

Miguel Alejandro Villavicencio Carranza

Universidad Nacional Autónoma de México. México

*avillavicencio.phd@gmail.com*

## IGUALDAD DE GÉNERO EN ORGANIZACIONES MEXICANAS: AVANCES Y RETOS

**Resumen:** *El entorno social y económico demanda adoptar prácticas de gestión orientadas a la igualdad de género por el propio derecho de la mujer a decidir sobre sus roles y por los efectos relacionados. Como resultado de una investigación documental se presentan en este artículo antecedentes, definiciones, legislación, prácticas relacionadas y resultados nacionales, los cuales señalan a 2019, que 102 empresas se han certificado en la Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación, una cifra mínima considerando las 696.333 registradas en el SIEM (2017) o las 4 millones de MIPYMES (2015). Igualmente se exponen reflexiones y recomendaciones para continuar avanzando en este tema.*

**Palabras clave:** *igualdad de género, prácticas de gestión, gestión de recursos humanos, entorno laboral, México*

### **Gender equality in Mexican organizations: advancement and challenges**

**Abstract:** *The social and economic environment demands the adoption of management practices oriented towards gender equality because of women's own right to decide on their roles and other related effects. As a result of a documentary research, this article presents background, definitions, legislation, related practices and national results, which indicate that by 2019, 102 companies have been certified in the Mexican Standard on Labor Equality and Non-Discrimination, a minimum number considering the 696,333 companies registered in the SIEM (2017) or the 4 million of MSMEs (2015). Likewise, reflections and recommendations are presented with the purpose of fostering the advancement on this topic.*

**Keywords:** *Gender equality, management practices, human resources management, work environment, Mexico*



## Introducción

La importancia de contar con condiciones de trabajo que garanticen la igualdad de género en las organizaciones responde no solo a los intereses de las empresas por incrementar su productividad, sino también al reconocimiento del valor de la mujer y a la apertura que se le ha dado a su desarrollo integral, a la aceptación e impulso de que sea ella quien toma las decisiones sobre sus roles, al cumplimiento de sus aspiraciones y a un tratamiento más completo de la familia.

Diversos investigadores han demostrado, entre otros, que las condiciones de trabajo que favorecen la igualdad entre géneros benefician tanto a las empresas como a la salud de los trabajadores y les permite establecer mejores relaciones con los miembros de las familias, particularmente con los hijos cuando son pequeños (Månsdotter et al., 2006; Magnusson, 2006, en: Sörlin et al., 2011).

Organismos locales e internacionales reconocen la importancia de favorecer la igualdad de género en las organizaciones y lo promueven. Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo destaca la creciente presencia y el importante papel de la mujer en el mercado de trabajo para el crecimiento económico y el desarrollo, tanto a nivel nacional como empresarial y que a medida que su nivel educativo supera al de los hombres en casi todas las regiones se “constituyen un acervo de talento y un recurso nacional notables” (OIT, 2015, Prefacio, 2). También menciona que son cada vez más frecuentes los ejemplos que muestran que el aprovechamiento de las competencias y el talento tanto de los hombres como de las mujeres tiene efectos positivos para las empresas y la sociedad.

Aun con estos argumentos, “entre 1995 y 2015, la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo cayó de 52,4 a 49,6% y a escala mundial, la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral siguen siendo casi 27 puntos porcentuales menor que la de los hombres” (Organización Internacional del Trabajo, 2016: XIII). En América Latina, si bien han habido avances en el tema, éstos todavía son escasos (Ganga, Piñones, Pedraja y Valderrama, 2014). En el caso de México, como ocurre en otras partes del mundo, cada vez más mujeres laboran o incluso dirigen diversas organizaciones al mismo tiempo que toman decisiones en la familia, por ejemplo sobre gastos de consumo o la educación de los hijos, entre otras. Ante esto, resulta evidente la necesidad de generar acciones e implementar prácticas que promuevan



y garanticen la igualdad de género en las organizaciones. Particularmente en México, si bien existen diversas medidas incluso a nivel legislativo, algunos investigadores advierten sobre las marcadas brechas de igualdad de género en el ámbito laboral que continúan estando presentes (Trejo, 2017).

Considerando lo anterior, el presente artículo inicia con los antecedentes y las definiciones tanto de igualdad como de género y con una breve exposición sobre la aparición de las primeras acciones públicas impulsadas. Posteriormente se brindan argumentos clave al respecto de los beneficios de las prácticas de igualdad de género y algunas consideraciones generales que impiden su implementación. En el apartado siguiente se presenta información puntual sobre la legislación en materia de laboral y de igualdad, así como la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015). Finalmente se muestran datos de fuentes oficiales que permiten contrastar el número de empresas que han implementado la norma así como la cantidad de empresas registradas y la población económicamente activa, a partir de lo cual se observa que aún no ha sido suficiente el trabajo realizado al respecto de la adopción de esta norma en el mercado laboral. Con ello se aspira a generar tanto una reflexión sobre la brecha existente como una valoración al respecto de los beneficios, retos y acciones integrales requeridas para implementar prácticas de igualdad de género en las organizaciones mexicanas.

### **Igualdad, género y perspectiva de género**

La significación de igualdad no es tan nueva como podría pensarse. De acuerdo con De Dios-Vallejo (2014:72), “la igualdad surgió con la Revolución Francesa y la Ilustración, época donde los revolucionarios franceses y los enciclopedistas como Voltaire y Rousseau, la incluyeron como pacto en el Estado democrático, aunque, debido a sus concepciones androcéntricas su concepción y aplicación estuvo dirigida hacia los hombres”. Por su parte, la perspectiva de género, “fue concebida en su inicio por los movimientos de mujeres como una manera de ver la realidad, pero con la entrada del feminismo a las instituciones, fue conformándose como herramienta teórica y metodológica, posteriormente utilizada tanto en los ámbitos académicos—a través de los llamados estudios de género—, como en la formulación, diseño y aplicación de políticas públicas con perspectiva de género” (Ulloa, 2014:131).

A partir de ello, señala Ulloa (2014:128), la idea de “institucionalizar la perspectiva de género nació en los círculos de activistas y teóricas feministas de Europa y Estados Unidos en la década de los 60, con el propósito de resolver las desventajas de las poblaciones de mujeres en condiciones de desarrollo y de bienestar en los ámbitos económico, educativo, laboral, de derechos humanos y de salud, entre otros”. Sin embargo, fue hasta “los años 70 que los gobiernos y las agencias de cooperación internacionales reconocieron la desigual situación de las mujeres en la economía y en el desarrollo” (Ulloa, 2014:129).

Para tener un marco común al respecto del concepto de género conviene citar a Okin (2004:1539), quien lo define como la “institucionalización arraigada de la diferencia sexual, consecuencia de la diferenciación histórica y socialmente construida”. También señala que históricamente se fueron construyendo diferencias en los derechos y restricciones formales e informales basadas y legitimadas por las diferencias sexuales. Estas distinciones, si bien comenzaron a debilitarse en las últimas décadas, aún persisten.

De acuerdo con Alberti (2011:213), género es una categoría teórica, metodológica y política que analiza la construcción social de la diferencia sexual, cuestiona las relaciones desiguales de poder y propone un cambio hacia la equidad e igualdad. Por su parte, Larrañaga (2013) explica que el género es una variable estructural de primer orden que afecta a todos los procesos sociales y que organiza el conjunto del sistema socioeconómico, condicionando dinámicas a todos los niveles, tanto a nivel micro como a nivel meso y macro. Particularmente a nivel micro, el género afecta los procesos individuales, de los hogares y de las mismas empresas.

Desde los años 70 existen acciones públicas que buscan el desarrollo de las mujeres, la primera de ellas denominada Mujeres en Desarrollo (MED) surgió en los años 70 como un enfoque que considera la importancia y la utilización del potencial productivo de la mujer así como los beneficios de su incorporación al ámbito público. Posteriormente, en los 80 se creó el enfoque Género en Desarrollo (GED), que considera la equidad entre los dos géneros un derecho humano, haciendo énfasis en que para conseguir un desarrollo humano sostenible es necesario conseguir la igualdad y la justicia de género en el acceso y control de los recursos y el poder (Tepichin, 2010; Cipriani, Fanjul, Moreno, 2017). A pesar de ello, las mujeres viven injusticias que derivan del modo en cómo está distribuido el trabajo remunerado y no remunerado al interior de la familia tradicional, que las afectan de manera



directa y de forma indirecta por otras personas que forman parte de su familia (Okin, 1989).

De esta manera, desde la GED se presenta como posibilidad para el empoderamiento de las mujeres su participación e integración en organizaciones donde puedan crecer, acceder al proceso de toma de decisiones y valorarse. Igualmente con la GED se pretende crear condiciones y oportunidades para las mujeres con el fin de disminuir las brechas de desigualdad entre los géneros y se busca redefinir el desarrollo como una actividad asociada a la igualdad de oportunidades al desarrollo de las potencialidades de las personas, a la toma de decisiones y al ejercicio de sus derechos. Sin embargo, los aspectos de equidad y empoderamiento han tenido poca aceptación, particularmente debido al impulso hacia demandas de productividad y eficiencia del modelo neoliberal (Cárcamo, Vázquez, Zapata y Nazar, 2010).

Diversos organismos tanto nacionales como internacionales fomentan de distintas maneras que estas nuevas condiciones de trabajo enfocadas a la igualdad de género sean adoptadas por empresas e instituciones. Particularmente, se considera que las leyes y las políticas de igualdad de género son una forma de intervención a nivel concreto y práctico. Sin embargo, como argumenta Okin (1989:6), “aunque las sanciones legales que sostienen la dominación masculina han comenzado a erosionarse durante el siglo pasado, y más rápidamente en los últimos veinte años, el gran peso de la tradición, combinado con los efectos de la socialización, aún actúa poderosamente reforzando roles que son comúnmente considerados como de desigual prestigio y valor”.

### **Beneficios de la Igualdad de Género en las organizaciones**

El entorno social y económico actual demanda tanto una mayor apertura como el impulso a la consolidación de acciones específicas para la igualdad de género en el ámbito del trabajo, de manera que se conviertan en parte de las prácticas cotidianas en las organizaciones, no solo porque el rol de la mujer es, con cada vez más frecuencia, activo y protagónico en este ámbito, sino por la distribución de la población, las aportaciones que la mujer hace a las organizaciones y a la sociedad, su rol y su papel en general, entre otros. En este sentido, la Organización Internacional

del Trabajo (2015:III) señala que “promover la igualdad de género en el lugar de trabajo además de ser la opción justa es la más inteligente”. Igualmente, la OIT (2016) señala que hay un beneficio derivado de adoptar prácticas de igualdad de género tanto para los representantes de los empleadores como para los trabajadores, y señala, entre otras: la retención de talentos, el aumento de la productividad de las mujeres, el fomento de la contratación de mujeres, el logro de la igualdad entre los sexos, la eliminación de la discriminación y una mayor justicia social, así como la respuesta a las demandas de las trabajadoras en cuanto al equilibrio entre trabajo y conciliación familiar y personal.

Diversos estudios sustentan otros beneficios. Para algunos investigadores, un cuadro directivo heterogéneo conduce a una mejor imagen corporativa, a adquirir nuevas habilidades que mejoren el rendimiento y el desempeño financiero de la empresa, a contar con una visión más amplia del entorno empresarial, a mejorar la calidad del proceso de toma de decisiones y, además de facilitar procesos de creatividad e impulsar la innovación, ayuda a entender mejor el mercado y a mejorar la segmentación del producto o servicio con un efecto positivo (Singh y Vinnicombe, 2004; Smith, Smith y Verner 2006; Seierstad, 2016; Pucheta-Martínez, Bel-Oms y Olcina-Sempere, 2018). De la misma manera, se puede esperar que la diversidad derivada de la igualdad de género mejore el proceso de toma de decisiones debido a que se presentarán mayores alternativas y se generarán relaciones interpersonales y organizacionales a nivel global de manera más efectiva (Singh y Vinnicombe, 2004; Smith et al., 2006).

Como se infiere, se requiere que las organizaciones adopten prácticas de gestión de recursos humanos y de gestión de la cultura laboral, congruentes con la inclusión y la igualdad. Al respecto, algunas investigaciones han resaltado que un proceso de selección incluyente propiciará un mejor desempeño y reducirá las probabilidades de encontrarse con falta de talento debido a la exclusión de la participación de las mujeres en dicho proceso (Daily, Certo y Dalton, 1999). Asimismo, las prácticas de gestión enfocadas a la retención y al desarrollo del talento deberían ser efectivas para garantizar que los mejores elementos continúen en la organización y que, de manera adecuada, se desarrolla al personal para que sea considerado *talento* o *capital* y se eviten así las consecuencias de una rotación desproporcionada, de



un desempeño inadecuado o de una falta de diversidad en el cuadro directivo y en el personal en general.

### *Algunos obstáculos para la implementación de prácticas de Igualdad de Género*

El mundo continúa experimentando cambios profundos en los ámbitos social y laboral, donde particularmente existe el reto de afrontar adecuadamente los desafíos globales que afectan a las mujeres y a los hombres de manera desigual. En el ámbito laboral dos pueden considerarse los aspectos que más auge han presentado. Por un lado, el de la modificación de las condiciones de trabajo, las cuales en cierta medida han buscado responder a las condiciones de competencia actuales, por medio del incremento del posicionamiento de productos y servicios, la reducción de costos de producción y de distribución, así como la modificación de las prácticas de gestión de recursos humanos. Por otro, se encuentra el de la igualdad de género, aspecto que “sigue siendo uno de los grandes desafíos que afrontan los gobiernos, los interlocutores sociales y los directivos de empresas” (Wintour, Schmidt y Pillinger, 2016:1).

A pesar de los beneficios que tiene el implementar prácticas de igualdad de género, no resulta del todo sencillo lograrlo cuando se considera que todavía existen creencias al respecto de que el “empleado ideal” es aquel que carece de interés y por tanto no se involucra con los niños o las cargas familiares (Williams, 2000). Por ejemplo, Van den Brink y Benschop (2012) encontraron que las creencias sobre el género son un ingrediente esencial del sistema “prácticas de desigualdad de género” en el ámbito de las organizaciones académicas.

Aunado al efecto que tienen las creencias acerca de los empleados en las organizaciones, también aquellas relacionadas con la manera en la que pueden obtener ganancias son de suma importancia. Al respecto, Cruz (2015:14) argumenta, por un lado, que las organizaciones buscan “reducir sus costos de producción y distribución, lo que a su vez repercute en las condiciones de trabajo y afecta las posibilidades de acceso a un empleo, salarios y prestaciones dignas y, en general, ocasiona el debilitamiento de los derechos laborales”, lo que podría también traer como consecuencia que las organizaciones no estén realmente

impulsando nuevas condiciones –o adoptando las actuales– ni prácticas de gestión enfocadas a la igualdad de género, a pesar de que la disminución de la brecha de género debería ser una prioridad para la gestión de recursos humanos en las empresas y organizaciones. Por otro lado,

...con frecuencia el centro de las preocupaciones de los gobiernos en materia de normatividad laboral no se encuentra en promover y hacer accesible los derechos laborales a todo trabajador, ni en mejorar las condiciones de contratación y de vida de este sector de la población, sino en seguir impulsando la economía de mercado y responder a los nuevos requerimientos de las empresas, en su mayoría transnacionales, para mantenerse y ofrecer empleos en su territorio (Cruz, 2015:14).

## **Legislación en materia de Igualdad Laboral en México**

En México, aunque la igualdad de género es promovida y está legislada, “las desigualdades de género han estado presentes por muchos años en diversos ámbitos” (Cruz, 2018:283), asimismo “las inercias sociales, políticas y culturales han sido hasta ahora bastiones irreductibles de la desigualdad de género” (Lechuga, Ramírez y Guerrero, 2018:123). De manera inicial, puede mencionarse a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo artículo 1° prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana o menoscabe los derechos y libertades de las personas. Además, en su artículo 4° establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en el artículo 123 se determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

En cuanto a las leyes que hacen referencia a este tema, se encuentra la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, misma que define a la igualdad de género en el artículo 5°, fracción IV, como:

Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.



Adicional a las referencias anteriores, es necesario considerar la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la cual tiene por objeto “prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato”.

Finalmente, la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 56 que “las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley”.

### *Acciones para la Igualdad de Género en organizaciones mexicanas*

En México, desde hace más de 15 años se realizan acciones para establecer condiciones de trabajo enfocadas a la igualdad de género en las organizaciones mexicanas. De acuerdo con la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (2014), en 1981 se ratificó la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés). En 2003 se desarrolló el Modelo de Equidad de Género (MEG), el cual es “un sistema de gestión con perspectiva de género que proporciona herramientas a empresas, instituciones públicas y organizaciones sociales para asumir un compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2015), que ofrece “un marco conceptual y acciones precisas [...] en la igualdad y la institucionalización del género, un tema incipiente en ese entonces” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2012, Presentación, 1). Sin embargo, a la fecha no resulta del todo claro identificar de manera específica la manera en que están implementándose dichas condiciones y si las prácticas de gestión de recursos humanos que las deben acompañar se realizan como parte integrante de las actividades del sistema

de gestión global de las organizaciones.

De manera adicional a las leyes, en México se cuenta con dos herramientas para la igualdad de género en las organizaciones: el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (que en lo sucesivo se denominará la Norma). PROIGUALDAD coloca la igualdad entre mujeres y hombres en el centro de la programación gubernamental, puede ser considerado como de aplicación federal y “es una plataforma que orienta, integra y facilita el seguimiento de los esfuerzos institucionales para avanzar en el logro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres” (Secretaría de Relaciones Exteriores, 2016, 1).

La Norma es un “mecanismo de adopción voluntaria para reconocer los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores” (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, s.f., 3). Igualmente, es una “certificación que está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad” (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, s.f., 2).

De acuerdo con los antecedentes de la Norma, en México se promueve de manera independiente y apegada a las leyes que rigen, el derecho a la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo. Así, el objetivo de la Norma se estableció con el fin de evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación implementadas en los centros de trabajo, además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical.

De acuerdo con las indicaciones contenidas en la Norma, para obtener la certificación, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación. De este modo, tiene como objetivo incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral, y realizar



acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades (CONAPRED, s.f.).

Cabe resaltar, como lo señala la Norma, que la certificación es voluntaria y que hace referencia únicamente a prácticas pero no a condiciones de trabajo debido a que éstas se encuentran especificadas en la Ley Federal del Trabajo (LFT), en su título tercero, artículos del 56 al 131. Señala igualmente la LFT que dichas condiciones deben hacerse constar por escrito cuando no haya contratos colectivos aplicables, que se harán dos ejemplares por lo menos (LFT, Artículo 24°) y su contenido (LFT, Artículo 25°).

Aun cuando las condiciones de trabajo que señala la ley se cumplan y no se hicieran distinciones de género, éstas no garantizan que las prácticas que promueven su igualdad se estén llevando a cabo. Este aspecto pone en evidencia la importancia de la Norma pero también provee de elementos para identificar que aún faltan acciones contundentes para alcanzar dicha igualdad en el trabajo. Como han argumentado algunos autores, el entorno institucional de México se caracteriza por ser débil y carece de prácticas que propicien el aumento de la diversidad de género tanto en posiciones estratégicas como en el gobierno corporativo de empresas y organizaciones (Mendoza, Briano y Saavedra, 2018).

### **Avances en la implementación de prácticas para la Igualdad de Género**

De acuerdo con los datos proporcionados por la Secretaría de Economía (2015) en los antecedentes de la Norma, se encuentra que de 2009 a 2012 se certificaron en dicha Norma 1.082 centros de trabajo del sector privado y 443 instituciones de los tres órdenes de gobierno, con un total de 19.534 trabajadoras y 24.523 trabajadores. En 2013 se certificaron en la Norma 10 empresas del sector privado con 695 centros y 66 instituciones con 382 dependencias y unidades administrativas de los tres órdenes de gobierno, con un total de 39.159 trabajadoras y 41.651 trabajadores. Durante 2014 se certificaron 6 empresas con 9 centros de trabajo del sector privado y 11 instituciones con 51 dependencias y unidades administrativas de los tres órdenes de gobierno con un total de 8.162 trabajadoras y 13.969 trabajadores.

Para el período enero-setiembre de 2015, se certificaron 14



centros de trabajo, 9 del sector privado y 5 instituciones del sector público con un total de 1.177 trabajadoras y 1.261 trabajadores. Sin embargo, la Norma cambió en ese mismo año. Los datos recientes reflejan, de acuerdo con el reporte sobre la certificación de empresas en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 (Instituto Nacional de las Mujeres, 2015), que 220 organizaciones se encontraban certificadas y que su certificado tenía una vigencia al 31 de diciembre del 2015. A través del ejercicio de auditoría documental 2015, 71 organizaciones participaron además tanto en el proceso de ampliación de la vigencia, como en el seguimiento a la certificación obtenida.

Las 220 organizaciones certificadas están ubicadas en 28 estados de la República Mexicana. Los 4 estados que carecen de organizaciones certificadas son: Campeche, Nayarit, Oaxaca y Tlaxcala. En cuanto al porcentaje de organizaciones certificadas por entidad, la Ciudad de México tiene 27,27%; Jalisco, 14,55%; el Estado de México, 13,18%, y Puebla, 10,45%.

De las 220 organizaciones 28 son instituciones educativas públicas, 61 son instituciones públicas tales como secretarías, ayuntamientos, otros, y 6 son asociaciones civiles, las cuales por ley no persiguen fines de lucro. Estos cálculos permiten identificar que únicamente 125 organizaciones pertenecen al tipo de organizaciones con fines de lucro. Adicionalmente, cabe señalar que la Norma no certifica a la organización en su conjunto sino al establecimiento que fue objeto de la auditoría. Esto es, el certificado no ampara los locales, otras ubicaciones o establecimientos (tiendas por ejemplo u oficinas), situación que no garantiza que en realidad cada uno de estos siga al pie de la letra prácticas de igualdad de género y no discriminación.

De esta manera, eliminando a las organizaciones públicas, se añaden a la lista de estados sin empresas certificadas: Aguascalientes, Chiapas, Guerrero, Michoacán, Sinaloa, Tabasco, Veracruz y Zacatecas. En cuanto al porcentaje de empresas certificadas por localidad, la Ciudad de México cuenta con 21,36%, Jalisco el 12,73%, el Estado de México el 4,55%, Puebla 3,64%, Baja California el 2,73%, y Quintana Roo y Tamaulipas tienen 2,27% cada uno.

De acuerdo con los resultados del Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados presentado en mayo del 2019, 370 centros de trabajo están certificados. De éstos, 27,57% (102 empresas) pertenecen al sector privado y 72,43% (268) corresponden al sector público. El total del personal



que abarca dicha certificación es de 814.992 empleados, de los cuales 368.248 (45,18%) son mujeres y 430.014 (52,76%) son hombres. Cabe señalar que la diferencia entre en la cantidad de hombres y mujeres con respecto al total de empleados se debe a que no fueron reportados específicamente de acuerdo a este rubro por la totalidad de las empresas o instituciones.

La Encuesta Nacional de Empleo (INEGI, 2018: 123) refleja en el segundo trimestre de 2018 una cifra de 93.1 millones de personas en edad legal para trabajar. De éstas, 48.9 millones son mujeres (4 de cada 10 son económicamente activos) y 44.2 millones son hombres (8 de cada 10 son económicamente activos). Igualmente como resultado de dicha encuesta se revela que entre 2005 y 2018 se presentó un incremento de 3,1 puntos porcentuales en la población femenina económicamente activa y una disminución de 2,3 puntos porcentuales en la tasa de participación económica masculina.

En cuanto al total de negocios en el territorio nacional, el INEGI (2017) presenta en el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) publicado en marzo de 2017, que hay 5.390.911. En relación con las MIPYMES, el INEGI (2016) reportó que en 2015 que son un total de 4.048.543. Otras cifras pueden ser tomadas del Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM), “el cual integra un registro completo de las empresas existentes desde una perspectiva pragmática y de promoción, accesible a confederaciones, autoridades, empresas y público en general, vía internet”, que reporta un total de 696.333 empresas registradas (SIEM, 2017).

Con la información oficial disponible no fue posible determinar si las 102 empresas que obtuvieron su certificado en la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 están registradas en el SIEM. No todas las empresas han optado por darse de alta y mantener un registro en dicho sistema. Por esta razón no es posible comparar las cifras de organizaciones del sector privado certificadas en la Norma contra las empresas en el SIEM, aunque se advierte que 102 es un número considerablemente reducido. Las cifras también muestran una amplia brecha cuando se considera el número de empleados amparados bajo la certificación (814.992, de los cuales 45,18% son mujeres), en comparación con los 93.1 millones de personas en edad legal para trabajar, de las cuales en el rubro de población económicamente activas se contabilizan 43.7 millones de mujeres y 77.5 millones de hombres (INEGI, 2018).

**Tabla N°1. Histórico de centros de trabajos e instituciones Públicas que fueron certificadas en la Norma Mexicana en Igualdad laboral y No Discriminación**

	Histórico de centro de trabajo e Instituciones Públicas certificadas en la NMX- R- 025-SCFI				Comparativo entre los centros de Trabajo e Instituciones Públicas certificadas en la NMX-R-SCFI-2015		
	NMX- R- 025-SCFI-2009	NMX- R- 025-SCFI-2012	NMX- R- 025-SCFI-2013	NMX- R- 025-SCFI-2014	NMX- R- SCFI-2015	2015 con certificado vigente al 2015 Reporte 2017	2019 con certificado vigente como mínimo al 2019 Reporte 2019
Centros de Trabajo del Sector Privado	1.085	695	9	14	125	102	
Instituciones Públicas	443	66	11	5	95	268	
Total	1.525	761	20	19	220	370	
Total de trabajadores							
Mujeres	19.534	39.159	8.162	1.177	No reportado	368.248	

**Fuente: Secretaría de Economía. 2015; INMUJERES, 2015; INMUJERES, 2019**



## Conclusiones

Los datos anteriores brindan un panorama que permite identificar de manera general la dimensión del trabajo que queda por hacer en cuanto a la implementación de acciones específicas que garanticen la igualdad de género en las diversas organizaciones mexicanas. Por un lado se cuenta con información sobre aquellas que están realizando prácticas de conformidad con la Norma y que obtuvieron su certificación, que representan un porcentaje mínimo en comparación con el número de empresas registradas en el Sistema de Información Empresarial Mexicano. Por otro lado, podría considerarse que distintas empresas están realizando acciones y prácticas específicas para garantizar la igualdad de género pero no están certificadas en la Norma y tampoco lo han difundido.

Por lo anterior, resulta indispensable implementar, describir y difundir evidencias tanto sobre las prácticas y las acciones que las organizaciones mexicanas están realizando, como las relacionadas con las nuevas condiciones de trabajo para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como aquellas que se ejecutan para eliminar cualquier discriminación y que garantizan la igualdad de oportunidades, para que mujeres y hombres ejerzan sus derechos por igual y alcancen su pleno desarrollo, contribuyendo así tanto a la sociedad como a las organizaciones.

Adoptar nuevas condiciones de trabajo enfocadas a la igualdad de género no depende únicamente de la parte legislativa aunque una participación más activa y decidida por parte del Estado puede propiciar una mayor aceptación y avances. Son también las propias organizaciones—y la sociedad en general— quienes deberían ser los principales promotores de ello, sin esperar leyes que los muevan en esa orientación y a la vez impulsando que la parte legislativa actúe con mayor convicción y determinación. Implementar condiciones y prácticas de gestión que promuevan la igualdad de género se deriva de un enfoque de recursos humanos con conciencia de la necesidad de la igualdad género y de los beneficios que conlleva, así como de una cultura con valores cimentados en la igualdad y el compromiso por el cabal desarrollo. En este sentido, tanto una dirección como un liderazgo adecuados y alineados son cruciales para lograr este objetivo.

Se recomienda a las empresas adoptar la Norma o distintas prácticas de gestión orientadas a la Igualdad de Género y la No Discriminación, así como efectuar investigaciones para conocer particularmente cuáles son las que mejores resultados y beneficios les aportan tanto al personal como a la organización en su totalidad y difundir sus resultados. El área responsable de coordinar dichas prácticas sería Recursos Humanos pero siempre con el apoyo y compromiso de parte de la alta dirección, tanto con el involucramiento como con la participación activa de las demás áreas de la empresa. Otras prácticas de gestión para la igualdad de género podrían ser implementadas como resultado de la realización de investigaciones en diversas empresas lo que impulsará la consolidación de una cultura de igualdad de género en el país y, eventualmente, en toda América Latina.

## Referencias bibliográficas

- ALBERTI, Pilar (2011). Los estudios de género y su crítica al androcentrismo en las Ciencias Sociales. En RODRÍGUEZ-SHADOW, María, y CAMPOS, Lilia (eds.). *Mujeres: Miradas interdisciplinarias*. México, DF: Centro de Estudios de Antropología de la Mujer, pp. 213-236.
- CÁRCAMO, Naima; VÁZQUEZ, Verónica; ZAPATA, Emma, y NAZAR, Austreberta (2010). Género, trabajo y organización. Mujeres cafetaleras de la Unión de Productores Orgánicos San Isidro Siltepec, Chiapas. En *Estudios Sociales*, volumen 18, N°36, pp. 156-176.
- CIPRIANI, Serena; FANJUL, Mario, y MORENO, Verónica (2017). *Género y desarrollo. Más de una década de cooperación española por los derechos de las mujeres en Ecuador*. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Disponible en [http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Divulgaci%C3%B3n/Comunicaci%C3%B3n/GeneroDesarrollo\\_CoopEsp\\_Ecuador.pdf](http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Divulgaci%C3%B3n/Comunicaci%C3%B3n/GeneroDesarrollo_CoopEsp_Ecuador.pdf)
- COMISIÓN EJECUTIVA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS (2014). Programa para la Igualdad entre Hombre y Mujeres 2014-2018. Recuperado el 2 de mayo de 2019 de <http://www.ceav.gob.mx/wp-content/uploads/2012/06/Programa-para-la-Igualdad-entre-Mujeres-y-Hombres-2014-2018-final.pdf>



- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (s.f.). Objetivos de la Norma Mexicana NMX-RO25-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Recuperado el 20 de mayo de 2019, de [https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/NMX-R-025-SCFI-2015\\_2015\\_DGN.pdf](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf)
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Recuperado el 21 de mayo de 2019, de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_240217.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_240217.pdf)
- CRUZ, Ignacio (2018). Desigualdad numérica entre hombres y mujeres en los consejos de administración en grandes empresas mexicanas. En *Revista de Estudios de Género. La ventana*, volumen V, N°47, pp. 282-311.
- CRUZ, María (2015). Introducción. En BOUZAS, José (comp.), *Las nuevas condiciones del trabajo en el contexto de la globalización económica: ¿hacia un nuevo derecho del trabajo?* México, DF: UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, pp. 13-21.
- DAILY, Catherine; CERTO, Trevis, y DALTON, Dan (1999). A decade of corporate women: some progress in boardroom, none in the executive suite. En *Strategic Management Journal*, volumen 20, N°1, pp. 93-99.
- DE DIOS- VALLEJO, Delia (2014). Equidad de género y embarazo. En *Perinatología y Reproducción Humana*, volumen 28, N°2, pp. 71-78.
- GANGA, Francisco; PIÑONES, María; PEDRAJA, Liliana, y VALDERRAMA, Claudia (2014). Igualdad de género: un gran desafío para la gerencia de Latinoamérica. En *Prisma Social*, N°13, pp. 852-882.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2016). Estadísticas sobre las Micro, Pequeñas y Medianas empresas del país. Recuperado el 7 de enero de 2019, de [http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/establecimientos/otras/enaproce/default\\_t.aspx](http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/establecimientos/otras/enaproce/default_t.aspx)
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2017). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas- DENU. Recuperado el 8 de mayo de 2019, de [www.beta.inegi.org.mx/app/mapa/denu/](http://www.beta.inegi.org.mx/app/mapa/denu/)
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2018). Empleo y Ocupación. Recuperado el 17 de mayo de 2019 de <http://www.beta.inegi.org.mx/temas/empleo/>
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2012). Modelo de Equidad de Género MEG: 2012. Modelo del Sistema de Gestión de Equidad de Género. Recuperado el 2 de mayo de

- 2019, de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/27227/Guia-meg-2012.pdf>
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2015). Modelo de Equidad de Género 2003-2015. Recuperado el 2 de mayo de 2019, de <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/modelo-de-equidad-de-genero-2003-2015>
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2019). Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Recuperado el 8 de mayo de 2019, de <http://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>
- LARRAÑAGA, Mertxe (2013). Algunas claves de la economía feminista. En OTERO, Tereixa; PLATERO, Raquel, y KLEMEN, Lorena. (Eds.). *Alternativas feministas ante la crisis*. España, San Sebastián: Mundubat, pp. 97-112.
- LECHUGA, Jesús; RAMÍREZ, Giovanna, y GUERRERO, Maricruz (2018). Educación y género. El largo trayecto de la mujer hacia la modernidad en México. En *Economíaunam*, volumen 15, N°43, pp. 110-139.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_120615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf)
- LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. Disponible en: [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH\\_240316.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_240316.pdf)
- LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN. Disponible en: [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_011216.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_011216.pdf)
- MANSDOTTER, Anna; LINDHOLM, Lars; LUNDBERG, Michael; WINKVIST, Anna, y OHMAN, Ann (2006). Parental share in public and domestic spheres: a population study on gender equality, death, and sickness. En *Journal of Epidemiology Community Health*, volumen 60, pp. 616-20.
- MENDOZA, Diana; BRIANO, Guadalupe del Carmen, y SAAVEDRA, María (2018). Diversidad de género en posiciones estratégicas y el nivel de endeudamiento: evidencia en empresas cotizadas mexicanas. En *Revista mexicana de economía y finanzas*, volumen 13, N°4, pp. 631-654.
- OKIN, Susan (1989). *Justice, gender, and the family*. Nueva York, Estados Unidos: Basic Books.
- OKIN, Susan (2004). Gender, Justice and Gender: An Unfinished Debate. En *Fordham Law Review*, volumen 72, N°5, pp. 1.537-1.567.



- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2015). *La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza: OIT.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2016). *Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016*. Ginebra, Suiza: OIT.
- PADRÓN NACIONAL DE CENTROS DE TRABAJO CERTIFICADOS. Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación. Disponible en: <https://www.gob.mx/normalaboral/articulos/padron-nacional-de-centros-de-trabajo-certificado>
- PUCHETA-MARTÍNEZ, María Consuelo; BEL-OMS, Inmaculada, y OLCINA-SEMPERE, Gustau (2018). The association between board gender diversity and financial reporting quality, corporate performance and corporate social responsibility disclosure: A literature Review. En *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, volumen 31, N°1, pp.177-194.
- SECRETARÍA DE ECONOMÍA (2015). Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación. México. Recuperado el 12 de junio 2018, de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015\\_2015\\_DGN.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf)
- SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES (2016). Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2015-2018. México. Recuperado el 18 de mayo 2019, de <https://www.gob.mx/sre/articulos/programa-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-2015-2018-24054>
- SISTEMA DE INFORMACIÓN EMPRESARIAL MEXICANO (2017). Recuperado el 12 de abril de 2019 de [http://www.iiieg.gob.mx/contenido/Economia/empresas\\_entidad%20\(16\).xls](http://www.iiieg.gob.mx/contenido/Economia/empresas_entidad%20(16).xls)
- SEIERSTAD, Cathrine (2016). Beyond the business case: the need for both utility and justice rationales for increasing the share of women on boards. En *Corporate Governance: An International Review*, volumen 24, N°4, pp. 390-405.
- SINGH, Val, y VINNICOMBE, Susan (2004). Why so few women directors in top UK boardrooms? Evidence and theoretical explanations. En *CORPORATE GOVERNANCE*, volumen 12, N°4, pp. 479-488.
- SISTEMA DE INFORMACIÓN EMPRESARIAL MEXICANO. Estadísticas, Entidad federativa y actividad. Disponible en: <https://www.siem.gob.mx/siem/portal/estadisticas/ActXedo.asp>
- SMITH, Nina; SMITH, Valdemar y VERNER, Mette (2006). Do women in top management affect firm performance? A

- panel study of 2500 Danish firms. En *International Journal of Productivity and Performance Management*, volumen 55, N°7, pp. 569-593.
- SÖRLIN, Ann; OHMAN, Ann; BLOMSTEDT, Yulia; STENLUND, Hans y LINDHOLM, Lars (2011). Measuring the gender gap in organizations. En *Gender in Management: An International Journal*, volumen 26, N°4, pp. 275-288.
- TREJO, Karina (2017). Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral. En *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N°24, pp. 133-172.
- TEPICHIN, Ana (2010). Política pública, mujeres y género. En TEPICHIN, Ana; TINAT, Karine, y GUTIÉRREZ, Luzelena. (coords.). *Los grandes problemas de México. VIII, Relaciones de género* (pp. 23-58). México, D.F.: El Colegio de México. Disponible en: <https://ana-maria-tepichin.colmex.mx/images/publicaciones/los-grandes-problemas-de-mexico-vol-8.pdf>
- ULLOA, Citlalin (2014). Tensiones y conflictos en las políticas reguladoras de la salud sexual y reproductiva de las mujeres en México (2000-2012): el problema de la incorporación del principio de equidad y del derecho a la igualdad de género. En *Sociológica*, volumen 29, N°82, pp. 125-150.
- VAN DEN BRINK, Marieke y BENSCHOP, Yvonne (2012). Slaying the seven-headed dragon: The quest for gender change in academia. En *Gender, Work and Organization*, volumen 19, N°1, pp. 71-92.
- WILLIAMS, Joan (2000). Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it. En *American University Law Review*, volumen 49, pp. 943-985.
- WINTOUR, Nora; SCHMIDT, Verena, y PILLINGER, Jane (2016). *Negociando por la igualdad de género: relaciones laborales y negociación colectiva. Nota de información N°4*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 2 de mayo de 2019, de <http://www.oitcinterfor.org/node/7011>

Fecha de recepción: 18 de diciembre de 2018

Fecha de aceptación: 18 de marzo de 2019



Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial-Compartir Igual 4.0 Internacional

