de9605a2a71/Gentera+Informe+Anual+y+de+Sustentabilidad+2017.pdf?MOD=AJPE)

[https://www.banorte.com/cms/archivos/Informe\\_Anual\\_Banorte\\_2017.pdf](https://www.banorte.com/cms/archivos/Informe_Anual_Banorte_2017.pdf)

[http://www.gmexico.com/site/nosotros/equipo\\_directivo.html](http://www.gmexico.com/site/nosotros/equipo_directivo.html)

<https://www.cityexpress.com/inversionistas/consejo-inversionistas>

<http://grupoherdez2017.com/equipo-directivo/>

<https://www.ienova.com.mx/equipo.php>

<https://www.kimberly-clark.com.mx/conoce-kcm/funcionarios>

<http://www.femsa.com/es/conoce-femsa/gobierno-corporativo/equipo-directivo/>

<https://inversionistas.genommalab.com/gobierno-corporativo/>

<https://www.lala.com.mx/inversionistas/gobierno-corporativo/directivos/>

<https://www.mexichem.com/investors/corporate-governance/>

<https://www.oma.aero/assets/002/5685.pdf>

[http://www.penoles.com.mx/wPortal/content/conn/UCM/path/Carpetas/www/Sala%20de%20Prensa/Informes%20Anuales/PEN\\_IA18-ESP-FINAL.pdf](http://www.penoles.com.mx/wPortal/content/conn/UCM/path/Carpetas/www/Sala%20de%20Prensa/Informes%20Anuales/PEN_IA18-ESP-FINAL.pdf)

<http://ir.rassini.com/es/consejo-administracion>

<https://www.santander.com.mx/ir/equipo/>

<http://www.televisair.com/es-ES/company-overview/management-team>

[https://www.vesta.com.mx/xcrud/uploads/assets/INFO\\_ANUAL\\_SUSTENTABILIDAD\\_bpbelb05xgg2.pdf](https://www.vesta.com.mx/xcrud/uploads/assets/INFO_ANUAL_SUSTENTABILIDAD_bpbelb05xgg2.pdf)

<https://cms.volaris.com/globalassets/pdfs/esp/reporte-anual-sustentabilidad-volaris-2017.pdf>

<https://www.walmex.mx/gobierno-corporativo/principales-funcionarios/>

<http://www.arcaontal.com/media/327826/informeanual2017acrsesp.pdf>

[https://www.alfa.com.mx/down/ALFA\\_Rsoc17\\_e.pdf](https://www.alfa.com.mx/down/ALFA_Rsoc17_e.pdf)

[https://www.alsea.net/uploads/es/documents/annual\\_reports/alsea\\_informe\\_anual\\_2017.pdf](https://www.alsea.net/uploads/es/documents/annual_reports/alsea_informe_anual_2017.pdf)

[https://www.alsea.net/uploads/es/documents/general\\_documents/Alsea\\_Politica\\_de\\_Diversidad\\_Inclusion\\_es.pdf](https://www.alsea.net/uploads/es/documents/general_documents/Alsea_Politica_de_Diversidad_Inclusion_es.pdf)

[https://www.bmv.com.mx/docs-pub/sustenta/sustenta\\_853903\\_2017\\_1.pdf](https://www.bmv.com.mx/docs-pub/sustenta/sustenta_853903_2017_1.pdf)

[https://s22.q4cdn.com/604986553/files/doc\\_downloads/inclusion/Pol%C3%ADtica-de-](https://s22.q4cdn.com/604986553/files/doc_downloads/inclusion/Pol%C3%ADtica-de-)



Inclusi%C3%B3n-y-Diversidad.pdf

<http://www.asur.com.mx/assets/files/es/inversionistas/informacion->

[financiera/sostenibilidad/Informe-Anual-de-Sostenibilidad-ASUR-2017.pdf](http://www.asur.com.mx/assets/files/es/inversionistas/informacion-financiera/sostenibilidad/Informe-Anual-de-Sostenibilidad-ASUR-2017.pdf)

[https://axtelcorp.mx/sites/axtelcpo.mx/files/informe\\_anual\\_integrado\\_axtel\\_2017.pdf](https://axtelcorp.mx/sites/axtelcpo.mx/files/informe_anual_integrado_axtel_2017.pdf)

[https://grupobimbo.com/sites/default/files/Informe-Anual-Integrado-Grupo-Bimbo-2017\\_0.pdf](https://grupobimbo.com/sites/default/files/Informe-Anual-Integrado-Grupo-Bimbo-2017_0.pdf)

<https://www.bmv.com.mx/docs->

[pub/RI\\_REPORTE\\_SUSTENTABILIDAD/REPORTE\\_SUSTENTABILIDAD857gkh340aej67p017k0r6x3101vac.PDF](https://www.bmv.com.mx/docs-pub/RI_REPORTE_SUSTENTABILIDAD/REPORTE_SUSTENTABILIDAD857gkh340aej67p017k0r6x3101vac.PDF)

[https://www.cemex.com/documents/20143/8501925/CEMEXMX\\_IDS2014.pdf/794f45acf892-6712-0037-60a39b5bb3c9](https://www.cemex.com/documents/20143/8501925/CEMEXMX_IDS2014.pdf/794f45acf892-6712-0037-60a39b5bb3c9)

[http://www.grupoelektra.com.mx/Documents/ES/Downloads/Informe%20de%20Sustentabilidad%20Grupo%20Elektra%202017\\_ES.pdf](http://www.grupoelektra.com.mx/Documents/ES/Downloads/Informe%20de%20Sustentabilidad%20Grupo%20Elektra%202017_ES.pdf)

<http://www.grupoelektra.com.mx/es/sustentabilidad/bienestar-y-prestaciones.html>

[http://assets.ctfassets.net/2mjmr8sizanr/1jR1q5yDtOEwSiOgO642OS/63862613b40529f11a073f25f58cb722/IA\\_SOLISTICA\\_2017.pdf](http://assets.ctfassets.net/2mjmr8sizanr/1jR1q5yDtOEwSiOgO642OS/63862613b40529f11a073f25f58cb722/IA_SOLISTICA_2017.pdf)

<https://www.gentera.com.mx/wcm/connect/8e67821b-55e1-4f1e-95a5->

[5de9605a2a71/Gentera+Informe+Anual+y+de+Sustentabilidad+2017.pdf?MOD=AJPERES](https://www.gentera.com.mx/wcm/connect/8e67821b-55e1-4f1e-95a5-5de9605a2a71/Gentera+Informe+Anual+y+de+Sustentabilidad+2017.pdf?MOD=AJPERES)

[https://www.banorte.com/cms/archivos/Informe\\_Anual\\_Banorte\\_2017.pdf](https://www.banorte.com/cms/archivos/Informe_Anual_Banorte_2017.pdf)

[http://www.gmexico.com/site/images/documentos/Informes\\_Sustentables/DS2017completo.pdf](http://www.gmexico.com/site/images/documentos/Informes_Sustentables/DS2017completo.pdf)

[https://www.cityexpress.com/themes/city\\_express/docs/informedesostenibilidad2017.pdf](https://www.cityexpress.com/themes/city_express/docs/informedesostenibilidad2017.pdf)

<http://grupoherdez2017.com/wp-content/uploads/2018/04/HERDEZ-IA17-espanol-1.pdf>

[https://www.ienova.com.mx/pdf/Sustentabilidad\\_Informe\\_Financiero\\_2017.pdf](https://www.ienova.com.mx/pdf/Sustentabilidad_Informe_Financiero_2017.pdf)

<https://www.ienova.com.mx/colaboradores.php?v=2.0.0.0>

<https://www.kimberly-clark.com.mx/data/pdf/IAKIMBERLY2017esp.pdf>

[https://www.coca-colafemsa.com/kof2017/pdf/KOF17\\_spanish.pdf](https://www.coca-colafemsa.com/kof2017/pdf/KOF17_spanish.pdf)

[\[content/uploads/2019/05/InformeSustentabilidadGenommaLab2017.pdf\]\(https://esr.genommalab.com/wp-content/uploads/2019/05/InformeSustentabilidadGenommaLab2017.pdf\)](https://esr.genommalab.com/wp-</a></p></div><div data-bbox=)

[\[content/uploads/2018/04/INDICEDECONTENIDOSGRI.pdf\]\(http://informeanuallala2017.com/wp-content/uploads/2018/04/INDICEDECONTENIDOSGRI.pdf\)](http://informeanuallala2017.com/wp-</a></p></div><div data-bbox=)

<https://www.mexichem.com/sustainability/document-center/#sustainability-reports>

<https://www.oma.aero/assets/002/5685.pdf>

<http://www.penoles.com.mx/wPortal/content/conn/UCM/path/Carpetas/www/Sala%20de>

[%20Prensa/Informes%20Anuales/Informe%20Anual%202017.pdf](http://www.penoles.com.mx/wPortal/content/conn/UCM/path/Carpetas/www/Sala%20de%20Prensa/Informes%20Anuales/Informe%20Anual%202017.pdf)

<https://s3.amazonaws.com/investorcloud/rassini/InformacionFinanciera/InformesSustentab>

[ilidad/2017-IS-es.pdf](https://s3.amazonaws.com/investorcloud/rassini/InformacionFinanciera/InformesSustentabilidad/2017-IS-es.pdf)

[https://www.santander.com/csgs/Satellite/CFWCSancomQP01/es\\_ES/pdf/Informe\\_de\\_sos](https://www.santander.com/csgs/Satellite/CFWCSancomQP01/es_ES/pdf/Informe_de_sos)

[tenibilidad\\_2017\\_v2.pdf](https://www.santander.com/csgs/Satellite/CFWCSancomQP01/es_ES/pdf/Informe_de_sostenibilidad_2017_v2.pdf)

<http://www.televisair.com/~media/Files/T/Televisa-IR/documents/informe-de->

[sostenibilidad-grupo-televisa-2017.pdf](http://www.televisair.com/~media/Files/T/Televisa-IR/documents/informe-de-sostenibilidad-grupo-televisa-2017.pdf)

[https://vesta.com.mx/xcrud/uploads/assets/INFO\\_ANUAL\\_SUSTENTABILIDAD\\_bpbelb](https://vesta.com.mx/xcrud/uploads/assets/INFO_ANUAL_SUSTENTABILIDAD_bpbelb)

[05xgg2.pdf](https://vesta.com.mx/xcrud/uploads/assets/INFO_ANUAL_SUSTENTABILIDAD_bpbelb05xgg2.pdf)

<https://cms.volaris.com/globalassets/pdfs/esp/reporte-anual-sustentabilidad-volaris->

[2017.pdf](https://cms.volaris.com/globalassets/pdfs/esp/reporte-anual-sustentabilidad-volaris-2017.pdf)

<https://informes.walmex.mx/2017/brindamos-excelentes-oportunidades-de-empleo/valoramos-nuestra-diversidad.html>

<http://www.arcacontal.com/responsabilidad-social/bienestar-social/desarrollo-integral-de-la-mujer.aspx>

[https://www.alsea.net/uploads/es/documents/annual\\_reports/alsea\\_informe\\_anual\\_2017.pdf](https://www.alsea.net/uploads/es/documents/annual_reports/alsea_informe_anual_2017.pdf)

[https://www.cemex.com/documents/20143/8501925/CEMEXMX\\_IDS2014.pdf/794f45acf892-6712-0037-60a39b5bb3c9](https://www.cemex.com/documents/20143/8501925/CEMEXMX_IDS2014.pdf/794f45acf892-6712-0037-60a39b5bb3c9)

[http://www.grupoelektra.com.mx/Documents/ES/Downloads/Informe%20de%20Sustentabilidad%20Grupo%20Elektra%202017\\_ES.pdf](http://www.grupoelektra.com.mx/Documents/ES/Downloads/Informe%20de%20Sustentabilidad%20Grupo%20Elektra%202017_ES.pdf)

<http://www.femsa.com/es/medios/impulsa-coca-cola-femsa-empoderamiento-de-mujeres-para-convertirlas-en-futuras-empresarias/>

<https://www.genera.com.mx/wcm/connect/8e67821b-55e1-4f1e-95a5-5de9605a2a71/Genera+Informe+Anual+y+de+Sustentabilidad+2017.pdf?MOD=AJPERES>

[https://www.banorte.com/cms/archivos/Informe\\_Anual\\_Banorte\\_2017.pdf](https://www.banorte.com/cms/archivos/Informe_Anual_Banorte_2017.pdf)

<http://www.gmexico.com/site/sustentable/promueve.html>

[http://www.gmexico.com/site/images/documentos/Informes\\_Sustentables/DS2017completo.pdf](http://www.gmexico.com/site/images/documentos/Informes_Sustentables/DS2017completo.pdf)

[https://www.cityexpress.com/themes/city\\_express/docs/informedesostenibilidad2017.pdf](https://www.cityexpress.com/themes/city_express/docs/informedesostenibilidad2017.pdf)

<https://www.kimberly-clark.com.mx/data/pdf/IAKIMBERLY2017esp.pdf>

[https://www.coca-colafemsa.com/kof2017/pdf/KOF17\\_spanish.pdf](https://www.coca-colafemsa.com/kof2017/pdf/KOF17_spanish.pdf)

<https://www.mexichem.com/sustainability/document-center/#sustainability-reports>

[https://www.santander.com/cs/gs/Satellite/CFWCSancomQP01/es\\_ES/pdf/Informe\\_de\\_sostenibilidad\\_2017\\_v2.pdf](https://www.santander.com/cs/gs/Satellite/CFWCSancomQP01/es_ES/pdf/Informe_de_sostenibilidad_2017_v2.pdf)

<http://www.televisair.com/~media/Files/T/Televisa-IR/documents/informe-de-sostenibilidad-grupo-televisa-2017.pdf>

[https://vesta.com.mx/xcrud/uploads/assets/INFO\\_ANUAL\\_SUSTENTABILIDAD\\_bpbelb05xgg2.pdf](https://vesta.com.mx/xcrud/uploads/assets/INFO_ANUAL_SUSTENTABILIDAD_bpbelb05xgg2.pdf)

<https://cms.volaris.com/globalassets/pdfs/esp/reporte-anual-sustentabilidad-volaris-2017.pdf>

[https://informes.walmex.mx/2017/docs/informe/walmexespanol2017\\_informe-anual.pdf](https://informes.walmex.mx/2017/docs/informe/walmexespanol2017_informe-anual.pdf)