

# Políticas públicas para la paridad de género en puestos ejecutivos empresariales: Un análisis crítico

*Aurea Teresa Reyes-Delgado*

*Tecnológico Nacional de México, Tecnológico de Estudios Superiores de Jocotitlán, División de Ingeniería en Sistemas Computacionales, México*

aurea.reyes@tesjo.edu.mx

 <https://orcid.org/0009-0002-8024-3514>

*Raúl Nava-López*

*Tecnológico Nacional de México / Tecnológico de Estudios Superiores de San Felipe del Progreso / División de Ingeniería Informática, México*

raul.nl@tessanfe.edu.mx

 <https://orcid.org/0009-0003-2257-1656>

Recepción: 02 Febrero 2024

Aprobación: 05 Junio 2024



Acceso abierto diamante

## Resumen

Se analiza desde un aspecto crítico la importancia de la perspectiva de género en el ámbito empresarial, así como la implementación de políticas públicas relacionadas en el tema, permitiendo destacar la inminente necesidad de abordar las brechas que persisten para no tener una completa representación de mujeres en puestos directivos empresariales en el mundo, pero sobre todo en México, aun con la existencia las reformas constitucionales que consagran la paridad como principio fundamental. Se realiza un análisis mediante la metodología PRISMA, permitiendo visualizar la identificación, selección e inclusión de estudios nuevos dentro del análisis que coadyuvara a contemplar los países líderes en equidad de género, como Islandia, Nueva Zelanda, Ruanda y Nicaragua, coadyuvando a resaltar las áreas de mejora para México, permitiendo enfatizar la implementación efectiva de cuotas de género, el desarrollo profesional y empoderamiento de las mujeres, así como el fortalecimiento de políticas de igualdad de género en el ámbito empresarial, con la intención de que estas acciones logren contribuir a una paridad de género en México, sobre todo en el sector empresarial, y en algún momento se pueda encontrar en el top 10, alineándose con las mejores prácticas a nivel global y regional.

**Palabras clave:** Equidad Empresarial, Paridad De Género, Políticas Públicas, Puestos Directivos.

## Abstract

From a critical standpoint, the importance of gender perspective in the business sphere is analyzed, along with the implementation of related public policies, highlighting the imminent need to address persistent gaps to achieve full representation of women in corporate leadership positions worldwide, particularly in Mexico. This is despite the existence of constitutional reforms that enshrine parity as a fundamental principle. An analysis is conducted using the PRISMA methodology, allowing for the visualization of the identification, selection, and inclusion of new studies within the analysis. This contributes to considering gender equity leaders such as Iceland, New Zealand, Rwanda, and Nicaragua, emphasizing areas for improvement in Mexico. It also underscores the effective implementation of gender quotas, professional development, and empowerment of women, as well as the strengthening

of gender equality policies in the business sphere. The aim is for these actions to contribute to gender parity in Mexico, especially in the business sector, potentially positioning the country in the top 10, aligning with best practices globally and regionally.

Business Equity, Gender Parity, Public Policies, Executive Positions

**Keywords:** Business Equity, Gender Parity, Public Policies, Executive Positions.

## Introducción

La paridad de género en puestos directivos del sector empresarial representa un tema de gran importancia hoy en día, sobre todo por la persistencia de brechas en la representación de mujeres en estas actividades. A pesar de existir reformas constitucionales que buscan implementar la paridad como principio fundamental, siguen surgiendo distintos desafíos, pero sobre todo obstáculos estructurales que impiden su implementación con éxito. En este contexto en este artículo se realiza el análisis referente a la importancia de la perspectiva de género en el ámbito empresarial, así como las políticas públicas relacionadas en esta área. El objetivo principal de este trabajo es identificar las posibles áreas de mejora en México para mejorar la equidad de género en puestos directivos del sector empresarial, tomando como referencia las mejores prácticas de los países líderes en igualdad de género, quienes destacan las acciones necesarias que México puede adoptar para posicionarse en el top 10 en materia de paridad de género en el ámbito empresarial, para lo anterior se empleó la metodología PRISMA para llevar a cabo este análisis, permitiendo una revisión sistemática y transparente de las políticas públicas en equidad de género en múltiples países. Los resultados de este análisis resaltan la importancia de la implementación de cuotas de género, el desarrollo profesional y empoderamiento de las mujeres, así como el fortalecimiento de políticas de igualdad de género en el ámbito empresarial.

## Enfoque metodológico

La presente investigación emplea la metodología PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), publicada en 2009 y diseñada para ayudar a los autores de revisiones sistemáticas a documentar de manera transparente el porqué de la revisión, qué hicieron los autores y qué encontraron (Page et al., 2021). Lo anterior para llevar a cabo una revisión sistemática de políticas públicas en equidad de género en múltiples países, estableciendo un enfoque crítico y transparente en la selección y evaluación de los casos de éxito en equidad de género elegidos.

Se seleccionan estudios mediante lineamientos establecidos por PRISMA para garantizar una representación de los diversos enfoques políticos dentro del análisis. Se adoptó un enfoque deliberado en la selección de los países incluidos en este estudio, considerando criterios específicos como los primeros lugares en equidad de género y políticas públicas en este contexto. Además, se examinaron diversos contextos políticos y culturales, teniendo en cuenta la disponibilidad y accesibilidad de datos relevantes para cada país. La pertinencia de las políticas implementadas en relación con la equidad de género representa un factor clave en la selección de casos para un análisis comparativo con información significativa.

## Evaluación de políticas

La evaluación de las políticas se realiza mediante el criterio, de la efectividad de las medidas para abordar las brechas de género en puestos directivos empresariales, identificando áreas clave y políticas públicas para mejorar la representación de mujeres y la importancia de fortalecer las políticas de igualdad de género en México, tomando como referencia las mejores prácticas de otros países líderes en este ámbito, donde México pueda aprender y adaptar políticas que impulsen la paridad de género en el ámbito empresarial, contribuyendo así al progreso social y económico del país.

De acuerdo al método PRISMA, se establecen los pasos de evaluación de la información.

- Selección de países líderes en igualdad de género.
- Recopilación de información.
- Revisión de las políticas y sus resultados.

- Identificación de áreas de mejora.
- Recomendaciones de áreas de mejora, buenas prácticas y políticas públicas.

## Objetivo del Estudio

El objetivo de este artículo es realizar un análisis comparativo de políticas implementadas en diversos países considerados líderes en equidad de género con el propósito de identificar las políticas relevantes y aplicables en México. De forma específica se identifican políticas exitosas en otros países que hayan abordado eficazmente desafíos similares a los enfrentados por México. Se realiza una revisión de la efectividad, equidad, alcance y sostenibilidad de las políticas seleccionadas en cada país analizado, lo anterior para desarrollar un cuadro comparativo que resuma las características clave de las políticas analizadas.

De esta manera se proponen recomendaciones para la adaptación e implementación de políticas exitosas en el contexto mexicano, considerando los retos y oportunidades del país mediante una orientación informada de la toma de decisiones políticas en México, con la intención de contribuir a la mejora de sus políticas públicas en la paridad de género.

## Paridad de Género

Según León (2023), la paridad de género es un mecanismo jurídico más importante en defensa de la participación y representación política equitativa entre hombres y mujeres, encaminada a la constitución de organismos públicos y decisorios proporcionalmente. A nivel mundial, solo tres cuartas partes de los derechos reconocidos por los hombres son alcanzables para las mujeres, es decir, solo 76,5 sobre 100 puntos en paridad de género para las mujeres. (Banco Mundial, 2022)

Para Mena, Espín y Lascano (2019) la perspectiva de género en empresas es concebida como un derecho propio, generando equidad e igualdad en hombres y mujeres, lo que favorece a incrementar los índices de productividad, incentivar un ambiente armónico y estable y a motivar el desarrollo de distintos tipos de funciones y tareas. En México en el año 2019 fueron aprobadas las reformas a la Constitución Política que incorporaron la Paridad como un principio constitucional y un eje rector de todos los trabajos del Estado mexicano. (Instituto Nacional de las Mujeres, 2020)

La paridad de género tiene un papel dentro del ámbito político y empresarial, la cual a pesar de las reformas constitucionales que consagran la paridad como principio fundamental, aún persisten brechas significativas, especialmente en los puestos directivos empresariales, que impiden su implementación efectiva, debido a que los desafíos suelen ser estructurales y culturales. Es importante evaluar la efectividad de los programas y políticas que incentivan la paridad de género, considerando la necesidad en el entorno empresarial como los enfoques innovadores y buenas prácticas internacionales que puedan fortalecer y mejorar las políticas existentes coadyuvando a alcanzar una verdadera paridad de género en los niveles ejecutivos empresariales en el mundo.

## Políticas públicas

Lasswell es conocido como el padre de las políticas públicas, donde a mediados del siglo pasado realizó estudios referentes a las políticas públicas dentro de sus aportes y trabajos (López, 2021). En América Latina para diversas Instituciones educativas como la Universidad IEXE (2021) Luis F. Aguilar Villanueva es considerado como el pionero en el estudio de las políticas públicas.

Hay políticas como la de la Organización Panamericana de la Salud orientada a la Igualdad de Género, que contempla trabajar con gobiernos y sociedad civil en los Estados Miembros y actores relevantes para eliminar

las desigualdades en salud entre mujeres y hombres, y avanzar hacia lograr igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. (Banco Internacional de Desarrollo, s.f.)

Existe un esfuerzo sobre la creación de políticas públicas a nivel global y regional creadas con la intención de abordar las disparidades de género, reflejando la importancia de abordar la igualdad de género en diversos sectores como la salud y la economía. Pero aún se evidencia una desigualdad de género en el sector empresarial, crucial para el desarrollo económico y social, y en el que aún se observa una representación desproporcionada de géneros en roles de liderazgo y toma de decisiones.

## Impacto de la Desigualdad de Género en el Sector Empresarial

Tres de cada cuatro empresas mencionan un aumento de sus beneficios de entre un 5 y 20 %, sobre rentabilidad y productividad, potenciación en la atracción y retención de talento, mayor creatividad, innovación y apertura, mejora de su reputación y de su capacidad de evaluar mejor el interés y la demanda del consumidor, lo que origina que más empresas tomen la decisión estratégica de fomentar lugares de trabajo donde las mujeres y los hombres con talento quieran permanecer y crear las condiciones propicias para lograr el éxito. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Aunado a lo anterior, para el Banco Internacional de Desarrollo (2020) la desigualdad de género, particularmente en el mercado laboral, obstaculiza el crecimiento económico y el desarrollo social en las regiones en un periodo de tiempo prolongado, lo que deriva en la necesidad de invertir en el liderazgo femenino, así como la promoción de mujeres en empresas para impulsar un crecimiento sólido y sostenible en toda América Latina y el Caribe, a su vez la igualdad de género es uno de los cinco pilares de la Visión 2025, el plan del BID para lograr una recuperación sostenible y el desarrollo económico y social en la región.

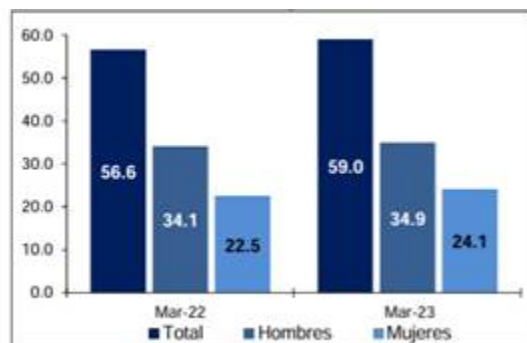
La desigualdad de géneros en el mundo laboral se agudizó con la pandemia de COVID-19, siendo las más afectadas las mujeres, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el año 2021 sólo el 43,2% de las mujeres en edad de trabajar tendrían un empleo, a diferencia del 68,6% de los hombres, la OIT explica que si bien el empleo femenino crecerá más rápidamente que el de los hombres no alcanza a compensar la pérdida sufrida por la pandemia y el nivel de ocupación no llega a la marca de 2019, debido a que entre 2019 y 2020, el empleo de las mujeres decreció un 4,2%, con una pérdida de 54 millones de puestos de trabajo, para los hombres se redujo 3%, 60 millones de trabajos. (Naciones Unidas, 2021)

A su vez, el Banco Internacional de Desarrollo (2020), menciona la existencia de grandes brechas de género en el mundo empresarial de América Latina y el Caribe, donde las mujeres ocupan solo el 15% de los cargos directivos y son dueñas de apenas el 14% de las empresas, demostrando que el comercio internacional no es neutral a las desigualdades influyendo de manera negativa en el desempeño comercial de los países, donde en sus cambios de especialización comercial se evidencian brechas en el mercado laboral, con mejorías o problemáticas, por ello la necesidad de incorporar perspectiva de género en las políticas comerciales, incentivando el comercio internacional y contribuyendo al desarrollo sostenible y la igualdad de género en América Latina y el Caribe. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2023)

Según la Fundación Konrad Adenauer (2023) en las últimas décadas, las Cadenas Globales de Valor (CGV) representan parte crucial del comercio internacional, revelando desigualdades significativas de género en América Latina y el Caribe, las mujeres suelen estar en sectores y ocupaciones de menor valor agregado, enfrentando barreras de discriminación y culturas patriarcales, derivando en una inserción precaria y subordinada en las CGV, sectores como la manufactura, agricultura y turismo, muestran brechas salariales y de condiciones de empleo, para las mujeres con roles más precarios y de baja calificación.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023) presento estadísticas sobre la Población Ocupada (PO, personas con empleo) y su distribución por género en marzo de 2022 y 2023, la Población Económicamente Activa (PEA) muestra a todas las personas empleadas o buscando activamente empleo, la PO en marzo 2023, con 97.6% alcanzó 59 millones de personas, lo que representa el 97.6% de la Población

Económicamente, donde 34.9 millones de hombres estaban empleados, un aumento de 816 mil en comparación con marzo de 2022, mientras que la ocupación de mujeres fue de 24.1 millones con un aumento significativo de 1.6 millones.



**Figura 1.**

Población ocupada (millones de personas)

Cifras de marzo 2022 y 2023<sup>a</sup> la ENOE, El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023)

Según datos del Instituto Nacional de las Mujeres (2023) en 2018, 78 de cada 100 hombres y 44 de cada 100 mujeres participaron en actividades económicas, pero, pese al incremento en las últimas décadas de la participación femenina en el trabajo remunerado, es menor que la masculina, por discriminación en las prácticas de contratación, remuneración, movilidad y ascenso; condiciones de trabajo inflexibles; insuficiencia de servicios como los de guardería, y distribución inadecuada de tareas familiares en el hogar, entre otros.

**Tabla 1.**

Población ocupada (millones de personas)

INDICADOR	AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Tasa de participación en trabajo no remunerado según sexo	2023	83.13	68.66	95.99
Tasa de participación económica de la población de 15 años y más de edad según sexo	2023	60.24	76.32	45.95
Tasa de desocupación según sexo	2023	2.66	2.62	2.72
Ingreso promedio por hora de la población ocupada según sexo	2023	51.65	52.2	50.84
Horas promedio semanales trabajadas de la población ocupada según sexo	2023	41.61	44.51	37.33
Tasa de jubilación de la población adulta mayor (60 años y más) según sexo	2023	21.52	30.68	14.06

Cálculos con base en INEGI, ENOE, encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. (Instituto Nacional de las Mujeres, 2023)

Según la tabla anterior, la desigualdad de género en el sector empresarial se refleja significativamente, en 2023 la tasa de participación en trabajo no remunerado muestra una diferencia de género, con un 95.99% para mujeres frente a un 68.66% para hombres. Esto indica que las mujeres participan considerablemente más en actividades no remuneradas, como el trabajo doméstico y de cuidado, lo cual puede limitar su disponibilidad y oportunidades en el mercado laboral formal.

Para la tasa de participación económica, existe con un 76.32% para hombres y solo un 45.95% para mujeres, reflejando menor presencia de mujeres en la fuerza laboral remunerada, lo que puede derivarse de barreras culturales, educativas o de acceso a oportunidades. La tasa de desocupación es ligeramente mayor para las mujeres que para los hombres, con mayores desafíos para las mujeres al encontrar empleo, por discriminaciones en el proceso de contratación o a dificultades para conciliar responsabilidades laborales y familiares.

En términos de ingreso promedio por hora, las mujeres ganan menos en comparación con los hombres. Las horas promedio semanales trabajadas también muestran una diferencia: las mujeres trabajan en promedio menos horas que los hombres. Esto puede ser resultado de la doble carga laboral que enfrentan muchas mujeres, equilibrando empleo remunerado con responsabilidades domésticas y de cuidado. Finalmente, la tasa de jubilación para la población adulta mayor (60 años y más) es considerablemente más baja para las mujeres que para los hombres, repercutiendo en la seguridad financiera de las mujeres en la vejez.

## Políticas Públicas para la Igualdad de Género y su Efectividad

Haciendo referencia a la Fundación Konrad Adenauer (2023) la pandemia de COVID-19 ha impactado desproporcionadamente a sectores con alta participación femenina, exacerbando las desigualdades existentes y la sobrecarga de trabajo, para lo cual, deben surgir medidas gubernamentales enfatizadas la necesidad de políticas comerciales con perspectiva de género para una recuperación socioeconómica transformadora y equitativa.

### Mundial

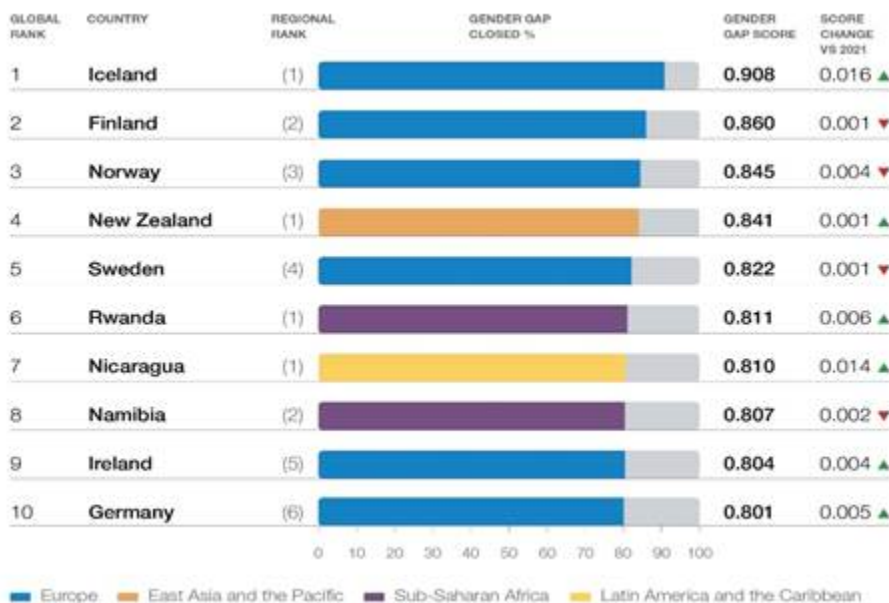
La Política de Igualdad de Género, No Discriminación, Inclusión, Diversidad y Acceso a una Vida Libre de Violencia 2020-2024, presenta lineamientos generales que orientan y articulan, las diversas acciones que se realizarán al interior de la institución, para fortalecer de manera constante y permanente una cultura laboral de igualdad de género, sin discriminación, con inclusión, respeto a la diversidad y libre de violencia, buscando un efecto favorable en los servicios que se brindan a la población. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2020)

El Fondo Monetario Internacional, FMI (2021) adopto estrategias integrales para la perspectiva de género mediante políticas macroeconómicas y financieras de sus países miembros, con la intención de corregir los sesgos que afectan de manera diferente a hombres y mujeres, para reconocer la desigualdad de género como un obstáculo para el crecimiento económico y la estabilidad, aumentar la inversión en el capital humano de las mujeres, como en Brasil con Auxilio Emergencial, y medidas para facilitar el empleo femenino y el emprendimiento, abordar la discriminación legal y social, con la penalización de la violencia doméstica y la promoción de la igualdad jurídica, como se observa en los cambios legislativos en varios países.

El informe del Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) sobre la desigualdad de género en el ámbito académico resalta que, pese al aumento de la representación femenina en las IES del 35% en 1990 al 45% en 2020, persisten barreras en su progresión profesional, donde proponen una combinación de políticas públicas que incluyen regulación, financiación, información, prestación de servicios y colaboración, las cuales se integran estrategias generales de igualdad de género en la sociedad, como la lucha contra la violencia de género, la promoción de la conciliación laboral y

familiar y la igualdad salarial. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2023)

Según Whiting (2022) Islandia es el país más igualitario en materia de género, y a la par de Finlandia, Noruega, Nueva Zelanda y Suecia, dominan los cuatro primeros puestos, información contenida dentro de la figura 2.



**Figura 2.**  
Global Top 10  
Global Top 10, (Whiting, 2022).

Como se observa en la figura anterior, solo un país de América Latina y el caribe se encuentra en el Top 10 de los países con mayor igualdad de género, el cual se encuentra en la posición 7 ocupado por Nicaragua.

En Islandia alrededor del 90% de su fuerza laboral femenina se declaró en huelga en 1975, para resaltar la importancia de las mujeres en la economía, debido a este acontecimiento el parlamento del país aprobó una ley de igualdad salarial al año siguiente (Vock, 2023). Algunos ejemplos de políticas públicas que han colocado a Islandia como el país número uno en igualdad de género es: luchar contra la violencia de género, igualdad salarial, incremento el acceso a los servicios de salud sexual, promoción de formación y contratación de mujeres en trabajos relacionados con el cambio climático, aumento de inversión en el capital humano de las mujeres y acceso igualitario a los alimentos, los servicios de salud y la educación. (Solanas, 2021; Georgieva et al., 2022)

Finlandia, segunda posición, contempla una Ley de Igualdad de 1995, que exige a las autoridades promover y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, lo que redujo la discriminación mejorando la posición de las mujeres en la vida laboral, y obliga a Finlandia a promover la igualdad en escuelas y lugares de trabajo. (Heath & Winther, 2023)

Mientras que Noruega ubicado en la posición 3, según datos obtenido del Noveno Informe Periódico de Noruega (2017) los hombres y mujeres tienen igualdad de derechos a la participación y la representación en la política local, no existiendo normas relativas a la representación de género en las propuestas de listas para las elecciones a los consejos municipales, los consejos de condado y el Parlamento. Su éxito en las políticas de igualdad de género radica en la combinación de reformas en las esferas pública y privada, mediante la vigilancia y defensa de los logros y adaptación a los cambios propios de la sociedad. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2015)

Es importante resaltar que los países antes mencionados, pertenecen al continente Europeo, mientras que Nueva Zelanda el cual ocupa el cuarto lugar corresponde a Asia Oriental y el Pacífico, donde sus principales



acontecimientos que lo han ubicado como uno de los países con mayor igualdad de género son: en 1893 se convirtió en el primer país del mundo en otorgar el derecho al voto a las mujeres, para el 2023, su gobierno alcanzó la paridad de género por primera vez, con diez hombres y diez mujeres, apoya la educación y la capacitación de mujeres y niñas coadyuvando a desarrollar mujeres líderes. (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, s.f.)

Para el continente africano su representación en igualdad de género recae en Ruanda, país que ocupa el sexto lugar, según datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2017), en el 2003 Ruanda se convirtió en el líder mundial en representación parlamentaria femenina, es necesario mencionar que en 1994, Ruanda sufrió uno de los peores genocidios de la historia, bastaron solo 100 días para que más de 800.000 ruandeses murieron y alrededor de 350.000 mujeres fueron violadas. Estos acontecimientos han motivado a que el gobierno de Ruanda busque un equilibrio de género, logrando que casi el 50% de su poder judicial está compuesto por mujeres, aumentando progresivamente su participación económica.

Solo un país de Latino América y el Caribe está dentro de los principales países con mayor igualdad de género, el cual se encuentra ocupando la séptima posición por Nicaragua, el cual se convirtió en el primer país de América Latina donde dos mujeres tenían los cargos más importantes de la nación. (Gilas, 2022)

## México

La Agencia Nacional de Seguridad Industrial y de Protección al Medio Ambiente del Sector Hidrocarburos (ASEA) en México mantiene la inclusión de género con un 51% de participación femenina en su fuerza laboral y representación equitativa en puestos de liderazgo. A diferencia de países como Estados Unidos 7.9%, Australia 13.3% y Colombia 19.5%, con participación femenina baja, especialmente en puestos de alto mando. La ASEA implemento políticas firmes contra el hostigamiento y acoso sexual, promoviendo la igualdad laboral y no discriminación, siendo reconocida con el “Nivel Oro” en la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y no Discriminación. (Gobierno de México, 2021)

El sector empresarial desempeña un papel importante en la transformación de la visión general de la sociedad respecto de la perspectiva de género, donde actividades comerciales generan un impacto sobre todos los derechos humanos, es importante que las empresas los respeten y no los vulneren, derivando en una visión progresista sobre derechos humanos e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para un mejor desarrollo social, cultural, económico y educativo de la sociedad mexicana, aunado a un beneficio de captación de inversión extranjera, calificación positiva de clientes y proveedores, sólido posicionamiento en el mercado y vinculación del capital humano de la empresa. (Mier, 2022)

Por su parte, el Centro de Investigación en Política Pública (2023) menciona que en el año 2023 la brecha global de género es de 68.4 puntos de 100, mostrando un incremento de 0.3 puntos respecto al año anterior, debido a este poco crecimiento se tomará 131 años en cerrar la brecha de género a nivel mundial, donde México se posiciona en el lugar 33 de 146 países evaluados con un puntaje de 76.5, mostrando un retroceso con dos posiciones a nivel global en comparación con 2022.

## Mejores Prácticas de Políticas Públicas

De acuerdo con el Fondo Monetario Internacional, FMI (2021) en Noruega, existe una implementación del acceso universal a los servicios de guardería lo que coadyuvo a aumentar en un 32% la probabilidad de empleo a madres de familia. En el sector empresarial existen organizaciones líderes en el ámbito de la igualdad de género en el mundo, un claro ejemplo es CaixaBank nombrada en el 2021 por Bloomberg, la mejor empresa del mundo en igualdad de género.

Por su parte PepsiCo se ubicó entre las mejores empresas del mundo para las mujeres, el Grupo L'Oréal en el 2023, se convirtió en la empresa de mayor igualdad de género en Francia, Walmart de México y Centroamérica en el mismo año fue el primer lugar de Súper Empresas para Mujeres, Hershey Co. en el 2017 tuvo a Michele Buck como la primera mujer en dirigir la empresa de chocolate después de 127 años, Schneider Electric en el 2022, fundó Global Parity Alliance, organizaciones globales comprometidas con la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI). (iAgua, 2022; Expansión Mujeres, 2023)

De igual forma, existen organizaciones mundiales para la igualdad de género, como es el caso de ONU Mujeres (s.f.), principal organización mundial dedicada a lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, la cual brinda a las empresas y fundaciones estrategias de colaboración en esta materia. En este mismo contexto, El Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) brinda asistencia técnica y financiera para programas que promueven la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres. (Naciones Unidas, s.f.; Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, 2017)

A su vez, el Grupo del Banco Mundial (2023) tiene una estrategia y un claro compromiso para impulsar la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres. Aunado a lo anterior el Pacto Mundial de las Naciones Unidas anunció en 2020 a más de 250 empresas en el Target Gender Equality, una de sus iniciativas emblemáticas de Impacto Global para la igualdad de género (Pacto Global Red de México, 2020). Para ello, existe el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg (GEI, por sus siglas en inglés) considerado como el índice de referencia en igualdad de género, mismo que mide este ámbito en empresas de todo el mundo. (CUSTOMMEDIA S.L., 2021)

Por su parte, en México existe un Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 publicado en el Diario Oficial de la Federación en diciembre de 2020, el cual establece compromisos y políticas bajo los enfoques de género para garantizar la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. (Gobierno de México, 2021).

Según datos de Forbes México (2023) existen empresas mexicanas que lideran en igualdad de género como: Pfizer, MERCK SHARP & DOHME, S. de R.L. de C.V., Accenture, AT&T ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS S DE RL DE CV, Dow Química Mexicana S.A de C.V., ManpowerGroup, UPAX GS, S.A DE C.V (UPAX), MAPLATAM SAPI DE CV. (DIALOGUS), Banorte, Chedraui, Coca-Cola FEMSA, Danone, General Motors, PwC, Adecco y la Bolsa Mexicana de Valores (BMV).

Mientras que para Bloomberg (2023) Coca-Cola Femsa SAB de CV, Corp Inmobiliaria Vesta SAB de CV, Fomento Económico Mexicano SAB de CV, Gentera SAB de CV, Grupo Aeroportuario del Centro, Norte SAB de CV, Grupo Aeroportuario del Pacífico SAB de CV, Grupo Bimbo SAB de CV, Grupo Comercial Chedraui SA de CV, Grupo Financiero Banorte SAB de CV, Qualitas Controladora SAB de CV, Regional SAB de CV y Wal-Mart de México SAB de CV, figuran como las 12 empresas que lideran el GEI en México.

A su vez, en México hay instituciones que promueven la equidad de género, como la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2019)

En seguida se muestra una comparación desde un enfoque integral referente a las iniciativas de los países ubicados en el Global Top 10 en comparación con México, abordando una revisión de sus principales políticas gubernamentales, la participación laboral femenina, el liderazgo empresarial y su posición en índices globales de género, con la intención de evidenciar los aspectos clave que influyen en la equidad de género en distintas regiones del mundo. Este análisis comparativo permite resaltar las fortalezas y logros de cada país en materia de igualdad de género, incluyendo a México.

La comparación detallada entre los países del Global Top 10, como Islandia, Nueva Zelanda, Ruanda y Nicaragua, junto con México, coadyuvan a establecer un panorama sobre los elementos que contribuyen a la paridad de género, estos países representan diversas regiones del mundo, como Islandia en Europa, Nueva Zelanda en Asia y el Pacífico, Ruanda en África y Nicaragua en América Latina y el Caribe, permitiendo

identificar similitudes y disparidades entre estas naciones, destacando áreas de fortaleza y oportunidades que México puede tomar para mejorar, considerando las variadas realidades regionales y culturales.

**Tabla 2.**  
Comparación de Políticas públicas de Igualdad de Género

País Criterio	Islandia	Nueva Zelanda	Ruanda	Nicaragua	México
<b>Políticas de Igualdad de Género</b>	Primer lugar mundial en igualdad de género durante 14 años consecutivos, en el 2018, primer país del mundo en decretar por ley que el sueldo entre hombres y mujeres sea idéntico.	En 1893, fue el primer mundial en otorgar a las mujeres el derecho al voto.	Ley de Violencia de Género desde 2008, aunado a un Sistema de cuotas por designación directa.	Política de Género del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional para la igualdad entre hombres y mujeres como derecho humano.	Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024
País Criterio	Islandia	Nueva Zelanda	Ruanda	Nicaragua	México
<b>Participación Femenina en el Trabajo</b>	88% de las mujeres en edad laboral trabajan, siendo la más alta del mundo.	47% de las mujeres trabajan, lo que representa el 70% en la actividad laboral.	Primer país del mundo en inclusión de la mujer en el mundo laboral y retribución económica igualitaria.	Las mujeres constituyen el 45,1 % de la Población Económica Activa en el sector formal y el 54,9 % de la del sector informal.	Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024
<b>Liderazgo Femenino Empresarial</b>	En 2013, se adoptó una cuota de género exigiendo un mínimo del 40% de mujeres integrantes de juntas directivas empresariales.	Con mayor representatividad de mujeres en el sector empresarial.	En el 2003 su Constitución exige el 30% de los puestos electos por mujeres, donde 49 son mujeres en el parlamento, ascendiendo al 61 por ciento.	Primer lugar con mujeres en cargos ministeriales, tercer lugar con mayor número de escaños en el Parlamento y el quinto lugar en equidad de género.	Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.

<b>Posición en Índices Globales de Género</b>	Por decimocuarto año consecutivo el primer puesto.	Ocupa el cuarto puesto.	Se posiciona en el sexto puesto.	7. <sup>a</sup> posición global en igualdad de género.	Posición no. 33 de 146 países con un puntaje de 76.5.
---	---	----------------------------	--	---	--

Los datos de esta tabla fueron recopilados a partir de las siguientes fuentes: BBC News Mundo (2023), Fernández (2020), Flores (2018), Gobierno de México (2021), Portugal (2014), Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (s.f.), da Trindade (2022), Dam & José (s.f.), Asamblea Nacional de Nicaragua (2022), Gilas (2022), y Centro de Investigación en Política Pública (2023).

En el análisis comparativo de las prácticas de igualdad de género entre Islandia, Nueva Zelanda, Ruanda, Nicaragua y México, permiten revisar diversas estrategias y logros que podrían guiar la implementación de políticas en México. Por ejemplo, Islandia que se destaca como líder mundial durante 14 años, ha impulsado medidas legislativas como la igualdad salarial.

Por su parte, Nueva Zelanda, es pionera en el derecho al voto a las mujeres en 1893, mostrando una inclusión temprana en la igualdad de género. Ruanda, tras la Ley de Violencia de Género de 2008, logró implementar cuotas por designación directa, mientras que Nicaragua designó a la igualdad como derecho humano. En este sentido, México cuenta con políticas públicas como el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.

En cuanto a la participación femenina en el trabajo, Islandia es líder con un 88% de mujeres en el sector laboral, la cifra más alta a nivel mundial, donde Nueva Zelanda muestra una inclusión y equidad salarial, Ruanda mantiene su retribución económica igualitaria y Nicaragua muestra una participación activa de mujeres en diversos sectores. En liderazgo femenino empresarial, Islandia y Nueva Zelanda sobresalen por su representatividad femenina en el sector empresarial, mientras que Ruanda lidera en cargos ministeriales y Nicaragua destaca en altos escaños parlamentarios, en este ámbito México impulsa la igualdad en roles directivos.

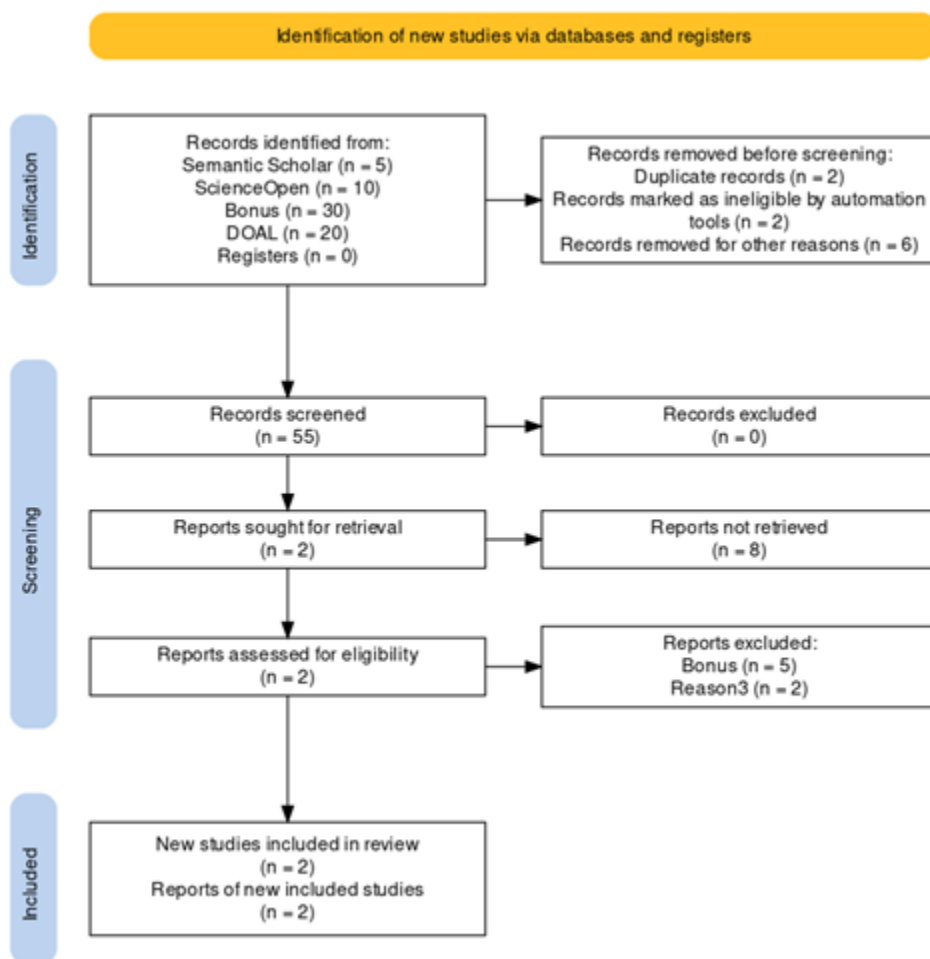
La situación actual en México sigue presentando una necesidad imperante de implementar una política pública que fomente la paridad de género en puestos directivos empresariales, dada la disparidad actual, ya que un estudio realizado por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) reveló que, en México, solo el 12 por ciento de los puestos relevantes en una compañía son ocupados por mujeres. (Delgado, 2023)

En necesario adoptar cuotas de género, para garantizar la integración de mujeres en puestos o funciones directivas, un enfoque probado en otros países, acompañado de incentivos para las empresas que excedan dichas cuotas.

Aunado al establecimiento de desarrollo profesional que empoderen a las mujeres para asumir roles de liderazgo, debido a que según Velázquez y Briseño (2019) en México las mujeres enfrentan obstáculos para asumir roles de liderazgo como: falta de oportunidades de desarrollo profesional, participación limitada en cargos públicos, evaluación estricta de su liderazgo, percepción de desigualdad de oportunidades, responsabilidad familiar, roles sociales de la maternidad, dobles y triples jornadas laborales y la ausencia de modelos de liderazgo femenino.

La transparencia y rendición de cuentas son clave para asegurar que las iniciativas no solo se adopten, sino que se implementen con éxito, algo que hasta el momento no se cumple, ya que un estudio publicado a fines de 2022 muestra que las 100 empresas más importantes listadas en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV), en ninguna hay una mujer que esté al frente, un 37 % donde no tienen mujeres en sus órganos directivos. (Forbes México, 2023)

Por último, en la figura 3, se muestra el diagrama PRISMA que permite visualizar el proceso de identificación, selección e inclusión de estudios a través de diversas bases de datos y registros, incluyendo Semantic Scholar (n = 5), ScienceOpen (n = 10), Bonus (n = 30), y DOAL (n = 20).



**Figura 3.**  
Diagrama de flujo PRISMA  
elaboración propia.

## Conclusión

En México siguen persistiendo brechas que impiden el aumento de la representación de mujeres en puestos directivos empresariales, aún con las reformas constitucionales que coadyuvan a la implementación de la paridad siguen existiendo desafíos estructurales que impiden su implementación efectiva. Para que México se encuentre dentro del top 10 en cuanto a la equidad de género sobre todo en puestos directivos empresariales, es crucial abordar áreas de mejora, tomando como ejemplo los países que lideran la lista en los primeros lugares:

- Implementación efectiva de cuotas de género, las cuales garanticen la integración efectiva de mujeres en puestos directivos, donde a su vez las empresas que mantenga un porcentaje más alto de la cuota planteada reciban incentivos, motivando así a más organizaciones a tomar su ejemplo e incentivar la paridad de género.
- Desarrollo profesional para el empoderamiento de las mujeres mediante programas de desarrollo profesional que coadyuvan a asumir roles de liderazgo, disminuyendo la falta de oportunidades, evaluaciones estrictas, responsabilidades familiares y percepción de desigualdad de oportunidades.
- Políticas de igualdad de género en México para fortalecer las políticas públicas ya existentes que implemente la igualdad de género en el ámbito empresarial, tomando las mejores prácticas de los países líderes en igualdad de género.

Para avanzar hacia una equidad de género genuina en México debe existir una colaboración estrecha entre el gobierno y el sector empresarial, convirtiéndose esta acción en la estrategia clave que impulsa y concientiza cambios culturales en la sociedad, aunado a una transparencia en la divulgación de datos sobre diversidad corporativa, México tiene la oportunidad de aprender de las mejores prácticas de los países líderes, adaptando e implementando políticas públicas que impulsen la paridad de género en el ámbito empresarial y contribuyan al progreso social y económico del país.

## Referencias

- Asamblea Nacional Nicaragua. (2022). *Nicaragua, ejemplo mundial de liderazgo y empoderamiento de la mujer*. <https://noticias.asamblea.gob.ni/nicaragua-ejemplo-mundial-de-liderazgo-y-empoderamiento-de-la-mujer/#:~:text=Nicaragua%20es%2C%20ante%20los%20ojos,lugar%20en%20equidad%20de%20g%C3%A9nero.>
- Banco Internacional de Desarrollo. (21 de 08 de 2020). *Estudio revela alta desigualdad de género en empresas de América Latina y el Caribe*. COMUNICADOS DE PRENSA. <https://www.iadb.org/es/noticias/estudio-revela-alta-desigualdad-de-genero-en-empresas-de-america-latina-y-el-caribe#:~:text=%E2%80%9CLa%20desigualdad%20de%20g%C3%A9nero%2C%20particularmente,la%20regi%C3%B3n%20durante%20demasiado%20tiempo.>
- Banco Internacional de Desarrollo. (s.f.). *Iniciativas de Paridad de Género*. Noticias. <https://www.iadb.org/es/quienes-somos/tematicas/gender-and-diversity/gender-and-diversity-initiatives/grupo-de-trabajo#:~:text=Los%20Iniciativa%20de%20Paridad%20de,acceder%20a%20oportunidades%20de%20empleo.>
- Banco Mundial. (2022). *Aproximadamente 2400 millones de mujeres en el mundo no tienen los mismos derechos económicos que los hombres*. Comunicado de prensa. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men#:~:text=A%20nivel%20mundial%2C%20las%20mujeres,de%20una%20paridad%20jur%C3%ADdica%20completa.>
- BBC News Mundo. (2023). *El día en que Islandia se convirtió en el país más feminista del mundo*. Obtenido de Noticias. <https://www.bbc.com/mundo/articles/ce4wddg8xxdo#:~:text=Islandia%20fue%20calificado%20como%20el,general%20del%2091%2C%25.>
- Bloomberg. (2023). *El Índice Bloomberg de Igualdad de Género 2023 atrae a 600 empresas de todo el mundo*. Servicio Bloomberg Professional. <https://www.bloomberg.com/latam/blog/el-indice-bloomberg-de-igualdad-de-genero-2023-atrae-a-600-empresas-de-todo-el-mundo/#:~:text=En%20M%C3%A9xico%2C%2012%20empresas%20figuran,Comercial%20Chedraui%20SA%20de%20CV%2C.>
- Centro de Investigación en Política Pública. (2023). *MÉXICO CAE DOS POSICIONES EN EL ÍNDICE GLOBAL DE BRECHA DE GÉNERO 2023 DEL WEF*. Nota Informativa. <https://imco.org.mx/mexico-cae-dos-posiciones-en-el-indice-global-de-brecha-de-genero-2023-del-wef/#:~:text=En%202023%20la%20brecha%20global,2154%2C%20aproximadamente%20en%20cinco%20generaciones.>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2015). *La igualdad de género es clave para el desarrollo económico y social de los países*. Asuntos de Género. <https://www.cepal.org/es/noticias/la-igualdad-de-genero-es-clave-para-el-desarrollo-economico-y-social-de-los-paises#:~:text=El%20%C3%A9xito%20de%20las%20pol%C3%ADticas,cambios%20propios%20de%20la%20sociedad.>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (30 de 05 de 2023). *Incorporar la perspectiva de género en las políticas comerciales es clave para el desarrollo sostenible y la igualdad de género en la región*. Obtenido de Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/noticias/incorporar-la-perspectiva-genero-politicas-comerciales-es-clave-desarrollo-sostenible-la>



- Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2019). *Sitios de interés*. CNDH México. [https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/home/Sitios\\_Interes#:~:text=Sitios%20de%20Inter%C3%A9s%20\\*%20Comisi%C3%B3n%20Nacional%20para,%20Instituto%20Nacional%20de%20Estad%C3%ADstica%20y%20Geograf%C3%ADa](https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/home/Sitios_Interes#:~:text=Sitios%20de%20Inter%C3%A9s%20*%20Comisi%C3%B3n%20Nacional%20para,%20Instituto%20Nacional%20de%20Estad%C3%ADstica%20y%20Geograf%C3%ADa).
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2020). *Política de Igualdad de Género, No Discriminación, Inclusión, Diversidad y Acceso a Una Vida Libre de Violencia 2020-2024*. [https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2020-11/Politica\\_Igualdad\\_Genero\\_2020-2024.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2020-11/Politica_Igualdad_Genero_2020-2024.pdf)
- CUSTOMMEDIA S.L. (2021). *Las compañías más comprometidas del mundo con la igualdad de género*. CUSTOMMEDIA S.L. edita EQUIPOS Y TALENTO. <https://www.equiposytalento.com/talentstreet/noticias/2021/03/16/las-companias-mas-comprometidas-del-mundo-con-la-igualdad-de-genero/3027/#:~:text=El%20GEI%20est%C3%A1%20considerado%20como,sexual%20y%20marca%20pro%2Dmujer>.
- Da Trindade, C. A. (2022). *Participación Equilibrada de Mujeres y Hombres en la Toma de Decisiones. los Casos de Ruanda y Santo Tomé y Príncipe*. Universitat Juame I: [https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/200682/TFM\\_2022\\_Carvalho\\_Anesilina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/200682/TFM_2022_Carvalho_Anesilina.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Dam, A. v., & José, C. M. (s.f.). *Nicaragua: mujer y formación profesional*. Boletín [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_articulo/bol132j.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/bol132j.pdf)
- Delgado, S. (2023). *Una minoría de empresas tienen mujeres en puestos de dirección*. Obtenido de UNAM Glogal Revista: [https://unamglobal.unam.mx/global\\_revista/una-minoria-de-empresas-tienen-mujeres-en-puestos-de-direccion/#:~:text=La%20lucha%20por%20el%20acceso,compa%C3%B1%C3%ADa%20son%20ocupados%20por%20mujeres](https://unamglobal.unam.mx/global_revista/una-minoria-de-empresas-tienen-mujeres-en-puestos-de-direccion/#:~:text=La%20lucha%20por%20el%20acceso,compa%C3%B1%C3%ADa%20son%20ocupados%20por%20mujeres).
- Expansión Mujeres. (2023). *Estas son las Súper Empresas para Mujeres 2023*. <https://mujeres.expansion.mx/especiales/2023/07/21/super-empresas-para-mujeres-2023-ranking-expansion#:~:text=Ganadoras%20S%C3%BAper%20Empresas%20para%20Mujeres%202023%20por%20categor%C3%ADa&text=Walmart%20de%20M%C3%A9xico%20y%20Centroam%C3%A9rica,es>
- Fernández, S. (2020). *Ruanda, un modelo de progreso en la lucha contra la violencia de género*. Observatorioviolencia.org: <https://observatorioviolencia.org/ruanda-un-modelo-de-progreso-en-la-lucha-contra-la-violencia-de-genero/#:~:text=Ruanda%20cuenta%20con%20una%20Ley,g%C3%A9nero%2C%20incluyendo%20la%20violaci%C3%B3n%20conyugal.Ruanda,un%20modelo%20de%20progreso%20en%20la%20lucha%20cont>
- Flores, J. (2018). *Igualdad política femenina en Nicaragua: Estrategia pública y cambio social durante el periodo 2007-2016*. Obtenido de Revista Humanismo y Cambio Social. Número 11. Año 5. <https://repositorio.unan.edu.ni/12231/2/1.pdf>
- Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. (2017). *UNIFEM - ALyC: Promoviendo la equidad de género y el empoderamiento de la mujeres*. Décima Conferencia de la CEPAL. <https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/informeunifem.pdf>
- Fondo Monetario Internacional. (2021). *Cómo cerrar la brecha de género y hacer crecer la economía mundial*. <https://www.imf.org/es/News/Articles/2022/09/08/blog-md-how-to-close-gender-gaps-and-grow-economy>
- Forbes México. (2023). *La equidad de género es buen negocio*. Obtenido de Revista: <https://www.forbes.com.mx/la-equidad-de-genero-es-buen-negocio/>

- Forbes México. (2023). *Ranking PAR | Esta empresa en México tiene las mejores prácticas de equidad de género y diversidad en Latinoamérica*. Forbes Staff. <https://www.forbes.com.mx/ranking-par-esta-empresa-en-mexico-tiene-las-mejores-practicas-de-equidad-de-genero-y-diversidad-en-latinoamerica/>
- Fundación Konrad Adenauer. (2023). *Brechas de Género en las Cadenas Globales de Valor en América Latina y el Caribe: Nuevos y Viejos Retos en un Escenario de Incertidumbre*. Programa Regional Alianzas para la Democracia y el Desarrollo con Latino América (ADELA). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1c6c5836-c981-4fc7-adba-23116e456705/content>
- Georgieva, K., Sayeh, A. M., & Sahay, R. (2022). *Cómo cerrar la brecha de género y hacer crecer la economía mundial*. Fondo Monetario Internacional. <https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2022/09/08/how-to-close-gender-gaps-and-grow-the-global-economy#:~:text=En%20primer%20lugar%2C%20aumentar%20la,econom%C3%ADas%20emergentes%20y%20en%20desarrollo.>
- Gilas, K. (2022). *Nicaragua: con paridad y representación de mujeres pero sin democracia*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigación Jurídicas de la UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/15/7158/21.pdf>
- Gobierno de México. (2021). *La lucha a favor de la igualdad de género*. Agencia de Seguridad, Energía y Ambiente: <https://www.gob.mx/asea/articulos/la-lucha-a-favor-de-la-igualdad-de-genero?idiom=es>
- Grupo Bando Mundial. (2023). *Innovación, financiamiento y acción colectiva para impulsar el liderazgo de las mujeres*. BANCOMUNDIAL.ORG. <https://envido.bancomundial.org/es/evento/2023/reuniones-anales-2023-involucrar-a-las-mujeres-como-lideres-innovacion-financiamiento-y-accion-colectiva#:~:text=El%20NMB%20es%20una%20organizaci%C3%B3n,ECO%2C%20hemos%20adoptado%20dos%20compromisos.>
- Heath, W., & Winther, P. (2023). *William HEATH y Pernille WINTHER*. PARLAMENTO EUROPEO, DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS. [https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w9/default\\_es.htm#:~:text=El%20objetivo%20de%20esta%20ley,el%20recurso%20a%20la%20justicia.](https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w9/default_es.htm#:~:text=El%20objetivo%20de%20esta%20ley,el%20recurso%20a%20la%20justicia.)
- iAguá. (2022). *Schneider Electric, en el TOP 20 del mundo por igualdad de género, según Equileap*. Connecting Waterpeople. [https://www.iagua.es/noticias/schneider-electric/schneider-electric-top-20-mundo-igualdad-genero-segun-equileap#:~:text=En%20marzo%20de%202022%2C%20Schneider,Equidad%20e%20Inclusi%C3%B3n%20\(DEI\).](https://www.iagua.es/noticias/schneider-electric/schneider-electric-top-20-mundo-igualdad-genero-segun-equileap#:~:text=En%20marzo%20de%202022%2C%20Schneider,Equidad%20e%20Inclusi%C3%B3n%20(DEI).)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (04 de 05 de 2023). *Indicadores de Ocupación y Empleo*. COMUNICADO DE PRENSA NÚM. 252/23. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoen/enoen2023\\_05.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoen/enoen2023_05.pdf)
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2020). *La paridad de género, un asunto de igualdad y de justicia*. Portal del Gobierno de México. <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/la-paridad-de-genero-un-asunto-de-igualdad-y-de-justicia#:~:text=Fue%20en%20junio%20de%202019,para%20avanzar%20hacia%20una%20participaci%C3%B3n>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2023). *Indicadores básicos*. Sistema de Indicadores de Género: [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)
- León, L. M. (2023). *Paridad de género y democracia: la integración de los concejos municipales*. Revista de Derecho. <https://doi.org/10.32719/26312484.2023.39.4>

- Llach, L. (2022). *La UE obligará a tener un 40% de mujeres en puestos directivos de las grandes empresas*. Euronews: <https://es.euronews.com/my-europe/2022/11/23/la-ue-obligara-a-tener-un-40-de-mujeres-en-puestos-directivos-de-las-grandes-empresas>
- López, B. T. (2021). *Políticas Públicas y el Estado de Bienestar Como Divisa del Gobierno Actual*. Derecho y Opinión Ciudadana. [https://iip.congresosinaloa.gob.mx/Rev\\_IIP/rev/010/002.pdf](https://iip.congresosinaloa.gob.mx/Rev_IIP/rev/010/002.pdf)
- Mena, M. D., Espín, S. L., & Lascano, C. A. (2019). *La perspectiva de género en el sector empresarial. Problemas, tendencias y buenas prácticas*. RevIISE - Revista de Ciencias Sociales y Humanas, vol. 13, núm. 13, pp. 91-108: <https://www.redalyc.org/journal/5535/553565464007/html/#:~:text=La%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20en%20las%20empresas%20ha%20de%20concebirse,tipos%20de%20funciones%20y%20tarear>.
- Mier, M. (2022). *Igualdad de género en las empresas*. Revista Abogacía, Base Legal, S.A. de C.V.: <https://www.revistaabogacia.com/igualdad-de-genero-en-las-empresas/>
- Naciones Unidas. (19 de 07 de 2021). *La pandemia aumenta la desigualdad entre géneros: en 2021 sólo el 43% de las mujeres tendrá trabajo*. ONU Noticias: <https://news.un.org/es/story/2021/07/1494512#:~:text=Los%20datos%20del%20nuevo%20an%C3%A1lisis,o%2060%20millones%20de%20trabajos>.
- Naciones Unidas. (s.f.). *ONU-Mujeres: Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres*. Portal. [https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/07/onu-mujeres-entidad-de-las-naciones-unidas-para-la-igualdad-de-genero-y-el-empoderamiento-de-las-mujeres/#:~:text=Divisi%C3%B3n%20para%20el%20adelanto%20de,Unidas%20para%20la%20Mujer%20\(U NIFEM\)](https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/07/onu-mujeres-entidad-de-las-naciones-unidas-para-la-igualdad-de-genero-y-el-empoderamiento-de-las-mujeres/#:~:text=Divisi%C3%B3n%20para%20el%20adelanto%20de,Unidas%20para%20la%20Mujer%20(U NIFEM))
- Nohlen, D. (2020). *Capítulo tercero EL MÉTODO COMPARATIVO*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6180/5.pdf>
- Noveno Informe Periódico de Noruega. (2017). *Examen de los informes presentados por los Estados partes en virtud del artículo 18 de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Programa provisional: <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPRiCAqhKb7yhsqMFgv33OTgoZv7ZAgL6thCUzHHaTuY0HHafvTsG3zn%2BWsZ8H%2FC%2BCeYWEvktCLKQM4%2Bgqx8FU8bYJgsFKBIxsy5eILK5TbSGEH%2BdOkNIIbgJOX1LNxqRB%2B3N8RBpnD%2FUhQ%3D%3D#:~:text=En%20Noruega>
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. (s.f.). *Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*. <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPRiCAqhKb7yhsqMFgv33OTgoZv7ZAgL6thAwRMrhv%2FFse9COse09uSgh3%2FHi1ffjNpe57W9e0gyccPYomoQei4CjsZRnrsyVwglGwGaTiXgYw07zImNIcJy6#:~:text=Los%20ciudadanos%20de%20Nueva%20Zelandia,igualdad%>
- ONU Mujeres. (s.f.). *Empresas y fundaciones*. Portal. <https://www.unwomen.org/es/partnerships/businesses-and-foundations#:~:text=ONU%20Mujeres%20ofrece%20a%20las,el%20empoderamiento%20de%20la%20mujer>.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2017). *La igualdad de género en Rwanda posgenocidio*. Informe. <https://world-education-blog.org/es/2017/01/20/la-igualdad-de-genero-en-rwanda-posgenocidio/#:~:text=En%201994%2C%20Rwanda%20vivi%C3%B3%20uno,contexto%20posterior%20a%20los%20conflictos>.

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2023). *Enfoques políticos eficaces para reducir la brecha de género en el mundo académico*. <https://www.iesalc.unesco.org/2023/03/08/enfoques-politicos-eficaces-para-salvar-la-brecha-de-genero-en-el-mundo-academico/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_700977.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700977.pdf)
- Organización Panamericana de la Salud. (s.f.). *Política de igualdad de género*. Organización Mundial de la Salud. <https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2009/OPS-politica-de-igualdad-de-genero.pdf>
- Pacto Global Red de México. (2020). *Más de 250 empresas toman medidas para promover el liderazgo y la igualdad de las mujeres*. <https://pactomundial.org.mx/mas-de-250-empresas-toman-medidas-para-promover-el-liderazgo-y-la-igualdad-de-las-mujeres/#:~:text=NACIONES%20UNIDAS%2C%20Nueva%20York%2C%202022,con%20un%20Objetivo%20de%20Desarrollo>
- Page, M., McKenzia, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrowe, C., . . . Grimshaw, J. M. (2021). *Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas*. *Revista Española de Cardiología*: <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>
- Protugal, B. (2014). *SOCIAL DIGITAL*. Banco Interamericano de Desarrollo: <https://socialdigital.iadb.org/es/node/8912#:~:text=Y%20las%20cifras%20lo%20confirman,de%20dos%20hijos%20por%20mujer.>
- Solanas, M. (18 de 02 de 2021). *Igualdad de género global, ¿dónde están las políticas públicas?*. Real Instituto Elcano: <https://www.realinstitutoelcano.org/blog/igualdad-de-genero-global-donde-estan-las-politicas-publicas/#:~:text=Se%20consideran%20medidas%20prioritarias%20de,aumentar%20su%20participaci%C3%B3n%20en%20el>
- Universidad IEXE. (2021). *Definiciones Clave de Política Pública: de a Teoría a la Práctica*. [https://www.iexe.edu.mx/politicas-publicas/definiciones-clave-de-politica-publica-de-la-teoria-a-la-practica/#:~:text=3\)%20Luis%20F.,pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas%20para%20Am%C3%A9rica%20Latina&text=Aguilar%20Villanueva%20reflexiona%20sobre%20la,y%20gobe](https://www.iexe.edu.mx/politicas-publicas/definiciones-clave-de-politica-publica-de-la-teoria-a-la-practica/#:~:text=3)%20Luis%20F.,pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas%20para%20Am%C3%A9rica%20Latina&text=Aguilar%20Villanueva%20reflexiona%20sobre%20la,y%20gobe)
- Velázquez, R. K., & Briseño, A. N. (2019). *Desafíos Que Enfrentan las Mujeres Millennials para Acceder Puestos Dde Liderazgo*. XXIV Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática: <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2019/9.01.pdf>
- Vock, I. (2023). *La masiva huelga de un día con que las mujeres de Islandia (entre ellas la primera ministra Katrín Jakobsdóttir) protestaron por la brecha salarial*. BBC News Mundo: <https://www.bbc.com/mundo/articulos/c135yxm0ed8o>
- Whiting, K. (13 de 07 de 2022). *Brecha de género: Estos son los países con mayor igualdad de género del mundo*. World Economic Forum: <https://es.weforum.org/agenda/2022/07/brecha-de-genero-estos-son-los-paises-con-mayor-igualdad-de-genero-del-mundo/#:~:text=Islandia%20ha%20sido%20nombrada%20una,2022%20del%20Foro%20Econ%C3%B3mico%20Mundial.>

## Notas

[ ----- INFORMACIÓN AUTOR ----- ] .

[ Aurea Teresa Reyes Delgado ] Aurea Teresa Reyes Delgado es una profesional en el campo de la administración de tecnologías de la información y la ingeniería en sistemas computacionales, cuenta con experiencia docente y en la investigación. Actualmente cursa un doctorado en Ambientes y Sistemas Educativos Multimodales y es recién

egresada de la licenciatura en Administración y Gestión Pública. Imparte diversas materias en instituciones como el Tecnológico de Estudios Superiores Jicotitlán y la Universidad Mexiquense del Bicentenario, ha publicado artículos sobre el uso de la tecnología en la educación y la cultura. Ha participado y ganado en múltiples concursos de innovación y ciencias, y ha dirigido proyectos en ámbitos tecnológicos y educativos.

[ **Raúl Nava López** ] [ El Mtro. Raúl Nava López es docente investigador de tiempo completo en el Tecnológico de Estudios Superiores de San Felipe del Progreso, es responsable de líneas de investigación educativa registradas ante el Tecnológico Nacional de México. Participa como colaborador en las Redes de Investigación, Sustentabilidad Ambiental y Posgrado de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en la región Centro-Sur. Es evaluador experto para el Tecnológico Nacional de México y el Consejo Mexiquense de Ciencia y Tecnología.



**Disponible en:**

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=668178214005>

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc  
Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante  
Infraestructura abierta no comercial propiedad de la  
academia

Aurea Teresa Reyes-Delgado, Raúl Nava-López  
**Políticas públicas para la paridad de género en puestos  
ejecutivos empresariales: Un análisis crítico**

*Revista CoPaLa. Construyendo Paz Latinoamericana*  
vol. 9, núm. 20, 2024  
Red Construyendo Paz Latinoamericana, Colombia  
[revistacopala@redcopala.com](mailto:revistacopala@redcopala.com)

/ ISSN-E: 2500-8870

**DOI:** <https://doi.org/10.35600/25008870.2024.20.0326>



**CC BY-NC-SA 4.0 LEGAL CODE**

**Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-  
CompartirIgual 4.0 Internacional.**