



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE
MORELOS



Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

División de Estudios de Posgrado

**"LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO
MECANISMO ALTERNATIVO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL
SECTOR EMPRESARIAL"**

TESIS

Para obtener el grado académico de:

DOCTORA EN DERECHO Y GLOBALIZACIÓN

Presenta:

La M. en D. **María Isabel Rodríguez Tapia**

Director de Tesis:

DR. Víctor Manuel Castrillón y Luna

Profesor Investigador de tiempo completo



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS

Introducción

La igualdad de género como derecho fundamental reconocido en la legislación nacional e internacional, está encaminado principalmente a la eliminación de la discriminación de las mujeres dentro de la sociedad, esto ha contribuido hoy en día la incursión de estas en diversos ámbitos reservados solo a hombres. El ámbito laboral uno de los espacios en el que actualmente la mujer ha sido visible, se le ha reconocido como una persona, que sin importar el sexo, es capaz de realizarse no solo en la labor reproductiva, sino en su participación productiva, mostrando su eficiencia y capacidad en la ciencia, política, economía y cultura, espacios en los cuales se desempeña de forma destacada; a pesar de ello, se puede afirmar la existencia de variantes de desigualdad respecto de condiciones laborales en relación con los hombres.

Cabe señalar que, precisamente el sector empresarial en donde la mujer se ha hecho notoria dando buenos resultados en beneficio económico de la empresa; no obstante, la existencia de desigualdades por cuanto al género alcanza porcentajes significativos, principalmente en relación a puestos de alta dirección dentro de las empresas, la realidad es que las mujeres son empleadas mayormente en niveles directivos básicos e intermedios, a pesar de ello, esta proporción se desploma al llegar a los niveles más altos; tales aseveraciones se evidencian a través de datos estadísticos que muestran la existencia de segregación ocupacional.

En relación a lo anterior, podemos decir que la desigualdad de género en relación a las mujeres en el sector empresarial en puestos de alta dirección, se ha convertido en un problema social, laboral, cultural, siendo necesario que exista conciencia dentro del sector empresarial para generar espacios de oportunidad en el mismo, por lo que se considera oportuno el establecimiento de una política de igualdad de género dentro del mismo, lo cual puede lograrse a través de un instrumento legal capaz de propiciar la mejora de marcos

regulatorios sobre una gestión estandarizada de política de equidad de género dentro de las empresas, a partir de la noción de Responsabilidad Social Empresarial.

Se precisa que dentro de esta investigación se llevó a cabo un estudio comparativo de legislación con España, mismo que ha aplicado Políticas de funcionamiento de la Responsabilidad social empresarial para la perspectiva de género en el sector empresarial.

Los ámbitos en los que se delimitó esta investigación son el temporal y material.

La **delimitación temporal**, la desarrollamos en la época actual; es decir, se realizó un estudio de la legislación vigente porque es un problema que encontramos en algunas empresas no solo a nivel nacional sino también mundial, ya que la disparidad de género es un tema que vulnera los derechos humanos dentro de cualquier ámbito dentro de la sociedad y el laboral no es la excepción.

La **delimitación material**, se analiza de manera particular, las aportaciones legales tanto nacionales como internacionales, que han propiciado la eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer en la vida política y pública, así como dentro de la familia y por ende la empresarial-laboral no está exenta de ello.

Como se ha podido notar, la perspectiva de género en específico dentro de las organizaciones implica la participación de la mujer para ascender a puestos de decisión clave; es decir, es la relación asimétrica del poder en las organizaciones, en este sentido el análisis del género busca recuperar la participación de las mujeres en puestos con un nivel mayor jerárquico.

Para poder establecer una solución a dicha problemática en la presente investigación, hicimos uso de los siguientes métodos:

Método deductivo, el cual nos permitió mediante la observación y estudio del problema, organizar el conocimiento del presente trabajo e identificar los elementos base y clave de nuestra investigación tales como: la igualdad de

género, responsabilidad social, perspectiva de género, globalización, derecho humano, liderazgo femenino por mencionar algunos.

Método comparativo, el cual nos permitió cotejar dos países, en cuanto a conceptos, instituciones, normas, procedimientos; pudiendo bajo su aplicación destacar semejanzas y diferencias, y así poder, descubrir o revelar tendencias exitosas. En ese sentido la aplicación de dicho método propició el análisis comparativo respecto las normativas internacionales existentes del objeto de estudio y los conceptos relacionados como la Responsabilidad social empresarial en distintas regiones de mundo, su problemática, repercusiones desde diversos contextos.

Método descriptivo, nos ayudó a estudiar y conocer las características de la responsabilidad social empresarial, perspectiva de género, igualdad de género; es decir, nos presentó los hechos tal y como los encontramos en la realidad y con base en ellos pudimos tomar determinadas medidas y analizar hechos en otros países cuya aplicabilidad consideramos viable en nuestro país.

Método histórico, este método nos permitió realizar un análisis del desarrollo histórico del objeto de estudio de la investigación, dado que, mediante el conocimiento de su evolución a través de tiempo, se logró el conocimiento de su origen, evolución y la situación actual.

En relación con el contenido de este trabajo de investigación, podemos referir que está organizado por cuatro capítulos, los cuales se describen a continuación:

En el **Capítulo I**, denominado **Marco conceptual de la igualdad de género en el acceso femenino a cargos directivos en las empresas transnacionales**, nos dimos a la tarea de investigar, analizar y conceptualizar los temas y subtemas relevantes en torno a los objetos de estudio, tales como responsabilidad social empresarial e igualdad de género, específicamente globalización, neoliberalismo, empresas transnacionales, *stakeholders*,

derechos humanos, perspectiva de género, violencia de género, con el propósito de generar la mejor comprensión del contenido de la investigación, y aportar mayores conocimientos en el desarrollo del trabajo.

Por cuanto al **Capítulo II**, nombrado **Desarrollo de la Perspectiva de género en la Responsabilidad Social empresarial**, analizamos la evolución de la perspectiva de género en la responsabilidad social empresarial, la evolución de la responsabilidad social empresarial, en el mundo y en nuestro país; la integración de la mujer en el desarrollo económico, lo cual implica la división sexual del trabajo y, como la mujer se ha insertado en el espacio público; la evolución de la integración de la igualdad de género en las empresas, lo que implica a la responsabilidad social empresarial de género, no como un nuevo concepto de responsabilidad social, sino como un índice reflexivo, que conlleva al análisis final de la generación de liderazgos femeninos actuales dentro del sector empresarial.

En el **Capítulo III** cuyo nombre es **Análisis comparado sobre la responsabilidad social empresarial y perspectiva de género México-España**, nos dimos a la tarea de comparar y analizar los marcos referenciales del país español y México, los marcos normativos sobre la responsabilidad social empresarial, la normativa existente sobre política con perspectiva de género, así como el funcionamiento de las políticas de la responsabilidad social empresarial para la perspectiva de género en el sector empresarial, entre España y nuestro país.

Por último en el **Capítulo IV**, **La igualdad de género como derecho humano y requerimientos internacionales sobre igualdad de género**, analizamos los derechos humanos respecto de la mujer, el derecho humano a la igualdad, la igualdad formal y real de la mujer como derecho humano, así como examinar los requerimientos internacionales sobre igualdad de género y responsabilidad social empresarial, como son los instrumentos internacionales de protección de los derechos de las mujeres referidos dentro de los sistemas de Organización de las Naciones Unidas y la Organización de Estados

Americanos; así como también la normativa internacional existentes sobre responsabilidad social empresarial incluida en ella normas, principio, directrices elaborados por organismos supranacionales.

Lo anterior, ayudará de alguna manera a integrar a la mujer en diversos ámbitos, y en especial al ámbito empresarial, mismo que resulta necesario en nuestro país, debido a la disparidad de género que existe hoy en día.

INDICE

CAPITULO PRIMERO

Marco conceptual de la igualdad de género en el acceso femenino a cargos directivos en las empresas trasnacionales

1.	1.		Globalización y Neoliberalismo	2			
	1.	1.	1.	Generalidades de la Globalización	2		
		1.	1.	1.	1.	Antecedentes y concepto	3
		1.	1.	1.	2.	Aspectos positivos y negativos	7
	1.	1.	2.			La corriente ideológica del Neoliberalismo	10
		1.	1.	2.	1.	Antecedentes y fundamentos.....	10
		1.	1.	2.	2.	El sistema capitalista.....	15
1.	2.					La empresa transnacional en la globalización neoliberal	18
	1.	2.	1.			Alcances conceptuales.....	18
	1.	2.	2.			Empresa transnacional como actor económico.....	25
1.	3.					Los <i>stakeholders</i> y la Responsabilidad social empresarial	28
	1.	3.	1.			<i>Stakeholders</i> concepto	29
		1.	3.	1.	1.	Diversos enfoques de los <i>stakeholders</i>	33
	1.	3.	2.			Responsabilidad social empresarial.....	35
		1.	3.	2.	1.	Concepto de Responsabilidad social empresarial...	38
		1.	3.	2.	2.	Teorías de la Responsabilidad Social empresarial...	40
1.	4.					Construcción del sistema sexo y género	47
	1.	4.	1.			Diferencias teóricas entre sexo y género.....	48
	1.	4.	2.			Igualdad de género.....	51
	1.	4.	3.			Perspectiva de género.....	54
	1.	4.	4.			Violencia de género.....	61
		1.	4.	4.	1.	Tipos de violencia.....	67

CAPITULO SEGUNDO

Desarrollo de la Perspectiva de género en la Responsabilidad Social empresarial

2.	1.	Evolución de la responsabilidad social empresarial.....	71				
	2.	1.	1.	Perspectiva histórica de la responsabilidad social en el mundo.....	71		
	2.	1.	2.	Perspectiva histórica de la responsabilidad social en México.....	85		
2.	2.	Desarrollo institucional de la perspectiva de género.....	90				
	2.	2.	1.	Visión histórica del desarrollo institucional de la perspectiva de género en el mundo.....	91		
	2.	2.	2.	Evolución constitucional de la perspectiva de género en México.....	93		
2.	3.	Evolución de la participación de la mujer en el ámbito público.....	98				
	2.	3.	1.	División sexual del trabajo.....	98		
	2.	3.	2.	Integración de la mujer en el desarrollo económico.	100		
2.	4.	Responsabilidad social empresarial y su evolución hacia una responsabilidad social de género.....	105				
2.	5.	Liderazgos femeninos actuales en las empresas.	111				
	2.	5.	1.	Medidas para combatir los techos de cristal.....	119		
		2.	5.	1.	1.	Cuotas de género como medida.....	119
		2.	5.	1.	2.	Responsabilidad social empresarial como medida.	128

CAPÍTULO TERCERO

Análisis comparado sobre la responsabilidad social empresarial y perspectiva de género México-España

3.	1.	Marco referencial y social de la equidad de género en el sector empresarial	130		
	3.	1.	1.	España.....	131

3.	1.	2.	México.....	139	
3.	2.		Legislación sobre igualdad de género.....	148	
	3.	2.	1.	España.....	148
	3.	2.	2.	México	157
			Legislación sobre Responsabilidad social empresarial.....	164	
3.	3.			España.....	164
	3.	3.	1.	México.....	168
	3.	3.	2.		
3.	4.		Políticas de funcionamiento de la Responsabilidad social empresarial para la perspectiva de género en el sector empresarial.....	172	
	3.	4.	1.	España.....	172
	3.	4.	2.	México.....	177
			Datos comparativos de la Responsabilidad social empresarial con perspectiva de género.....	180	
3.	5.				

CAPÍTULO CUARTO

La igualdad de género como derecho humano y requerimientos internacionales sobre igualdad de género

4.	1.		Los derechos humanos.....	191	
	4.	1.	1.	La mujer y los derechos humanos.....	200
	4.	1.	2.	Empresa y derechos humanos.....	208
4.	2.		La igualdad como derecho fundamental y derecho humano.....	216	
	4.	2.	1.	La igualdad de género y no discriminación	224
4.	3.		Instrumentos internacionales de protección de los derechos de las mujeres.....	233	
	4.	3.	1.	Organización de la Naciones Unidas.....	233
		4.	3.	1.	1.
		4.	3.	1.	2.
		4.	3.	1.	3.
				Declaración Universal de los Derechos Humanos...	235
				Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW.....	236
				Plataforma de Acción de Bejín, agenda 2030 de la ONU para el desarrollo sostenible.....	239

4.	3.	2.		Organización de Estados Americanos.....	246				
	4.	3.	2.	1. Comisión Interamericana de Mujeres.....	248				
		4.	3.	2.	2. Convención Interamericana sobre la Concesión de Derechos civiles a la mujer.....	250			
			4.	3.	2.	3. Convención Americana de Derechos Humanos, “Pacto de San José de Costa Rica”	250		
				4.	3.	2.	4. Convención para Prevenir Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer “Belem do Pará”	252	
					4.	3.	2.	5. Programa Interamericano sobre Promoción de los Derechos Humanos de la mujer y la equidad de género e igualdad de género.....	254

4.5. Conclusiones

4.6. Propuesta

CAPÍTULO PRIMERO

Marco conceptual de la igualdad de género en el acceso femenino a cargos directivos en las empresas transnacionales

Sumario

1.1. Globalización y neoliberalismo 1.1.1. Generalidades de la Globalización
1.1.1.1. Antecedentes y concepto 1.1.1.2. Aspectos positivos y negativos
1.1.2. La corriente ideológica del neoliberalismo 1.1.2.1. Antecedentes y fundamentos 1.1.2.1. El sistema era capitalista 1.2. La empresa transnacional en la globalización neoliberal 1.2.1. Alcances conceptuales 1.2.2. Empresa transnacional como actor económico 1.3. Los *stakeholders* y la Responsabilidad social empresarial 1.3.1. *Stakeholders* concepto 1.3.1.1. Diversos enfoques de *stakeholders* 1.3.2. Responsabilidad social empresarial 1.3.2.1. Concepto de responsabilidad social empresarial 1.3.2.2. Teorías de la responsabilidad social empresarial 1.4. Construcción del sistema sexo y género 1.4.1. Diferencias teóricas entre sexo y género 1.4.2. Igualdad de género 1.4.3. Perspectiva de género 1.4.4. Violencia de género 1.4.4.1 Tipos de violencia

En el presente capítulo se desarrollarán los conceptos más relevantes para la estructuración y el sustento del trabajo de investigación; dichos conceptos se revisarán desde las distintas perspectivas de autores destacados en el tema, así como con la aportación personal, mediante la cual intentaremos dar un valor particular al mismo.

En ese tenor se hace necesario iniciar con el tema de Globalización y Neoliberalismo, partiendo de la idea de que la primera existe en el mundo como un fenómeno que abarca aspectos económicos, políticos, sociales y culturales de la vida a nivel mundial; y el segundo, como una corriente ideológica que ha sumado al desarrollo del perfil económico de la globalización, pues sus ideas, fundamentos y principios, han sido alentadoras

de reformas importantes en los Estados, contribuyendo a la reconfiguración de instituciones a las que se les ha impuesto ese corte neoliberal.

1.1. Globalización y neoliberalismo

1.1.1. Generalidades de la Globalización

La globalización, según diversos autores comienza a gestarse a finales del siglo pasado. *Anthony Giddens*¹ afirma que se trata de un proceso o fenómeno que no solo abarca el aspecto económico, ya que también ve implicada la política, el medio ambiente, el desarrollo vertiginoso de las nuevas tecnologías y cultura, la cual se ha visto influida por los cambios en los sistemas de comunicación, que datan de finales de los años sesenta; por ello, es preciso abundar en el amplio contexto de sus implicaciones.

La complejidad conceptual de dicho fenómeno puede ser derivada de múltiples aspectos; es importante no confundirse con los términos análogos que son usados como sinónimos, como mundialización o internacionalización. *Ulrich Beck*, en un estudio de corte sociológico incluso esboza tres términos distintos con los cuales intenta aclarar el contexto de la globalización, derivado de ello, menciona al *globalismo* al que ubica como el mercado mundial y este sustituye al quehacer político; la *globalidad* como un status de fronteras abiertas que vivimos desde hace mucho tiempo, y que dentro de una sociedad mundial los espacios cerrados es una ficción, porque derivado de ella, no hay ningún país ni grupo que pueda vivir al margen de los demás. Su intención revela un poco las características que el autor dota a la globalización: "Tiene la virtud de desmarcarse de la ortodoxia territorial de lo político y lo social que

¹ Giddens, Anthony, *Un mundo desbocado, los efectos de la globalización en nuestras vidas*, Ed. Santillana Ediciones Generales, México 2000, p. 7

surgió con el proyecto del Estado nacional de la primera modernidad y se impuso omnímodamente a nivel categorial e institucional²”.

1.1.1.1. Antecedentes y concepto

La globalización, definida y analizada por múltiples estudiosos desde diferentes disciplinas y perspectivas, comenzó a gestarse según Ferrer³ a partir del siglo XV, dando nacimiento al escenario mundial, periodo que se extiende hasta el siglo XVIII, y que, denomina Primer Orden Mundial, dentro del cual, considera surgió por primera vez el dilema del desarrollo en un sistema global, y donde Europa se convirtió en el polo articulador de ese emergente orden mundial.

Cabe advertir que Marcos Kaplan considera que el término globalización es errado y que, en plenitud, no se ha realizado ni está cerca de realizarse. Sus ideas pueden quedar más claras, al advertir cómo plantea la noción del concepto que aludimos, pues afirma que esta: “no ha cumplido sus pretensiones y promesas, en cuanto a un desarrollo más o menos integrador, general e igualitario de las economías, las sociedades, las culturas, las regiones, naciones y Estados del planeta”⁴; es decir, es visible que para él, la globalización en plenitud no solo es la interrelación, intercambio o nexos en diversos aspectos entre los países de orbe, sino que ésta debería de contener igualdad de crecimiento y desarrollo general, capaz de integrar al mundo en diversos aspectos.

² Bekc, Ulrich, ¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización, ed. Paidós, Iberoamérica, S.A., Barcelona, 1998, 1° edición en español 2008, pp. 31-33

³ Ferrer, Aldo, Historia de la Globalización, Orígenes económicos del primero orden mundial, Ed. Fondo de Cultura Económica de Argentina S. A., Argentina 2013, p. 323

⁴ Kaplan, Marcos, Estado y Globalización, Ed. UNAM, México 2008, p. 15

Fernando Soler⁵, opta por hablar de mundialización como un término genérico, más amplio que la globalización y al que circunscribe con el aspecto económico, comprendiendo los antecedentes a que hace referencia Ferrer, discutiéndose su antigüedad; y en la que habría que distinguir dos aspectos fundamentales: Primero por una parte se puede referir al desarrollo de intercambios y la división mundial del trabajo, y por otra la globalización en términos financieros; el segundo, que pone en la mira al Estado Nación que se muestra impotente ante flujos que no puede controlar; así como una mundialización de la comunicación que desembocaría en la formación de una cultura mundial global ante la que parece imposible resistirse a la vista del poder y la capacidad de atracción de los grandes conglomerados mediáticos.

De los criterios obtenidos anteriormente, se advierte que el tema sobre el origen de la globalización se encuentra en una situación un poco ambigua entre los estudiosos; lo que ha llevado incluso a algunos autores a afirmar su ficción y a otros su existencia, bajo un género más amplio donde la denominan mundialización, dentro de la cual engloban la fase actual; es decir, la globalización propiamente, la que ha de llegar a desarrollarse cuando cumpla su objeto de integración y desarrollo igualitario. Sobre su concepto, podemos decir que, ha sido desarrollado desde diversas perspectivas como la económica en la que citando al Fondo Monetario Internacional⁶, estima que la

⁵ Soler, Fernando, Mundialización, globalización y sistema capitalista, en: <http://www.quiendebeaquien.org/kitbcn/semanaoct07/deudaeconomica/Documents/mundializacion.pdf>, pp. 5-6, fecha de consulta 23 de abril de 2020

⁶ Fondo Monetario Internacional, nace a partir de tratado internacional en 1945 para contribuir al estímulo del buen funcionamiento de la economía mundial, -sede en Washington- el gobierno del FMI son los 184 países miembros, es la institución central del sistema monetario internacional, es decir, el sistema de pagos internacionales y tipos de cambio de las monedas nacionales que permite la actividad económica entre los países, sus fines es evitar las crisis en el sistema, alentando a los países a adoptar medidas de política económica bien fundadas; como su nombre indica, la institución es también un fondo al que los países miembros que necesiten financiamiento temporal pueden recurrir para superar los problemas de balanza de pagos, en: ¿Qué es el Fondo monetario Internacional?

globalización: “Es la interdependencia económica creciente del conjunto de los países del mundo, provocada por el aumento del volumen y la variedad de las transacciones transfronterizas de bienes y servicios, así como de los flujos internacionales de capitales, al tiempo que la difusión acelerada”.

En el caso de Ulrich Beck⁷, desde la perspectiva sociológica, la globalización significa: “Procesos en virtud de los cuales los Estados nacionales soberanos se entremezclan e imbrican mediante actores transnacionales y sus respectivas probabilidades de poder, orientaciones, identidades y entramados varios”. Así Manuel Castell⁸ menciona que la globalización no es sinónimo de internacionalización, y en ese sentido para él, estrictamente es: “El proceso resultante de la capacidad de ciertas actividades de funcionar como unidad en tiempo real a escala planetaria”.

*Joseph Stiglitz*⁹ describe que la globalización como concepto, va más allá de lo meramente económico, ya que incluye aspectos políticos, sociales, medioambientales, culturales y humanos que conforman la realidad, por lo que el pensamiento de *Anthony Giddens* apunta que es un error pensar que la globalización sólo concierne a los grandes sistemas, como el orden financiero mundial, “La globalización no tiene que ver sólo con lo que hay ahí fuera, remoto y alejado del individuo, es también un fenómeno de aquí dentro, que influye en los aspectos íntimos y personales de nuestras vidas¹⁰”.

<https://www.imf.org/external/pubs/ft/exrp/what/spa/whats.pdf>, fecha de consulta 20 de mayo 2020.

⁷ *Op. cit.*, Beck, Ulrich, nota 2, p.192

⁸ Castells, Manuel, Globalización, identidad y Estado en América Latina, en: https://flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1266426228.globalizacion_castells.pdf

⁹ Stiglitz, Joseph, Revista Internacional de Sociología, número 34, enero-abril 2003, en: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/294-493-2-PB.pdf>, p. 217, fecha de consulta 23 de mayo de 2020.

¹⁰ *Op. cit.*, Giddens, Anthony, nota 1, p.8

Sin embargo, si creemos que la globalización es actual, producto de las últimas décadas de la modernidad y el inicio de la posmodernidad, Víctor Castrillón y Luna¹¹ explica que es un proceso que contempla varias etapas y niveles, que se prolonga más allá de las fronteras nacionales y de los mercados que durante siglos habían venido operando a todos los niveles de la actividad económica, tanto rurales y urbanos hasta las industrias y los centros financieros, y que, como un proceso contempla aspectos del comercio actuales y la comunidad regional globalizada en sus aspectos económicos, sociales y jurídicos; la globalización emergió a partir de 1980, y sus principales factores, aspectos y polos se manifiestan en la conjunción y entrelazamiento de un nuevo orden internacional de alta concentración de poder a escala mundial¹².

Por tanto, derivado de las anteriores ideas, se concluye que, si bien la globalización se ha definido como un proceso o fenómeno, cualquiera que sea el caso, lo cierto es que su predominio en el ámbito económico ha generado que la misma sea vista como desarrolladora de grandes agentes económicos. Una reflexión nos llevaría a pensar si es la tecnología la que ha contribuido al desarrollo de esta, o es la globalización con sus implicaciones dentro de un sistema capitalista con ideología neoliberal la que ha propiciado el desarrollo de las nuevas tecnologías.

En ese orden, también es importante reflexionar acerca de aquellas ideas que formulan un ámbito positivo y negativo alrededor de la globalización, tema que será abordado en un momento posterior en este mismo capítulo, no sin

¹¹ Castrillón y Luna, Víctor, Manuel, El comercio de servicios en el entorno de la globalización, Díke, E-ISSN: 2594-0708, Revista de investigación en Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica / Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México/ Año 12, No. 23, abril-septiembre de 2018 / pp. 211-23; p. 217.

¹² *Ibidem*, p. 215

antes proceder a un concepto personal respecto de esta, por lo que la Globalización dentro de una perspectiva amplia puede ser:

Fenómeno que se encuentra en la actualidad con mayor impulso, cuyos orígenes obedecen a las primeras actividades mercantiles dentro de la expansión de los mercados a nivel mundial, en que se da la interacción e intercambios culturales, político y económicos entre países, personas y corporaciones, de lo cual, deriva una fuerte influencia al interior de los Estados, y que como resultado del desarrollo de las tecnologías de la comunicación se da paso al nacimiento de una nueva cultura mundial influenciada más por el aspecto económico”.

1.1.1.2. Aspectos positivos y negativos

Es importante resaltar aspectos positivos y negativos, de los cuales, son más los expertos que relacionan a la misma con estos últimos. De inicio, enunciar algunas cuestiones positivas, como el progreso de la ciencia y la tecnología, la cultura y la economía, que han contribuido al desarrollo de la humanidad. Sin embargo, existen algunas otras razones por las cuales la globalización es vista bajo una perspectiva negativa, Victoria Flores¹³ dice que muchos investigadores han tratado de demostrar que la globalización ha sido nociva; de ello afirma que no se puede negar la existencia de beneficios que ha traído este proceso; razón por la cual, refiere que la globalización en su contexto actual refleja nuevas dimensiones, una en la que se lleva al mundo a una nueva dimensión del producto global, y otra relacionada con los efectos globales, tales como el efecto invernadero, la lluvia acida, producto de los vertidos gaseosos contaminantes, la extinción de la fauna y flora, las crisis

¹³ Flores, María Victoria, La globalización como un fenómeno político, económico y social, Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas, No. 34, en: <http://ojs.revistaorbis.org.ve/index.php/orbis/article/view/36/35>, p. 30, fecha de consulta 27 de mayo de 2020.

económicas exportadas con denominación de origen como: el *efecto tango*, *efecto tequila*, *efecto samba*, *burbuja inmobiliaria* ocurrida en Estados Unidos, y otros países. Dimensiones bajo las cuales consideramos que esta autora no precisa la existencia de aspectos negativos o positivos, más bien le otorga a la globalización por un lado las causas que derivan de ella y los efectos de esta.

En los textos titulados *How To Judge Globalism* y *The Clash of Civilizations* de Amartya Sen y Samuel Huntington, respectivamente integran una serie de elementos importantes a considerar sobre el tratamiento de la globalización y sus efectos, no tan solo en la economía mundial, sino también en aspectos sociales y políticos que impactan el mundo:

Se juzga a la globalización desde dos aspectos: *El positivo*, en cuanto a ser considerado una contribución a la civilización occidental o bien, a la occidentalización global como una etapa consecuente de la importancia que tuvo el Renacimiento, la Ilustración y la Revolución Industrial. *El negativo*, al determinarlo como dominio de occidente, conociéndolo como capitalismo contemporáneo conducido por países codiciosos y voraces de Europa y Norteamérica, no siendo favorables para los pueblos más pobres del mundo¹⁴.

Además, afirman que los arreglos institucionales globales favorecen el comercio equitativo, iniciativas en los intercambios educativos, la tecnología y en el aspecto ecológico y ambiental; aunque el autor *Sen* también refiere la otra cara de la globalización que es el tráfico de armas.

¹⁴ Sen Amartya, *How To Judge Globalism*, en: <http://sites.middlebury.edu/greattransformations/files/2012/08/Sen-Judging-Globalism.pdf>, fecha de consulta 28 de noviembre de 2019.

Juan Hernández¹⁵ refiere a una globalización que apunta a cambios estructurales en la organización social moderna que son reinventados por el proceso globalizador en el espacio y el tiempo, la idea central es la de reordenar las relaciones de poder entre y a través de las regiones del mundo, precisando que los desafíos del siglo XXI pasan por la coexistencia de la globalización con un firme compromiso del progreso social; y aun cuando se considera que la globalización es positiva, en cuanto representa un importante progreso para la economía mundial, aumenta su eficiencia y su potencial crecimiento, puede plantear problemas de equidad, ya que habrá personas y países que no saldrán beneficiados o que se quedarán fuera de este proceso.

Razones que conducen a reflexionar que la globalización es originada por ese intercambio multidimensional en el mundo, y su desarrollo se ha visto más acelerado en los últimos tiempos; los beneficios que podrían ser compartidos de manera ética, consiente e igualitaria, han sido aprovechados de forma abusiva e inconsciente, por quienes tienen el mejor acceso a la ciencia y la tecnología, y un instinto capitalista de acumulación incesante. Por tanto, no se puede afirmar que la globalización como fenómeno sea algo negativo, pues es consecuencia del desarrollo de la humanidad; los efectos de esta son aquellos que el propio individuo a perfilado como resultado de ideologías que encuentran en ella un aérea de oportunidad para la expansión de intereses económicos de particulares, gobiernos, y corporaciones, sin importar que otros no logren alcanzar el desarrollo, o no se les permita alcanzarlo. Por lo tanto, concluimos que son los efectos de la globalización los que pueden contribuir a

¹⁵ Hernández, Zubizarreta, Juan, *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: Historia de una asimetría normativa*, Ed. Hegoa, Madrid 2009, en: http://publicaciones.hegoa.ehu.es/uploads/pdfs/79/Empresas_transnacionales_frente_a_los_derechos_humanos.pdf?1488539221 p. 56

ese sesgo de negatividad que se le pretende atribuir. Con esta idea concluyente, el siguiente análisis está enfocado a la corriente neoliberal.

1.1.2. La corriente ideológica del neoliberalismo

El neoliberalismo es una corriente teórica de pensamiento, cuyas ideas principales se centran en la concepción individualista del ser humano y sobre un papel privilegiado del mercado sobre la sociedad¹⁶. En ese orden de ideas Fernando Escalante¹⁷ refiere que en su contenido propiamente político “el neoliberalismo es una teoría sobre la manera de transformar al Estado para que garantice el funcionamiento del mercado, y más allá, para expandir la lógica del mercado, y crear nuevos mercados”. Basados en las anteriores ideas que sirven de preámbulo, se hace necesario revisar sus antecedentes y fundamentos para mayor comprensión del tema.

1.1.2.1. Antecedentes y fundamentos

El austriaco de origen judío, Ludwig von Mises, es el personaje más representativo en cuanto a las ideas del neoliberalismo. En ese tenor María Eugenia Romero¹⁸ nos comparte algunas líneas referidas a dicho personaje, en las que destaca que son los inicios de la década de los años veinte, cuando este personaje atacará desde la trinchera de sus escritos el proyecto socialista, a pocos años de haberse consumado la revolución en la Rusia zarista. Explica

¹⁶ Cfr., Calvento, Mariana, Fundamentos teóricos del neoliberalismo: su vinculación con las temáticas sociales y sus efectos en América Latina, en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352006000200002, fecha de consulta 29 de mayo de 2020

¹⁷ Escalante, Gonzalbo, Fernando, El neoliberalismo, Ed. Colegio de México, México 2015, 5° reimpresión 2019, p.

¹⁸ Romero, Sotelo, María Eugenia, Los orígenes del neoconstitucionalismo en México, la escuela austriaca, en: cielo.org.mx/img/revistas/eunam/v14n40//1665-952X-eunam-14-40-00134-gf1.gif, fecha de consulta 01 de junio 2020

que, su ideología tiene como ecuación ideológica, su añejo anticomunismo, lo refleja en la siguiente cita: ... “el cálculo económico resulta imposible en una economía planificada por el Estado y, consiguientemente, que el dirigismo estatal no puede generar una adecuada asignación de los recursos y que, peor aún, nulifica la libertad del individuo.”

En ese tenor, Fernando Escalante¹⁹, nos dice como el movimiento neoliberal se puede fechar a partir de los años treinta; sin embargo, nos explica que el impulso venía de antes, se concretó como reacción ante las consecuencias de la crisis de 1929, la Gran Depresión, además el *New Deal*,²⁰ y como una reacción ante el crecimiento simultáneo del fascismo y el comunismo. Después, en el año de 1939, en la ciudad de París, Francia, se celebra el coloquio Walter Lippmann, al cual se le adjudica la visibilidad del concepto de neoliberalismo.

Héctor Guillén,²¹ menciona que dicha reunión constituye el momento fundador del movimiento de renovación del liberalismo, primera tentativa de creación de una internacional neoliberal que prefigura las organizaciones que se implementan después de 1945. En su relatoría este autor indica que en dicha reunión estuvieron presentes 26 de los más eminentes economistas, sociólogos, intelectuales, altos funcionarios y patrones de Europa y del Nuevo Mundo; entre ellos los economistas austriacos Friedrich Hayek y Ludwig Mises. El propósito de la reunión, que tuvo como base de discusión el libro de

¹⁹ *Op., Cit.* Escalante, Gonzalbo, Fernando, nota 17, p. 25

²⁰ La expresión *New Deal* pertenece a la lengua inglesa y se pueden traducir como nuevo trato. Así denominó el presidente estadounidense Franklin D. Roosevelt a la política económica que, en la década de 1930, implementó para minimizar y revertir las consecuencias de la gran depresión, en: <https://definicion.de/new-deal/>, fecha de consulta 29 de mayo de 2020.

²¹ Guillén, Romo, Héctor, *Los orígenes del neoliberalismo: del Coloquio Lippmann a la Sociedad del Mont-Pèlerin*, revistas, economía, UNAM vol. 15, núm. 43, enero-abril, 2018, en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/ecu/article/view/65113/57121>, p. 12, fecha de consulta 3 de junio de 2020.

Walter Lippmann, fue deliberar sobre las tesis del mismo, que refiere a la amenaza contra la libertad en la Alemania Nazi y en la Unión Soviética, así como las condiciones de regreso a un orden liberal renovado, ajeno al *laissez-faire* manchesteriano que ya no sería capaz de darle al problema social una solución satisfactoria²².

En los años 40, en el mundo capitalista prevalecían diferentes formas del Estado social, entre ellos el Estado keynesiano, lo que no impidió que el austríaco *Von Hayek* publicará su libro *Camino de servidumbre*, en el que se plantea una dura impugnación al Estado keynesiano de bienestar, ya que con él nacía el neoliberalismo como una reacción teórica y política vehemente contra el Estado intervencionista y de bienestar²³. Después de la segunda guerra mundial Hayek mantuvo con insistencia el proyecto de un centro para la reconstrucción del liberalismo, ahora con más influencia, más político, más estadounidense, más empresarial, que el proyecto inicial tratado en su momento desde el Coloquio Lippmann, la reunión que sirvió de arranque para el nuevo proyecto se celebró en *Mont Pélerin*, en donde, en el año 1947 se crea la agrupación, el nombre absolutamente anodino de *Mont Pélerin Society*²⁴.

Dicha sociedad subsiste hasta el día de hoy, su objetivo en un inicio fue que prevaleciera las ideas liberales, para superar el contexto de la posguerra, y criticar a las naciones centralistas intervencionistas que prevalecieron. Los miembros originales compartieron una sensación común de crisis: una convicción de que la libertad estaba siendo amenazada y que se debía hacer algo al respecto. Esa amenaza, de acuerdo con ellos, fue el resultado de teorías erróneas sobre historia, sociedad y economía, que generaban un

²² *Cfr., Ibidem*, p. 12

²³ *Cfr., Op., Cit.*, Calvento, Mariana, nota 16

²⁴ *Cfr. Op., Cit.*, Escalante, Gonzalbo, Fernando, nota 17, pp. 38 y 39

compromiso no a la acción política, sino a ganar la batalla intelectual de las ideas²⁵.

El propósito del párrafo anterior fue resumir la intención por conservar la ideología liberal ante el surgimiento de otras nuevas que se consideraron amenazantes sobre todo para la libertad, que obedecieron al contexto social de la posguerra, razones que serían la justificación. Sin embargo, tomando en cuenta la ideología de Mises en la década de los 20, su postura radical en contra del socialismo, sus ideas contrarias a las medidas de protección en el trabajo, que fueron consideradas como recursos del destruccinismo, al paso del tiempo pareciera que fuera una proyección al futuro, dado que, en la actualidad se vive un detrimento de los derechos de los trabajadores, pues el nuevo liberalismo de esa época se encuentra implantado en la actualidad tal y como él las postulo, aquellos logros laborales que se obtuvieron en tiempos pasados, han ido desapareciendo creándose solo condiciones favorables en favor de las grandes empresas.

José Vargas²⁶ expone su perspectiva acerca del neoliberalismo, y menciona que: “Disuelve las fronteras nacionales a favor de un proyecto global mediante la ejecución de un programa de reestructuración económica,” alude a *Bourdeau*: “Las dos grandes tendencias de este proyecto utópico neoliberal, que son la destrucción de todas las instituciones colectivas capaces de contrarrestar los efectos de la máquina infernal del neoliberalismo”. Su fundamento principal puede ser explicado por la idea central, consistente en

²⁵ Cfr. A short history of the Mont Pelerin Society en: <https://www.montpelerin.org/wp-content/uploads/2015/12/Short-History-of-MPS-2014.pdf>, fecha de consulta 3 de junio de 2020

²⁶ Vargas, Hernández, José Gpe., *Liberalismo, Neoliberalismo y Postneoliberalismo*, Ed. Revista Mad. Revista del Magister en Análisis Sistemico Aplicado a la Sociedad, núm. 17, septiembre, 2007, en: <https://www.redalyc.org/pdf/3112/311224745005.pdf>, fecha de consulta 5 de junio de 2020

una nueva manera de ver la relación mercado-Estado; transformar al Estado para que garantice el buen funcionamiento del mercado:

En primer lugar, afirman que el Estado tiene que generar las condiciones para la existencia y el buen funcionamiento del mercado, es decir, que no hace falta reducirlo, o eliminarlo, sino darle otra orientación. En segundo lugar, a diferencia de los liberales clásicos, dan prioridad a la libertad económica sobre la libertad política, ven en la impersonalidad del mercado, donde cada uno decide por su cuenta, la mejor garantía de la libertad y el bienestar. Sobre la democracia, sobre los derechos políticos tienen más dudas, pero están convencidos de que el camino hacia la libertad comienza en el mercado²⁷.

Por su parte, en el contexto latinoamericano, el neoliberalismo se introdujo a partir de las directrices elaboradas por el llamado Consenso de Washington, el cual se considera como una doctrina de la neo colonización, José Vargas²⁸, menciona como los países que se someten al programa de ajuste estructural aceptan la construcción de instituciones afines a los intereses del capitalismo transnacional. En los procesos de globalización actuales predomina el neoliberalismo del decálogo del Consenso de Washington²⁹ que generan desigualdades por la competencia comercial y la vertiginosa aceleración del conocimiento y desarrollo tecnológico.

²⁷ *Op., Cit.*, Escalante, Gonzalbo, Fernando, nota 17, p.31

²⁸ *Op., Cit.*, Vargas, Hernández, José Gpe., nota 26, pp. 82 y 84

²⁹ Año de 1989, el Instituto Internacional de Economía llevó a cabo una conferencia bajo el título "*Latin American Adjustment: How Much Has Happened?*". John Williamson -profesor de dicho Instituto- presentó un resumen sobre las que él consideraba las principales reformas que en Washington eran necesarias para restablecer el crecimiento económico de América Latina. En la conferencia participaron destacados economistas y representantes de los organismos internacionales, quienes llegaron a un consenso acerca de los diez instrumentos de política económica que Williamson presentó como los objetivos prioritarios, y que los

En este apartado, hemos visto una doctrina ideológica, cuya pretensión fue cambiar la postura del Estado, para dar paso al desarrollo de la economía mundial gestada por los más poderosos del planeta. Lo anterior no hubiera podido seguir su camino sin la presencia del sistema capitalista ya existente desde el siglo XVIII, que produjo el terreno propicio para su implementación.

1.1.2.2. El sistema capitalista

El capitalismo es visto como un régimen socioeconómico que se basa en el continuo desarrollo de la propiedad privada, sobre la base de un nivel nuevo y más elevado de las fuerzas productivas. La esencia de las relaciones capitalistas de producción consiste en que los medios de producción decisivos pertenecen a los capitalistas, mientras los obreros, jurídicamente libres, están privados de ellos³⁰. La propiedad privada es una institución política fundamental del capitalismo que, además, postula la idea de que el Estado debe tener un mínimo involucramiento en la administración de la economía³¹. Se toma en consideración que el capitalismo se hace evidente de manera inicial en Inglaterra en la segunda mitad del siglo XVI y principios del XVII.

Estados latinoamericanos debían tener para salir del bache económico. Este fue el origen de lo que Williamson denominó "Consenso de Washington". y con ello el desarrollo de diez puntos medulares del neoliberalismo para América latina, en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422012000100003, fecha de consulta 5 de junio 2020.

³⁰ Calderín, Pico, Franklin *et, al.*, El capitalismo: surgimiento, características, desarrollo, transición, luchas de clases, crisis actual y alternativas, Ed. Revista Caribeña de Ciencias Sociales 2018. En: <http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/05/capitalismo-surgimiento-desarrollo.html>, p.2, fecha de consulta 9 de junio de 2020

³¹ *Op., Cit.*, Vargas, Hernández, José Gpe., nota 26, p.72

Así, se expresa, desde la postura de ciertos autores, que el capitalismo como sistema, solo externa sus características principales, pero que este no es uniforme, Mario Hernández³² lo precisa de la siguiente forma:

El capitalismo tiene en efecto una dimensión sistémica que se manifiesta en sus características esenciales por doquier, es importante reconocer que no es un sistema uniforme ni cerrado, sino que es más bien dinámico, complejo, asimétrico y contradictorio; por ende, se manifiesta con peculiaridades significativas en diferentes regiones, por lo que pueden identificarse distintas modalidades nacionales que parecen descansar en los marcos institucionales que cada país tiene”.

Este mismo autor indica, que Dabat refiere a las diversas etapas del capitalismo como: “... formas históricas estructurales de desarrollo del capitalismo en la era industrial, que expresan sucesivos niveles acumulativos de extensión, complejización, y articulación global de sus componentes básicos y dan lugar a modalidades específicas de reproducción y contradicción social”.

Marcos Kaplan³³, refiere al capitalismo en el contexto nacional y mundial, como un sistema de producción mercantil, organizado con un alto grado de división y especialización del trabajo social, que se compone y opera a través de la actuación de productores privados cuyo objeto es el satisfacer sus necesidades a través del cambio. Este sistema se basa en la propiedad privada, la iniciativa y las ganancias privadas, sobre el régimen de trabajo asalariado.

³² Hernández, López, Mario Humberto, en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-33802017000100195, fecha de consulta 10 de junio 2020

³³ *Op. cit.*, Kaplan, Marcos, nota 4, p. 89

Como sistema, Immanuel Wallerstein³⁴ refiere al capitalismo como aquel que da prioridad a la incesante acumulación de capital, que significa que las personas y las compañías acumulan capital a fin de acumular más capital siendo un proceso continuo e incesante, en el que ese sistema capitalista no puede existir dentro de cualquier marco sino sólo dentro de una economía mundo³⁵.

Por lo que reflexionado acerca de estos autores podemos a manera de conclusión establecer que el sistema capitalista por si, necesita del desarrollo de una economía mundial que su vez subyace en la globalización, que esta no sería posible sin la participación de los Estados y su adaptación a la sinergia económica mundial; es decir, se hace necesario su reestructuración institucional para adaptarse a las exigencias de la mismas y a las nuevas tecnologías, lo que muchas ocasiones repercute de manera desfavorable hacia la población más vulnerable dentro de los territorios nacionales, más si se trata de países menos desarrollados; dada la relación que menciona Wallerstein que existe entre los productores económicos y quienes detentan el poder político³⁶, los países hegemónicos o de origen de las grandes empresas transnacionales y estas mismas, necesitan del acoplamiento de los Estados a su desmedida acumulación de riqueza. Es así como concluimos este apartado sobre el sistema capitalista, para referirnos a los agentes principales que llevan el desarrollo de la economía mundial, los llamados en ocasiones como actores principales de la globalización: Las empresas transnacionales.

³⁴ Wallerstein, Immanuel, *Análisis de sistemas-mundo, una introducción*, ed. siglo XXI editores, 1° edición en español 2005, 4° reimpresión México 2017, pp. 40 y 41.

³⁵ Wallerstein la refiere a una zona geográfica dentro de la cual existe una división del trabajo y por lo tanto un intercambio significativo de bienes básicos o esenciales, así como un flujo de capital y trabajo; la misma no está limitada por una estructura política unitaria.

³⁶ *Op., cit.*, Wallerstein, nota 34, p. 41

1.2. La empresa transnacional en la globalización neoliberal

En algunos discursos sobre globalización, las empresas multinacionales y transnacionales, han sido acusadas del saqueo del tercer mundo, de la caída de regímenes progresistas y se les condena como instrumento del imperialismo occidental, para luego, ser consideradas como los socios predilectos del juego económico y precursoras de factores de crecimiento de los países en desarrollo; para estar en condiciones de compartir o divergir con lo anterior, es necesario conocer sus alcances conceptuales, y el papel que juegan como actores económicos.

1.2.1. Alcances conceptuales

Durante mucho tiempo se ha hablado sobre las empresas multinacionales y transnacionales como sinónimos, por lo que es necesario resaltar el concepto de cada una y sus diferencias. Si bien, no son conceptos contrarios o antagónicos, se habla de una evolución de una a otra. Las empresas multinacionales según López-Franco³⁷ son empresas u otras entidades establecidas, en más de un país, relacionadas de tal modo que puedan coordinar sus actividades de diversas formas. Aunque una o varias de estas entidades puedan ser capaces de ejercer una influencia significativa sobre las actividades de las demás, su grado de autonomía al seno de la empresa puede variar ampliamente de una empresa multinacional a otra, entidades matrices y/o entidades locales. Estas multinacionales tienen una relación lineal entre la empresa matriz y las sucursales, por lo general la matriz está ubicada en países industrializados y las sucursales en países del tercer mundo,

³⁷ De Bustiria, Andrea y López-Francos, A., *Derechos humanos, empresas transnacionales y responsabilidad social empresarial*, Berg Institute, 2016, Madrid, pp.34-35.

generalmente las utilidades generadas en las sucursales son trasladadas a las matrices.

Para Paulino Arellanes³⁸, la diferencia entre una empresa multinacional y transnacional es una evolución que empezó a dictarse durante un periodo de entre la postguerra y gran parte de la guerra fría. Debido a los cambios políticos y económicos mundiales que provocaron una gran crisis del capitalismo, se colocaron a Europa del este, y Japón como nuevos competidores de Estados Unidos, lo que provocó que las empresas multinacionales mutaran con nuevas estrategias de competencia, consiguieran grandes innovaciones tecnológicas y nuevos procesos productivos; pero sobre todo, se consolidara la transnacionalización de capitales, provocando la teoría fundamental de excedentes y exportación de capitales.

Entonces, las empresas transnacionales están descritas como una entidad económica que tiene su centro de decisión en un país determinado, cuyos ciudadanos son generalmente propietarios de una porción considerable de su capital y controlan así mismo los niveles más altos de la administración, pero realizan sus actividades en varios países a través de establecimientos secundarios que pueden revestir diversas formas jurídicas, siempre supeditados en su política financiera, industrial y comercial, así como en el nombramiento de sus principales funcionarios, al país en donde se encuentra establecida la empresa matriz³⁹.

³⁸ Cfr., Arellanes Jiménez Paulino Ernesto, *La geopolítica de las empresas transnacionales, empresas transnacionales y Estado*, Ed. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México 2018, pp. 27-31.

³⁹ Arellanes, Jiménez, Paulino, *La empresa transnacional sinónimo de globalización*, en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rmcpys/article/view/49531/44568>, fecha de consulta 25 noviembre de 2019.

Otro concepto puntual sobre las empresas transnacionales la otorga Roberto Candelas⁴⁰ al compartir que:

“Las empresas transnacionales son aquellas unidades económicas establecidas en un país sede en las que la participación de capital extranjero alcanza un nivel suficiente como para suponer que un inversor foráneo está en condiciones de ejercer un control efectivo sobre la política y la gestión de la organización, que posee dimensiones filiales en otros países diferentes al originario, ejercen influencia en la producción, el comercio y la tecnología a escala mundial y poseen capacidades estratégicas de inteligencia, conocimiento, administración y organización corporativa dirigida a la maximización de sus beneficios”.

En ese sentido hay autores quienes afirman que estas juegan un papel decisivo en la concentración del poder mundial, y que tienen una liga intrínseca con las nuevas tecnologías, Marcos Kaplan, quien además nos da, desde su punto de vista, la naturaleza de este tipo de agentes económicos, y sus principales características e implicaciones⁴¹:

“Su núcleo matriz y su centro de decisiones estratégicas se encuentran en las potencias y en algunos de los países desarrollados... La empresa Transnacional es una macro unidad, un conjunto organizado de medios, un sistema de grandes dimensiones con un centro único de decisiones...combina elementos del mercado libre y de la competencia oligopólica del mando jerárquico directo y de la acción

⁴⁰ Candelas, Ramírez, Roberto, *Las empresas transnacionales*, Centro de estudios sociales y de opinión pública, en: *CESOP-IL-72-14-EmpresasTransnacionales-250418%20(10).pdf*, p. 3, fecha de consulta. 23 de mayo de 2020

⁴¹ *Op. cit.*, Cfr., Kaplan, Marcos, nota 4, pp. 285-287

política de múltiples facetas y niveles...crea su propio espacio tecnológico, económico, funcional, por encima de las fronteras nacionales, no coincide con los ámbitos físicos, sociopolíticos contenidos dentro de aquella... la distribución y el comportamiento de las inversiones responden a consideraciones técnico-económicas, pero también a interés de la nación y el Estado de origen, de su diplomacia y de su estrategia militar”

Del anterior análisis sobre el desarrollo conceptual de las empresas transnacionales, se destaca que entre las empresas multinacionales y transnacionales puede existir una evolución, o una sola diferencia de matices pero lo relevante es referir a que, tales empresas están a la vanguardia de la globalización y debido a su carácter de transnacional, les ha permitido una movilidad y flexibilidad de capital que les permite aprovechar las ventajas que distintos países del mundo les ofrecen para obtener sus ganancias.

Ahora bien, antes de concluir el análisis sobre la conceptualización de las empresas transnacionales, es relevante referir que el contexto económico en términos de la globalización, hace que el modelo y concepto actual de las grandes empresas cambie, se habla del diseño e implementación de estrategias mediante las cuales estas son consideradas empresas globales; existen autores cuya denominación de empresa lo ligan a un contexto de desarrollo del capitalismo, en el que actualmente se puede identificar a las empresas globales; en ese sentido Paulino Arellanes⁴² explica que la denominación de estas es el resultado de las diferentes etapas por las que ha atravesado el capitalismo, refiriendo que a finales del siglo XIX y principios del XX fueron denominadas monopolios, lo que obedecía todavía a los imperios territoriales existentes, posterior a ello, dentro del periodo de entre guerras y

⁴² *Op. Cit.*, Arellanes Jiménez, Paulino Ernesto, nota 38, p. 8.

después de la segunda guerra mundial fueron conocidas como empresas multinacionales, obedeciendo a la estructura económica internacional Norte-Sur; por lo que llegada la crisis del capitalismo en la década de los sesentas derivado del proceso de transnacionalización del capitalismo se le conoció como empresas transnacionales; dentro de los años noventa se les denomina empresas o corporaciones globales porque en ellas confluyen diversos elementos que las convierten en punta de lanza de globalización, y porque sus estructuras, funciones, formas de operar, las regulaciones jurídicas internacionales y por el poder económico que acumulan adquieren características particulares, consolidándose a través de la tendencia de las firmas multinacionales para organizarse en redes globales y regionales para la producción y el comercio⁴³.

Para otros autores como Manuel Guisado⁴⁴ el concepto global va de la mano de la implementación de cierto tipo de estrategias con las cuales actúa una empresa, explica este autor que, se trata de empresas multinacionales las cuales para implementar su ventajas competitivas se encuentran sometidas a la adopción de dos elementos que se contraponen que es la eficiencia⁴⁵ y la adecuación⁴⁶; el diseño e implementación de estrategias adoptadas por las

⁴³ *Ibidem*, p. 102

⁴⁴ Guisado, González Manuel *et al.*, Estrategia, relaciones laborales, y empresas multinacionales, en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2816/281648512007/html/index.html>, fecha de consulta 15 de febrero de 2021.

⁴⁵ Servir a la eficiencia exige explotar el nivel máximo posible de economías de escala, economías de aprendizaje y economías de localización, lo que obliga a las empresas a estandarizar y concentrar su producción, verticalizar su proceso productivo, y establecer una oferta rígida a nivel mundial

⁴⁶ Implica realizar una oferta diversificada, sometida al imperio de las diferentes sensibilidades y peculiaridades que existen en cada uno de los mercados internacionales en los que la empresa se desempeña; supone renunciar a la explotación de importantes economías de escala y aprendizaje -puesto que esta clase de economías son dependientes de la fabricación de elevados volúmenes de producción-, así como también renunciar a las correspondientes economías de localización.

empresas dependerá de la interacción y el equilibrio de los mismos; es decir, de acuerdo al grado de manejo de estos elementos es el tipo de estrategia que se aplique, para lo cual, señala cuatro tipos de estrategias: La estrategia global, la multi doméstica, la transnacional y la internacional, denominados diseños estratégicos diferenciados. Cuando se habla de la estrategia global se habla de más eficiencia y menos adecuación, cuando se señala a la estrategia multi doméstica existe más adecuación y no eficiencia; la estrategia transnacional trata de alcanzar simultáneamente eficiencia y adecuación, y la estrategia internacional bajos niveles de exigencia de eficiencia y adecuación.

Como puede advertirse la diferencia entre este tipo de estrategias es la eficiencia en el producto, y la adecuación al tipo de mercado sea nacional, regional o mundial. Una empresa con estrategia global explota grandes economías de escala, su oferta de productos es muy reducida y de naturaleza mundial; no existen mercados ni empresas locales; por tanto, una empresa global es aquella que abandonado su identidad nacionalidad, opera como una entidad sin patria a escala mundial, el proceso productivo está verticalmente integrado, es rígido y se caracteriza por fabricar un único producto a una gama reducida utilizando maquinaria extremadamente especializada, sus procesos productivos son dependientes fabrican componentes con un tamaño mínimo eficiente muy elevado, porque esto y el uso de instalaciones productivas de maquinaria sofisticada, especializada y extremadamente costosa, garantizan la explotación de importantes economías de escala y, por ende, la consecución de unos costes unitarios reducidos. Por tanto y de acuerdo con este autor el tipo de estrategia es lo que hace posible el tipo de denominación de las empresas.

De lo hasta aquí expuesto, es posible comprender que estas grandes empresas cuya actividad a nivel mundial las convierte en agentes principales de la globalización, los expertos suelen referirse a ellas y utilizar de manera

indistinta las denominaciones de multinacionales o transnacionales; mientras algunos autores simplemente derivan su denominación de su estructura organizacional, operativa, financiera y jurídica, otros advierten se trata de una evolución de las mismas producto de procesos políticos y económicos ligados al capitalismo que las han obligado a encontrar nuevas formas estratégicas de competir y producir.

Por lo que podemos advertir que aun cuando en la literatura encontramos la referencia indistinta de su denominación como empresa multinacional o transnacional, el propósito de expandirse y ampliar mercados en los tiempos actuales, la forma de operar de estas; es decir, como llevan a cabo sus negocios, y la utilización de tecnologías de la comunicación, las convierten en empresas o corporaciones globales. Si bien el contexto político y económico de su tiempo han contribuido en la diversidad de denominaciones, en el caso de las empresas globales, la gestión estratégica; es decir, sus estrategias de mercado actual constituyen un elemento esencial en su denominación, cabe advertir que estas lo realizan bajo diversas formas jurídicas como las llamadas alianzas estratégicas temporales las *Joint Ventur*⁴⁷ o concentraciones empresariales⁴⁸-, propiciando que estas grandes empresas logren su expansión a nivel global, de ahí la denominación de empresas globales.

⁴⁷ Palabra inglesa que significa colaboración empresarial *Joint* es conjunto y *venture* es empresa”, es aplicada cuando dos o más empresas toman la decisión de introducirse en un nuevo mercado o desarrollar un negocio durante un determinado tiempo. El propósito será el de obtener las mayores ganancias posibles de esta unión o asociación. En: <https://economiacom.com/joint-venture/>, fecha de consulta 14 de febrero de 2021

⁴⁸ México, Ley de competencia económica, Artículo 61.- Para los efectos de esta Ley, se entiende por concentración la fusión, adquisición del control o cualquier acto por virtud del cual se unan sociedades, asociaciones, acciones, partes sociales, fideicomisos o activos en general que se realice entre competidores, proveedores, clientes o cualesquiera otros agentes económicos. La Comisión no autorizará o en su caso investigará y sancionará aquellas concentraciones cuyo objeto o efecto sea disminuir, dañar o impedir la competencia y la libre concurrencia respecto de bienes o servicios iguales, similares o sustancialmente relacionados. En:

1.2.2. Empresa transnacional como actor económico

Las empresas transnacionales, bajo su denominación actual de empresas globales, son consideradas como las precursoras de la globalización, ya que son las únicas portadoras del capital; integran, a su vez, la producción tecnológica, los mercados, flujos comerciales y financieros e incluso decisiones políticas; es decir, son las gestoras del despliegue económico de las naciones y en gran medida de la actividad económica internacional, en comercio, finanzas e inversión extranjera⁴⁹.

Nuevamente citando a Marcos *Kaplan*⁵⁰ por la importancia de su aporte acerca de las mismas, y los efectos que se producen, nos comparte una idea central acerca de las mismas: “Con el ascenso y avance de la empresa transnacional, es a nivel mundial como tienden a constituirse y realizarse los procesos de la acumulación e inversión; la concentración y la centralización empresariales; la distribución y escala de sectores; ramas y unidades de la producción; la competencia entre grandes corporaciones”.

Por consiguiente, podemos advertir que, las empresas transnacionales están cumpliendo un papel integrador y fundamental en el proceso de globalización, desde el momento mismo en que se concibió una política económica de libre mercado, libre competencia, libre paridad monetaria, etc. que devino en las proximidades del neoliberalismo, cuyo poder se centra en las empresas privadas más que en la participación pública, acotando a esta como simple semillero del estado para crear empresas transnacionales.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFCE_270117.pdf, fecha de consulta 14 de febrero de 2021

⁴⁹ Notas sobre globalización en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/389/>, fecha de consulta 25 noviembre de 2019

⁵⁰ Cfr., Kaplan, Marcos, nota 4, p. 284

Lo anterior va a estar ligado a dos conceptos impulsores de la globalización: *la competitividad y la productividad*, condiciones sin las cuales, las empresas no podrán entrar a la competencia internacional. La productividad va a transformar la relación hora-trabajo-producción y está vinculada al aumento de la plusvalía de los productos en favor del capital. Y la competitividad, a la revolución de los procesos productivos tanto en la calidad como en la cantidad, de ahí la importancia del control de calidad en la materia prima y del producto mismo, la entrega a tiempo y el factor tecnológico como un valor extra agregado en la ventaja industrial.⁵¹

En el caso concreto del aspecto financiero empresarial de estos entes económicos, el capital siempre ha tenido orientación que versa desde un ámbito internacional, facilitando una imposición de estrategia al mundo, sobre la base del fenómeno de la globalización en la que impera el poder de los grandes grupos económicos y de ello no son ajenos los organismos multilaterales donde las transnacionales tienen gran influencia. El papel protagónico de las transnacionales es tal que el mundo está bajo su poder, donde todo se homogeniza, hasta el pensamiento. Sin embargo, las principales transnacionales de acuerdo con su constitución detentan territorio de origen, encabezados por las grandes potencias económicas como: EE. UU., Reino Unido, Canadá, Alemania, teniendo un dominio y control de carácter amplio y en diversos aspectos, tal como lo señala Jorge Flores⁵²:

“En un mundo donde todo se mercantiliza, el mercado tiene un valor esencial en virtud que es donde convergen compradores y

⁵¹ *Op., Cit.*, Arellanes, Jiménez, Paulino, Nota 39

⁵² Flores Silva, Jorge, *Las transnacionales: Su influencia en la economía de y política de los Estados*, en: *5613-Texto%20del%20art%C3%ADculo-19449-3-10-20180704.pdf*, fecha de consulta 28 de mayo de 2020.

vendedores, es el lugar donde hay gente que compra y gente que vende. Donde hay bienes y dinero y de esa forma se dan un conjunto de relaciones económicas entre compradores y vendedores. Estas mismas características se expresan en el mercado nacional e internacional. Con la transnacionalización de todo, incluso las costumbres y hábitos de consumo, se observa un papel protagónico en continuo crecimiento, facilitado por el avance de las telecomunicaciones y apoyado por los principales agentes que intervienen en el proceso de transnacionalización como los bancos internacionales que dan soporte financiero a través del capital transnacional”.

Lo anterior no sería posible sino a través de lo que en palabras de Paulino Arellanes significa la “Diplomacia Triangular”, la cual deriva de la composición de la interrelación entre gobiernos estatales, empresas transnacionales y gobiernos de las empresas transnacionales, independientemente del orden o jerarquía en que se ubiquen cada uno. Sin embargo, aclara el autor no se puede hablar de una globalización mundial a la existencia de diversas contradicciones, sino que, más bien, la globalización del capital y de las mercancías bajo las siguientes razones:

“... ya que los flujos de capital son apátridas, son incontrolables, necesitan de la unión de empresarios a nivel mundial arrastrando a las poblaciones enteras, buscan protegerse y competir entre sí y tienden a polarizar el estatus entre ricos y pobres. Niveles de competitividad de las empresas transnacionales estadounidenses, europeas y japonesas y de otras de países en vías de desarrollo. 2. Mecanismos e instrumentos de las empresas transnacionales como sujetos y actores de las relaciones internacionales. 3. Papel de las empresas transnacionales en la globalización y en las integraciones

regionales. 4. Vinculación cuantitativa y cualitativa entre los flujos de capital productivo y los flujos de capital financiero a nivel internacional de la empresa transnacional. 5. Las nuevas expresiones políticas de las empresas transnacionales y el orden mundial que están estableciendo⁵³.

Debe considerarse a las empresas transnacionales como entes que han prolongado y expandido el sistema capitalista de acumulación de riqueza, también han incrementado el desarrollo mundial de la economía; sin embargo, su expansión deriva de la adaptación de Naciones cuyo precio son factores negativos en países no desarrollados, en específico en la reestructuración de las normativas laborales con la flexibilización de la jornada, y por ende la disminución de ingreso en las economías domésticas que repercuten en la formación de más pobreza, haciéndose necesario entonces no solo los dos condiciones de productividad y competitividad que le exige a la empresas transnacionales para sobrevivir en un mundo globalizado, sino también otro elemento importante para su legitimación, se trata de un comportamiento social ante la sociedad en donde actúan, visto como elemento consolidador para la subsistencia de las mismas, en un mundo en crisis. Tal elemento social es posible desarrollarlo a través de teorías que atañen a la responsabilidad social empresarial y los llamados *stakeholders*.

1.3. Los *stakeholders* y la responsabilidad social empresarial

Los *stakeholder*⁵⁴, llamados grupos de interés, son considerados, dentro de la responsabilidad social empresarial, como un mecanismo mediante el cual, se

⁵³ *Op., Cit.*, Arellanes Jiménez, Paulino, nota 39

⁵⁴ El término *stakeholder* es un neologismo anglosajón que normalmente se traduce al español como: interesado, grupo de interés o de interesados, o como parte

pretende, desde la perspectiva ética, establecer una gestión empresarial socialmente responsable; dentro de la información elaborada por expertos, se hace mención a un marco teórico de la responsabilidad social empresarial, integrada por diversas teorías, algunas de las cuales serán analizadas brevemente en el momento conveniente, y dentro de las cuales la teoría de los *stakeholders*, nace en una época en la que se le denomina una nueva responsabilidad social, producto de la necesidad competitiva mundial, en relación a un modelo que se desarrolla actualmente en las empresas, en donde parte de sus objetivos no solo se apegan al aspecto económico, sino también social, bajo ciertas conveniencias de rentabilidad y legitimidad de las mismas.

1.3.1. Stakeholders concepto

En este apartado se pretende abordar los diversos conceptos formulados por los expertos en la materia respecto de los llamados *stakeholders*, para comprender lo que son, y a que se refiere cuando alude a los mismos; para lo cual consideramos importante iniciar por conocer el contexto en el que aparecen, Andrea Acuña⁵⁵ nos comparte que el enfoque de estos, contrario al modelo neoclásico⁵⁶ de responsabilidad social, “posee una visión más amplia

interesada (*International Organization for Standardization*, ISO 26000, 2010), Identificación del impacto de la gestión de los *stakeholders* en las estructuras de las empresas que desarrollan estrategias de responsabilidad social empresarial en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5091985>, fecha de consulta 13 de junio de 2020.

⁵⁵ Acuña, Andrea Paola, *La gestión de los stakeholders, Análisis de los diferentes modelos*, en: https://www.academia.edu/28407734/La_Gestion_de_los_Stakeholders_Analisis_de_los_diferentes_modelos, p. 4, fecha de consulta 24 de mayo de 2020.

⁵⁶ Modelo neoclásico: Parte de suponer que los accionistas no son los únicos que tienen interés sobre las empresas, sino que existen otros grupos o personas con los que mantiene relación, y que influyen o pueden influir en su buen o mal funcionamiento.

de la economía, y analiza la empresa dentro de su entorno interno y externo, ampliando el horizonte gerencial sobre sus roles y responsabilidades”.

Respecto del concepto de *stakeholders*, esta misma autora configura una de las primeras visiones que se expondrán en relación a su definición; explica cómo desde la teoría de los *satakeholders* es posible especificar y perfilar a las personas o grupos hacia los cuales se encuentra orientada la responsabilidad social empresarial, “...se les puede identificar, poniéndoles nombres y caras a los miembros de una sociedad que son de interés para los negocios, y hacia los cuales deben responder las organizaciones⁵⁷”.

Una definición como tal, en relación con los *stakeholders*, es la propuesta por Jorge Volpentesta⁵⁸:

“Todas aquellas personas, grupos, empresas, comunidad y sociedad que tienen interés en la existencia y desarrollo de una empresa. Son interesados directos e indirectos con poder real o potencial para influir en las decisiones empresariales como, por ejemplo, empleados, clientes, proveedores, accionistas/inversionistas, organismos públicos, asociaciones profesionales, grupos religiosos, comunidad, organizaciones de la sociedad civil, ONG, y el público en general”.

Richard Freeman citado por Elsa González⁵⁹ define el término *stakeholder*, en su obra, *Strategic Management: A Stakeholder Approach*,

⁵⁷ Cfr., *Op., Cit.*, Acuña, Andrea Paola, nota 55.

⁵⁸ Volpentesta, Jorge Roberto, *et. al.*, Identificación del impacto de la gestión de los *stakeholders* en las estructuras de las empresas que desarrollan estrategias de responsabilidad social empresarial, en: <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187232713003.pdf> , p. 65, fecha de consulta 30 de mayo de 2020.

⁵⁹ González, Esteban, Elsa, La teoría de los *stakeholders*. Un puente para el desarrollo práctico de la ética empresarial y de la responsabilidad social corporativa,

como: “cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por el logro de los objetivos de la empresa”

También, la Asociación Española de Contabilidad y Administración de empresas, citada en artículo denominado: Análisis de la responsabilidad social universitaria, desde diferentes enfoques teóricos⁶⁰, ha definido a los *stakeholders* como: “Grupos sociales e individuos afectados de una u otra forma, por la existencia y acción de la empresa, con un interés legítimo, directo, indirecto por la marcha de esta, que influyen a su vez en la consecución de sus objetivos marcados y la supervivencia”.

Desde la perspectiva de estos autores, podemos estar en condiciones reflexionar y, establecer lo que podemos comprender por *stakeholders*:

Personas o grupos de personas, entes constituidos legalmente, así como la comunidad, los cuales al encontrarse en relación directa o indirecta con la empresa, sus acciones producen una correlación entre ambas, empresa-grupos de interés, pudiendo repercutir de manera recíproca y continua, y en consecuencia representa una área de oportunidad que la empresa tiene para llevar a cabo mediante un compromiso de carácter social, un beneficio en su favor y, asimismo estos grupos de interés pueden estar en condiciones de contribuir con la empresa para alcanzar objetivos propios.

Algo que puede contribuir a ubicar contextualmente a los *stakeholders* en relación con la responsabilidad social, es el tipo de modelo de empresa, que

Veritas. Revista de Filosofía y Teología, vol. II, núm. 17, septiembre, 2007, en: <https://www.redalyc.org/pdf/2911/291122924002.pdf>, p. 208, fecha de consulta 23 de mayo de 2020.

⁶⁰ Larrán, Manuel y Andrades, Javier, *Análisis de la responsabilidad social universitaria, desde diferentes enfoques teóricos*, en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722015000100005, fecha de consulta 13 de junio de 2020

desde la teoría han desarrollado algunos autores como Fernando Navarro⁶¹, quien menciona dos enfoques o modelos de empresa, mismos que se relacionan con la forma en que es definida y desarrollada la responsabilidad social empresarial dentro de las mismas.

El primero que se menciona, es aquel que se basa exclusivamente en los socios y accionistas, denominado *Stockholder* o *shareholder*, referido por José Rodríguez⁶² al modelo accionario o financiero -relación de agencia estándar accionistas-directivos-. Este modelo se basa en la teoría económico-empresarial neoclásica, básicamente la empresa es, y debería ser dirigida siguiendo los intereses de los accionistas, la maximización del beneficio económico o del valor de las acciones⁶³.

El segundo enfoque basado en los grupos de interés *stakeholder*, considera a todos aquellos individuos o grupos, sea por motivos estratégicos o legitimidad moral; este es un intento por integrar la idea básica de que la empresa tiene una responsabilidad⁶⁴, puntualizando que, el primer enfoque también se encuentra en el contexto de la responsabilidad social empresarial. Ha este segundo enfoque José Rodríguez⁶⁵ la denomina enfoque pluralista, pero, afirma que en ambas visiones se encuentran diferencias: “Tras una y otra visión, se esconden divergencias importantes entre los correspondientes criterios éticos subyacentes, sistemas de valores sociales compartidos,

⁶¹ Navarro, García, Fernando, *Responsabilidad social corporativa: Teoría y práctica*, Ed. Alfaomega, grupo editor, S.A. de C.V., 2° Edición actualizada, revisada y ampliada 2002, 7° reimpresión México 2019, p. 87.

⁶² Rodríguez Fernández, José Miguel, en: MODELO%20DE%20STAKEHOLDERS%20Y%20RESPONSABILIDAD%20SOCIAL.pdf. p. 4. fecha de consulta 20 de mayo de 2020.

⁶³ *Op., Cit., Cfr.*, Navarro, Fernando, nota 61, p. 87

⁶⁴ *Idem*

⁶⁵ *Op., Cit.*, Rodríguez Fernández, José Miguel, nota 62

modelos económicos generales adoptados -economías liberales o impersonales- versus economías coordinadas o relaciones, o político”.

Ahora bien, cabe mencionar, que los modelos de empresas antes citados por los autores aludidos, constituyen dentro del marco teórico de la responsabilidad social empresarial dos de sus teorías, mismas que trataremos de desarrollar en el apartado específico a la responsabilidad social empresarial. Finalmente, cabe destacar que los ejemplos de *stakeholder* señalados en líneas anteriores, se encuentra agrupados, con base en una clasificación que deriva de acuerdo al tipo de relación de los mismos para con la empresa; es decir, aquellos internos vinculados a la empresa de forma directa, tales como los propios socios de la empresa, los empleados, clientes, proveedores, contratistas; y los externos, grupos de interés no vinculados organizacionalmente a la empresa comunidades, partidos políticos, iglesias, sindicatos, universidades, la propia comunidad etc.

1.3.1.1 Diversos enfoques de los *stakeholders*

Dado lo anterior dentro de la teoría de la responsabilidad social empresarial, los *stakeholders* significa un modelo o teoría de gestión empresarial, por lo que es conveniente conocer que, para su implementación se han desarrollado diversos enfoques.

Izaskun Larrieta⁶⁶, muestra como existen autores que dividen la teoría de los *stakeholders* en tres enfoques: el instrumental, el normativo, y el descriptivo, esta autora al realizar un análisis de los mismos nos comparte su

⁶⁶ Larrieta Rubín de Celís, Izaskun, *La gestión de la Responsabilidad Social de género desde la configuración de un marco de actuación y su aplicación en empresas comprometidas con la igualdad de género*, tesis doctoral, Universidad del país vasco, España 2015, pp. 31 y 32.

visión: “El enfoque instrumental, la empresa es un instrumento para el logro del bienestar y la responsabilidad social empresarial es una herramienta estratégica para alcanzar los objetivos económicos”, mencionando que este enfoque estudia la conexión entre la gestión de los grupos de interés y los objetivos empresariales, tales como la rentabilidad. Por su parte cuando refiere al enfoque normativo, nos dice que este, “apela a las obligaciones morales hacia los grupos de interés, identificando exigencias éticas, guías morales o filosóficas en la gestión empresarial”; mientras que el enfoque descriptivo, “es el que estudia en qué medida las empresas atienden a los diversos *stakeholders* y actúan en concordancia con sus intereses”.

Tales enfoques no son siempre contruidos por los expertos de la misma forma, ni denominados de igual manera; hay quienes prefieren construir una estructura particular que denominan uso de enfoques, que no es otra cosa, que en ocasiones una combinación de los desarrollados anteriormente, y a partir de ahí, proponen un modelo integral de los *stakeholders* para la gestión de la responsabilidad social empresarial, ese ejemplo lo encontramos planteado por Fernando Navarro⁶⁷, quien refiere la existencia de usos de enfoques a los que denomina: a) Uso analítico de los *stakeholders* –dimensión descriptiva-analítica-; b) uso estratégico-instrumental; c) uso normativo y finalmente el llamado modelo integral de los *stakeholders* para la gestión de la responsabilidad social empresarial.

En ese sentido la autora Andrea Acuña⁶⁸, desde su óptica, refiere a herramientas de identificación y expectativas de demandas de los *stakeholders*, y los agrupa por modelos de análisis⁶⁹, integrados en su mayoría

⁶⁷ *Op., Cit., Cfr.*, Navarro, Fernando, nota 61, pp. 91

⁶⁸ *Op., Cit.*, Acuña, Andrea, Paola, nota 55, p.5.

⁶⁹ *Ibidem, Cfr.* pp. 5-10.

por directrices previamente establecidas y llevadas a cabo por especialistas en la implementación de gestiones empresariales.

Cabe mencionar, que todas ellas denominadas enfoques, usos, herramientas o modelos, no es otra cosa más que el estudio, análisis, identificación de grupos de interés, así como el tipo de relación que guarda la empresa en función de estos, de sus expectativas, necesidades, todo ello utilizado para la mejor gestión e implementación de la responsabilidad social empresarial, lo cual, como ya lo señalamos en su momento le atrae a la empresa mayor ventaja competitiva. Es importante establecer, finalmente que mientras las teorías de la responsabilidad social empresarial intentan describir los comportamientos empresariales, el enfoque de los *stakeholders* contribuye a predecir las decisiones empresariales en función de las expectativas morales, poder e influencia de cada uno de ellos⁷⁰.

1.3.2. Responsabilidad social empresarial

El desarrollo y expansión de las empresas a nivel mundial las ha convertido en entes importantes dentro de la globalización, situación que ya ha sido analizada en subtemas anteriores, juegan un papel relevante y determinante en el desarrollo económico de muchos países, contribuyendo a su vez en gran medida a la dimensión social de la globalización. Estas empresas son actores relevantes en la economía mundial "... influyen en el entorno social y económico en el que vive la gente..., sus valores, prácticas y comportamiento tienen una repercusión importante en la consecución de los objetivos sociales.⁷¹ Es por esa razón que la mayoría, han implementado y

⁷⁰*Op., Cit.*, Larrieta Rubín de Celís, Izaskun, nota 66, p. 32

⁷¹ Organización internacional del Trabajo, Comisión mundial sobre la dimensión Social de la Globalización, Por una Globalización justa: oportunidades para todos. en: <https://www.ilo.org/public/spanish/wcsdg/docs/report.pdf>, p.135, fecha de consulta 20 de mayo 2019

desarrollado la responsabilidad social empresarial, cuya evolución histórica será abordada en un capítulo especial.

En la actualidad Emmanuel *Raufflet*,⁷² nos dice que la responsabilidad social empresarial se puede apreciar como un conjunto de medidas voluntarias que buscan responder a los requerimientos de las partes interesadas con respecto a las empresas y la sociedad; y que al ser una concepción reciente debe ser comprendida en el contexto actual y relativamente reciente del supercapitalismo. Es por lo que, debe dejarse en claro que, el termino responsabilidad no se refiere a la imputación de tipo civil o penal por actos cometidos por las mismas, sino refiere a la previsión en la toma de decisiones, a partir de un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible, desde el cual se promueve la prosperidad y las oportunidades económicas, un mayor bienestar social y la protección del medio ambiente. Es el propio Emmanuel *Raufflet*, quien explica que, en la actualidad cada vez más se habla de los vínculos que existen entre el desarrollo sostenible y la responsabilidad social. Vínculos que relacionan a la empresa con su entorno⁷³.

Dicho concepto de Responsabilidad Social dentro de las empresas además de permitir bajo sus diversas teorías, identificar el comportamiento de estas, se considera un modelo de gestión empresarial. Comprende los diversos impactos derivados de la actividad económica, -no solo las ganancias-, por lo que, según Flor Brown Grossman⁷⁴ se trata de una “filosofía

⁷² Raufflet, Emmanuel, *Responsabilidad corporativa y desarrollo sostenible: Una perspectiva histórica y conceptual*, en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n43/n43a3.pdf>, fecha de consulta 15 de septiembre de 2020, p. 28.

⁷³ *Ibidem*, p. 29

⁷⁴ Brown, Grossman, Flor, *Los principios de la Responsabilidad Social Empresarial*, En: <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/econinforma/pdfs/363/06florbrown.pdf>, fecha de consulta 02 de 18 de mayo 2020.

organizacional que reconoce ahora, que el éxito debe ir más allá de los buenos resultados económicos para incluir la responsabilidad de la empresa en el desarrollo social y ambiental, por eso la importancia de esta como una noción integradora de buenas prácticas respecto a inclusión en la paridad de género dentro de las empresas.”

Como ya se mencionó, la gestación de dicho concepto es relacionado con elementos éticos y morales. Es así que Fernando Navarro García⁷⁵ refiere: “Que tanto las personas como las organizaciones no solo deben actuar prudentemente -pensando lo que hacen y las consecuencias que puede tener- sino que deben hacerlo justamente, sobre la base de una moral crítica universal”; para él las organizaciones aparecen entre la legalidad impuesta y la moralidad libremente aceptada; sin embargo, como toda teoría que emergente tiene contraposición de criterio de algunos autores, que refieren a que las empresas tienen un carácter amoral por considerar que la ética es exclusiva de los individuos, pero no de los grupos y organizaciones. Compte-Sponville⁷⁶.

En ese sentido y a modo de contrarréplica Navarro García citado anteriormente,⁷⁷ no coincide con esta idea, pues afirma que en el caso de las empresas si tienen una ética; teoría que con contenido ético funda en la afirmación de que las empresas en la medida en que actúan libre y voluntariamente y, están integradas por la suma de diferentes personas que viven en una sociedad, por tanto, pueden construir un carácter mediante la adopción de hábitos (buenos o malos).

⁷⁵ *Op., Cit.*, Navarro García, Fernando, nota 61, p. 49.

⁷⁶ Compte-Sponville, André, *El capitalismo ¿es moral?*, Ed. Paidós, Barcelona, España 2004.

⁷⁷ *Op., Cit.*, Navarro, García, nota 61, p.52

1.3.2.1. Concepto de responsabilidad social empresarial

Dadas las consideraciones anteriores, es posible definir la Responsabilidad social empresarial citando el concepto que otorga el llamado Libro verde,⁷⁸ elaborado por la Comisión de comunidades europeas; dicha normativa tiene por objeto fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, y establece su concepto, por tanto, desde esa perspectiva debe entenderse la responsabilidad social empresarial como:

... “La integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores,” “estableciendo además que, ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo más en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores”.

Dicho documento en el año 2011 perfila la responsabilidad social empresarial, estableciendo la denominada Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas; en razón de la preocupación existente respecto de la legitimación de las empresas ante la sociedad, y en la que, la Comunidad Europea nombra los impactos de las empresas y los derechos humanos como importantes; cuyo argumento principal es que, esto puede lograrse a través de un instrumento legal capaz de propiciar la mejora de marcos regulatorios sobre una gestión estandarizada de política de equidad de género dentro de las empresas, a partir de la noción

⁷⁸ Comunidad Europea, Libro verde, en [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf), fecha de consulta 02 de junio de 2020, p. 7

de Responsabilidad Social Empresarial, y la abre a la multilateralidad y a la corregulación⁷⁹.

La norma ISO⁸⁰ 26000⁸¹, -guía de responsabilidad social-⁸², menciona que la responsabilidad social es:

“La responsabilidad de una organización con respecto a los impactos de sus decisiones y actividades sobre la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que: Contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de conducta; esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones”

⁷⁹ La definición europea de la responsabilidad social de las empresas y su insensibilidad hacia la justicia de género, en: *file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaDefinicionEuropeaDeLaResponsabilidadSocialDeLasE-4638597%20(7).pdf*, fecha de consulta 08 de junio de 2020

⁸⁰ ISO - Organización Internacional de Normalización, cuenta con un portafolio de más de 18.400 normas*, que proveen a las empresas, el gobierno y la sociedad de herramientas prácticas en las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, ambiental y social, en: *https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf*, fecha de consulta 16 de Junio de 2020.

⁸¹ *Ibidem*, Guía sobre responsabilidad social, ofrece armonizada mente una guía global pertinente para las organizaciones del sector público y privado de todo tipo, basada en un consenso internacional entre expertos representantes de las principales partes interesadas, por lo que alienta la aplicación de mejores prácticas en responsabilidad social en todo el mundo.

⁸² ISO 26000 y los ODS, Contribuyendo Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas con ISO 26000, en: *https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/sp/PUB100401_sp.pdf*, fecha de consulta 15 de junio de 2020, p. 3.

Otra definición que aproxima el concepto de responsabilidad social empresarial la formula Iván Velázquez,⁸³ “La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se define como la administración de un negocio de forma que cumpla o sobrepase las expectativas éticas, legales, comerciales y públicas que tiene la sociedad frente a una empresa”.

Por lo que, debemos entender que, la responsabilidad social empresarial, es un compromiso asumido de forma voluntaria, que subyace desde la perspectiva ética, llevada a cabo partir de un comportamiento consciente de la empresa, respecto de sus acciones y las necesidades de terceros, y cómo sus actividades repercuten o trascienden directa o indirectamente en los individuos, la sociedad, y el medio ambiente.

1.3.2.2. Teorías de la responsabilidad social empresarial

En relación con las teorías sobre la responsabilidad social empresarial, Izaskun Larrieta⁸⁴ menciona algunos de los intentos más exhaustivos hasta la fecha sobre la clarificación del marco teórico de la responsabilidad social empresarial, y que consideran que las teorías y enfoques más relevantes en de la responsabilidad social empresarial se basan en aspectos de la realidad social: económicos, políticos, integración social y éticos.

Por otro lado, a quienes afirman que, las teorías que han resultado ser más exitosas en la explicación del contenido y alcance social y medioambiental de una organización empresarial, se han basado, en un enfoque de orientación sistematizada, principalmente a través de las teorías de la agencia, de la

⁸³ Cortés, José Andrés, y Flores, Córdova, Ernesto, (coord.) *La responsabilidad social*, Ed. Centro de Investigación y Desarrollo Ecuador y (CIDE) y el Instituto Tecnológico Superior Cordillera (ITSCO), Ecuador 2017, p. 123.

⁸⁴ *Op.*, *Cit.* Larrieta Rubín de Celís, Izaskun, nota 66, p. 26 y 27.

legitimidad, de los *stakeholders*, la teoría institucional, o la basada en recursos y capacidades,⁸⁵ aun cuando, algunos otros autores refieren a la teoría de gobierno corporativo, como los señalados en primer término.

Como es de advertirse, son diversas las teorías que integran el marco teórico de la responsabilidad social empresarial, punto que se había señalado en su oportunidad, a pesar de que cada una de las teorías aportan diversidad de orientación, y perspectivas en la implementación, estructura y desarrollo de la responsabilidad social empresarial, por ello se considera oportuno se examine con mayor especificidad la teoría de los *stakeholders*, más que alguna otra, dado que la misma servirá de marco referencial en esta investigación, por la idoneidad que representa en relación a nuestra pretensión de abordar la igualdad de género en los liderazgos empresariales; no por ello, será soslayado la mención y algunas características sobre las demás.

En relación con la teoría de los *stakeholders*, existe la controversia, si se trata de una teoría o simplemente es un modelo organizacional de empresa, *Freeman*,⁸⁶ la menciona como teoría desarrollada para: “Resolver o al menos reconceptualizar los problemas específicos relativos a la gestión y creación de valor, a la ética del capitalismo, y a la gestión empresarial”.

Izaskun Larrieta⁸⁷ señala que existe cierta controversia acerca de la identidad de esta como teoría, las críticas van dirigidas por el argumento de que esta no es una teoría por tratarse de un conjunto de proposiciones conectadas y comprobables, pero además existe una ambigüedad excesiva en la definición del término central, por considerarla solo una alternativa contraria a la Teoría de la Agencia que actúa en oposición al enfoque del

⁸⁵ *Op., Cit.*, Larrán, Manuel y Andrades, Javier, nota 60, p. 93.

⁸⁶ *Op. cit.*, Larrieta Rubín de Celís, Izaskun, nota 66, p. 31.

⁸⁷ *Idem*

accionista,⁸⁸ los autores a favor del anterior argumento toman la cuestión filosófica práctica para considerarla un modelo.

En ese sentido, lo cierto es que para muchos como teoría, refiere a una concepción gerencial de estrategia organizacional y ética, cuya idea central descansa sobre la premisa que el éxito de una organización depende de cuánto acierto se manejen las relaciones con aquellos grupos clave de la misma, de forma que no afecten las metas propuestas, Andrea Acuña explica lo siguiente⁸⁹: “Considero que este concepto de gestión de relaciones, va sumado a la propuesta ética de informar y dar credibilidad a las actividades que realiza la organización, caso contrario, quedaría resumido tan solo a una visión acotada de RSE”.

En ese sentido, y tomando la teoría de los *stakeholder* como un modelo, le atribuyen como valor central el desarrollo sostenible: “El valor central no es el crecimiento económico sino el desarrollo sostenible. El gobierno de la empresa sostenible busca crear valor de forma duradera, tanto para los accionistas como para la sociedad en su conjunto, a través de la satisfacción no solo de los objetivos de los inversionistas, sino de todas las partes interesadas⁹⁰”.

Para Fernando Navarro⁹¹, significa un sistema que sirve como puente para pasar de la teoría a la práctica de la responsabilidad social corporativa. Así podemos advertir que dicha teoría aun cuando ha sido controversial por cuanto, a su naturaleza no se puede negar que la misma subyace en principios y comportamientos éticos que, como se menciona es útil como instrumento

⁸⁸ Cfr., *Idem*

⁸⁹ *Op., Cit.*, Acuña, Andrea Paola, nota 55, p. 4

⁹⁰ *Op. cit.*, Valpentesta, Jorge, Roberto, nota 58, p. 71.

⁹¹ *Op., Cit.*, Navarro, García, Fernando, nota 61, p.86

para la realización e instrumentalización de una responsabilidad social empresarial más integral y menos reduccionista, aun cuando la pretensión de implementación por parte de las empresas sea consecuencia de la competitividad desarrollada producto de la globalización.

Por otra parte, a continuación, se muestran las características de cada una de las teorías que componen el marco teórico de la responsabilidad social empresarial, establecidas en la siguiente tabla:

Marco teórico Responsabilidad social empresarial	
La teoría de la agencia	Sus principales características se relacionan con la idea de que los directivos adoptan un patrón de comportamiento basado en la maximización de sus intereses particulares en detrimento de los intereses de la organización, lo cual se conoce como el coste de agencia
La teoría de la legitimidad	Ofrece una idea más integradora de compromiso con la responsabilidad social empresarial, reconoce explícitamente que la responsabilidad entre la empresa y la sociedad requiere el cumplimiento de un contrato social por el que las agrupaciones acuerdan satisfacer una serie de demandas sociales a cambio de la aprobación de sus objetivos y de la obtención de un tipo de recompensa adicional que garantice su existencia
Teoría Institucionalista	Este enfoque se centra en los aspectos del contexto institucional en donde están inmersas las instituciones, donde se establecen como factores claves del éxito la conformidad con las reglas y normas institucionales, dada la necesidad de las organizaciones de alcanzar con sus acciones su aceptación o prestigio
Teoría basada en recursos y capacidades	Se basa en la concepción de cualquier organización conjunto de recursos, preocupándose del estudio de los factores en los que se apoyan las ventajas competitivas para poder justificar la formulación de determinada estrategia de una organización, tras lo cual se infiere que el foco de atención del análisis de la ventaja competitiva se fundamenta en los aspectos internos de cualquier organización.

Fuente: Revista Iberoamericana de educación superior
versión On-line ISSN 2007-2872
 vol.6 no.15 México ene. 2015⁹²

Elaboración personal, a partir de artículo denominado:
 Análisis de la responsabilidad social universitaria desde diferentes enfoques teóricos

De lo hasta aquí expuesto sobre las características principales de las teorías señaladas, podemos advertir la razón principal por la que, una organización empresarial en los tiempos actuales preferiría adoptar la teoría de los *stakeholders*, pues a pesar de que, cada una de ellas representa una perspectiva para la implementación de la responsabilidad social empresarial,

⁹² *Op., Cit., Cfr.*, Larrán, Manuel y Andrades, Javier, nota 60.

se considera que, en contraste con la teoría de los *stakeholders*, estas tienen una visión reduccionista.

La anterior afirmación parte de lo expuesto en relación con cada una de ellas, pues mientras unas apelan al beneficio solo de los accionistas, otras condicionan el cumplimiento de demandas sociales, a cambio de recompensas, otras apelan solo a su prestigio, -cumplir por cumplir-; y finalmente las que proyectan de manera preferente las ventajas competitivas; es decir, se limitan al aspecto interno. Por lo que, con todo lo expuesto sobre la teoría de los *stakeholders*, esta representa, en definitiva, una forma más amplia de implementación de la responsabilidad social empresarial, incluida en ella las cuestiones de beneficio a los accionistas, ventajas competitivas, legitimación, estímulos fiscales, cumplimiento con instituciones etc.

Ahora bien, hasta este momento propusimos desarrollar el contexto conceptual referido a la globalización, el neoliberalismo, el sistema capitalista, las empresas transnacionales, y la propia responsabilidad social con sus implicaciones teóricas; sin embargo, el enriquecimiento del tema de investigación no es posible concretarlo al abordaje solo de estos, ya que al referirse a los liderazgos empresariales de la mujeres, este encuentra en diversos conceptos elementos que lo complementan, como los referidos a la construcción sexo-género, igualdad de género, perspectiva de género y violencia de género.

Es necesario antes de iniciar con el análisis de estos, generar una pequeña reflexión que nos servirá de anclaje conceptual para la mejor comprensión de nuestra investigación y la justificación acerca de la necesidad de recurrir a la responsabilidad social empresarial como vehículo conductor de la inserción de la igualdad de género en espacios de alta dirección dentro de las empresas.

Si bien, se estableció en su momento como la globalización en su etapa neoliberal ha sido el escenario ideal que ha permitido el desarrollo y crecimiento de las empresas transnacionales y, en la que los Estados juegan un papel importante al conformar al interior de los mismos una estructura propicia para la recepción de estas, mismas que han generado progreso y desarrollo a nivel mundial, tal y como lo explica Roberto Candelas⁹³ se han consolidado como agentes fundamentales del cambio y el progreso, -refiriéndose a las grandes empresas-, y dado sus intereses globales su desenvolvimiento se da en espacios de dominación económica, geopolítica, y su actuación en los países receptores han transformado la forma en que los Estados afrontan su inserción en la economía internacional, así como el modo en que las sociedades configuran las nuevas estructuras del desarrollo nacional, estructuras de donde consideramos se da un cumulo de desigualdades sociales.

Si bien el Estado ha jugado un papel muy importante en su desarrollo al interior de cada país receptor, se puede afirmar que es el modelo de Estado neoliberal el que garantiza la funcionabilidad del sistema capitalista frente al menoscabo de derechos de sectores vulnerables en cada país, como el caso de las mujeres entre otros, Juan Hernández⁹⁴ al realizar un reflexión con base a las características del Estado neoliberal, expone los valores que el neoliberalismo predica en concordancia con las relaciones de poder, una de los cuales, refleja de forma general que las instituciones del libre mercado, del derecho de propiedad y de las empresas transnacionales quedan garantizadas y tuteladas en caso de conflicto frente a los derechos de las mayorías sociales por el Estado neoliberal; así también el vínculo de los Estados desarrollados y organizaciones financieras y comerciales internacionales permiten la

⁹³ *Op. cit.*, Candelas, Ramírez, Roberto, nota 40, pp. 6 y 7.

⁹⁴ *Op. Cit.*, Hernández, Zubizarreta, Juan, nota 15., p. 528 y 529

aprobación de marcos normativos bajo el imperio de la ley, defendiendo de manera desigual los derechos de las clases dominantes, y privilegiando instituciones no democráticas internacionales, y gobiernos democráticos siempre que no rebasen los límites de las reglas neoliberales; se fomentan organizaciones elegidas libremente por la ciudadanía, siempre y cuando no reivindiquen reglas de juego diferentes.

Bajo ese orden de ideas, y como sujeto de la presente investigación, la mujer como grupo vulnerable se encuentra vinculada a un conjunto de relaciones sociales contemporáneas Ana Solís⁹⁵ menciona que estas relaciones sociales contemporáneas se estructuran sobre la base de las relaciones de clase capitalista, y las relaciones de género patriarcales. Haciendo referencia a su vez que el género sexual, -masculino/femenino-, que sobresale en la actualidad es patriarcal y capitalista.

Sobre ese hilo conductor esta autora desde una perspectiva feminista nos explica que la mundialización del modelo neoliberal ha profundizado la condición de opresión de las mujeres a nivel planetario, en donde nuestro país no es ni la vanguardia, pero tampoco la excepción, aduciendo que las políticas de los Estados reproducen las relaciones patriarcales y alienta a la explotación de la fuerza de trabajo de las mismas tanto en el ámbito de la reproducción y producción, sin que desaparezca la división sexual del trabajo y la relación patriarcal⁹⁶

En ese orden de ideas patriarcado⁹⁷ y capitalismo constituyen dos estructuras sociales autónomas e interrelacionadas, cuyos intereses dieron fin

⁹⁵ Solís de Alba, Ana Elisa, *Mujer y neoliberalismo: El sexismo en México*. Ed. Itaca, México 2019, p. 161

⁹⁶ *Ibidem*, p. 163

⁹⁷ El patriarcado es un orden social genérico de poder, basado en un modo de dominación cuyo paradigma es el hombre: este orden asegura la supremacía de los hombres y de lo masculino sobre la interiorización previa de las mujeres y de lo femenino. Lagarde, y de los Ríos, Marcela, *Género y feminismo, desarrollo humano*

a la participación de la mujer en el mercado laboral, en la configuración de la mano de obra femenina como subsidiaria y en la consiguiente subordinación de las mujeres en la familia⁹⁸.

Con estas ideas coincidentes, se estima que en el contexto de los liderazgos dentro de las empresas las mujeres se encuentran frente a la discriminación en razón de género que, no siendo directa, conlleva prejuicio sobre el papel de la misma en la vida productiva, de manera específica en los puestos de alta dirección, dada la cultura organizacional que impera en nuestros tiempos, supeditando su participación a los estereotipos y roles de género, al no encontrarse una política organizacional en donde se incluya la igualdad de género. Razones por las cuales y como se mencionó al inicio de la presente reflexión se hace necesario el abordaje de ciertos conceptos aludidos en su momento, por tanto, y para mejor comprensión del tema iniciaremos con el análisis de la construcción del sistema sexo-género.

1.4. Construcción del sistema sexo y género

En la construcción del sistema sexo género, se hace necesario de inicio dilucidar las diferencias substanciales que existen entre los conceptos de sexo y género, esto con la finalidad de dar mayor ilustración al análisis que se establecerá en relación con los temas de igualdad y perspectiva de género, dos instrumentos fundamentales que han surgido para dar reconocimiento y visibilidad a las mujeres; con la igualdad se trata de situar a ambos, mujeres y hombres en condiciones iguales para el disfrute de los mismos derechos, y por

y democracia, Ed. siglo XXI editores, México 1° edición 2018, 1° reimpresión 2019, p. 59.

⁹⁸ I. Brunet y C.A. Santamaría, *La economía feminista y la división sexual del trabajo*, revista Culturales, Época II - Vol. IV - Núm. 1 / enero-junio de 2016, ISSN 1870-1191, en: [Dialnet-LaEconomiaFeministaYLaDivisionSexualDelTrabajo-5614813%20\(1\).pdf](#). fecha de consulta 14 junio de 2020.

cuanto hace a la perspectiva como mecanismo que nos permite abordar las relación mujer y hombre, frente a una cultura jerarquizada a favor de este último y que ha puesto en desventaja a la mujer, en desigualdades, dentro de la sociedad.

Dicho lo anterior, se iniciará con el tratamiento de las diferencias conceptuales que existen entre sexo y género en el próximo apartado, no sin antes referir de manera breve que se trata de diferencias naturales y culturales asignadas en la sociedad, puesto que, al referimos al sexo de una persona, señalamos las características anatómicas y fisiológicas⁹⁹, que aportan diferencias naturales entre mujeres y hombres, mientras que el género debe ser referido a la construcción de la autoimagen internalizada que da como consecuencia el concepto total de “lo masculino y lo femenino”¹⁰⁰; es decir, la existencia de diferencias creadas por una construcción que las refiere, existen entre hombre y mujeres.

1.4.1. Diferencias teóricas entre sexo y género

Dentro del ámbito de las organizaciones internacionales, las diferencias entre sexo y género se entienden de la siguiente manera: “Lo perteneciente al conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas que definen como varón o mujer a los seres humanos; es decir, el sexo está determinado por la naturaleza; en cambio cuando se alude a género, debe ser referido al conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que las diferentes sociedades asignan a

⁹⁹González, Ramírez, María de los Ángeles (coord.) Mujeres y Hombres, ¿Qué tan diferentes somos? Manual de sensibilización de perspectiva de género, Instituto Jalisciense de las mujeres en: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Jalisco/jal04.pdf>, p. 11, fecha de consulta 9 de junio de 2020

¹⁰⁰ *Ibidem*, p. 13

las personas de forma diferenciada como propias de varones o de mujeres; conceptos según el Fondo de las Naciones Unidas para la infancia¹⁰¹.

Es decir, las diferencias existentes entre sexo y género previstas por el anterior Organismo internacional, refieren a un sistema de carácter biológico-natural. Por otro lado, se trata de un sistema autoconstruido por el hombre, - construcciones socioculturales-, en las cuales les son asignadas diversas tareas y valoraciones a mujeres y hombres; y que a veces se confunde como algo natural, por eso hay quienes prefieren señalar que las únicas diferencias que existen entre hombres y mujeres son las físicas, entendiéndolas como:

“Las características morfológicas genitales; sin embargo, también existen otras diferencias imaginables, estas son las sociales: el comportamiento, las habilidades, las actitudes, la manera de pensar y de sentir. Cada sociedad y cada cultura otorga una valoración y un significado distinto a esas diferencias de sexo y ha elaborado ideas, concepciones y comportamientos acerca del SER Hombre y del SER Mujer y cada generación cumple con su papel de transmitir esa enseñanza a sus hijas e hijos, nietas y nietos, formando así la identidad de género¹⁰²”.

En ese sentido, algo que puede aportar mayor claridad en el tema, es lo referido dentro del marco conceptual del Programa Interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género, cuando este documento alude a género, y lo define como: “Una construcción cultural, social e histórica que, sobre la base biológica del sexo,

¹⁰¹ UNICEF, *Comunicación, infancia y adolescencia. Guía para periodistas perspectiva de género* en: https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM_PerspectivaGenero_WEB.pdf, fecha de consulta 20 de mayo 2020.

¹⁰² *Op., Cit.*, González, Ramírez, María de los Ángeles (coord.) Nota 99, p. 13.

determina valorativamente lo masculino y lo femenino en la sociedad, y las identidades subjetivas colectivas. También el género condiciona la valoración social asimétrica para hombres y mujeres y la relación de poder que entre ellos se establece¹⁰³”.

Es decir; el género como una construcción cultural, y de otras índoles, tiene como base biológica al sexo, y lo que produce la primera, como se mencionó previamente, solo son valoraciones que refieren a roles asignados entre hombres y mujeres; por esta razón, es importante lo que este mismo documento refiere respecto del surgimiento del enfoque de género, pues lo alude como respuesta a los interrogantes teórico-metodológicos planteados por la constatación de evidentes asimetrías y desigualdades existentes entre hombres y mujeres en función de su sexo¹⁰⁴.

En ese sentido Marta Lamas¹⁰⁵ refiere que: “La nueva acepción de género se refiere al conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres, quien la asimila como una clasificación cultural, por medio de la cual se definen no sólo la división del trabajo, las prácticas rituales y el ejercicio del poder, sino que se atribuyen características exclusivas a uno y otro sexo en materia de moral, psicología y afectividad”. Marcela Lagarde¹⁰⁶ menciona que

¹⁰³ OEA, Comisión Interamericana de Mujeres, Programa Interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género, en: <https://www.oas.org/es/CIM/docs/PIA%5BSP%5D.pdf> p. 2

¹⁰⁴ *Idem*

¹⁰⁵ Lamas, Marta, *Diferencias sexo, género y diferencia sexual*, en: <https://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>, p. 4, fecha de consulta 7 de junio de 2020

¹⁰⁶ Lagarde, y de los Ríos, Marcela, *Metodologías feministas para la formación de mujeres líderes*, en: *Perspectivas feministas para fortalecer los liderazgos de mujeres jóvenes*. Ed. UNAM, Centro de investigaciones interdisciplinarias en ciencia y humanidades, México 2016, p. 38.

es muy común que, para referir a las mujeres, tanto en su la problemática o a las alternativas que existen alrededor de las mismas para tratar de evitar la discriminación, se realiza mediante temas o propuesta de género, como si el género refiriera solo a las mujeres como una palabra sustituible, y no es así, el género es: “Un conjunto de atributos signados a las personas por su sexo, definición históricamente, y organizado políticamente por la sociedad”.

En vista de las aportaciones otorgadas, desde las instituciones y la academia analizadas en líneas anteriores, se tratará el tema de igualdad de género, pues como hemos visto, la construcción del sistema genero ha derivado en aportaciones importantes en relación con la existencia de diversos tipos de discriminación de las mujeres dependiendo de la cultura y la época. La igualdad de género tiene como propósito igualar las condiciones entre mujeres y hombres en un plano de equilibrio dentro de la sociedad en participación, reconocimiento y disfrute de derechos por igual.

1.4.2. Igualdad de género

El Diccionario de la lengua española¹⁰⁷ asigna al concepto de igualdad el significado de: “Conformidad de algo con otra cosa en naturaleza, forma, calidad o cantidad; correspondencia y proporción que resulta de muchas partes que uniformemente componen todo; y finalmente como principio reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones En ese sentido, Rodrigo Brito¹⁰⁸, nos dice que la igualdad como principio bajo la perspectiva de la Constitución Mexicana se encuentra considerada como una prohibición de discriminar, y que, la igualdad consiste en que las

¹⁰⁷ Diccionario de la lengua española, en: <https://dle.rae.es/igualdad?m=form>, fecha de consulta 30 de junio de 2020.

¹⁰⁸ Brito, Melgarejo, Rodrigo, *El principio de igualdad en el derecho Constitucional comparado*, en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1968/9.pdf>, fecha de consulta 20 de septiembre de 2020, p. 139.

distinciones y diferencias de trato no pueden estar motivadas por la raza, la religión, el sexo, el origen social etc., por lo que dicho principio de igualdad implica la exclusión de trato desigual que no pueda justificarse constitucionalmente”.

Cuando vinculamos los conceptos igualdad y genero podemos advertir la delimitación del concepto igualdad respecto al género; es decir, la igualdad referida entre hombres y mujeres. A efecto de tener mayor claridad respecto al tema en las siguientes líneas analizaremos las perspectivas institucionales y teóricas elaboradas al respecto. En el contexto regional americano, producto de la primera reunión de ministras y autoridades responsables de las políticas de las mujeres de los Estados miembros, -Organización de Estados Americanos- se derivó el Programa Interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género¹⁰⁹, el documento elaborado al efecto, plasmo que la igualdad de género refiere a:

“Significa que la mujer y el hombre disfrutan de la misma situación y que tienen iguales condiciones para la plena realización de sus derechos humanos y su potencial de contribuir al desarrollo, político, económico, social y cultural y de beneficiarse de los resultados”. Concluyendo que esta es la valoración imparcial por parte de la sociedad de las similitudes y diferencias entre el hombre y la mujer y de los diferentes papeles que cada uno juega¹¹⁰”.

¹⁰⁹ Este programa depende la Comisión Interamericana de Mujeres, que a su vez es un órgano creado dentro de la Organización de Estados Americanos, en: http://www.summit-americas.org/vp/cim/programa_interamcim_cuatro_idiomas.pdf, fecha de consulta 03 de junio de 2020.

¹¹⁰ Programa Interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género, en: <https://www.oas.org/es/CIM/docs/PIA-ES.pdf>, fecha de consulta 03 de junio de 2020, p. 3.

En el mismo orden de ideas, el denominado Consejo de Europa, dentro de la estrategia de igualdad de género 2018-2023,¹¹¹ refiere a la igualdad de género como “Aquella que conlleva los mismos derechos tanto para mujeres y hombres, niñas y niños, así como igual visibilidad, empoderamiento, responsabilidad y participación en todos los ámbitos de la vida pública o privada. También significa igualdad en el acceso y la distribución de los recursos entre mujeres y hombres”.

Al respecto *Heide, I.* en documento denominado *ABC de los derechos de las trabajadoras*, Ginebra, OIT, citado en la obra *Perspectiva de Género en las iniciativas de responsabilidad social, la responsabilidad social de género* dice que la igualdad de género entre hombre y mujeres:

“Refiere a que los seres humanos son libres para desarrollar sus habilidades personales y decidir sin las limitaciones de estereotipos, roles de género o prejuicios. No implica que mujeres y hombres tienen que ser iguales, pero sus derechos, oportunidades y responsabilidades no deberían depender en función de si nacieron hombre o mujer.”¹¹²

Dado lo anterior, se considera que la igualdad de género debe entenderse de la siguiente manera:

“Tanto hombre como mujer, en un estatus social de igualdad, aunque en desigualdad de características biológicas, anatómicas y

¹¹¹ Consejo de Europa, Estrategia de igualdad de género 2018-2023 en: <https://rm.coe.int/estrategia-de-igualdad-de-genero-del-coe-es-msg/16808ac960Una>, p.3, fecha de consulta 21 de mayo 2020

¹¹² Velasco, Eva, *et. al. Perspectiva de Género en las iniciativas de responsabilidad social: La responsabilidad social de género*, Ed. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Gobierno de España, Madrid 2015, p. 61

fisiológicas, deben detentar los mismos derechos y tener las mismas oportunidades dentro de la sociedad, haciendo uso de sus libertades para realizarse plenamente como seres humanos, en un contexto de equidad, en donde la sociedad se enfoque en la obligación de respetar y proteger las diferencias que de acuerdo al sexo y género son reproducidos.”

Por ello, se ha comprendido que la igualdad de género refiere al reconocimiento que se le hace a la mujer en relación con el hombre, para que, en pleno ejercicio disfrute y goce de derechos en una situación de igualdad. Sin embargo, se considera también que, para que eso sea posible es necesario instruir a la sociedad respecto de la perspectiva de género, como instrumento para garantizar el derecho a la igualdad, dejando atrás roles y estereotipos que el género le ha otorgado y que generan discriminación

1.4.3. Perspectiva de género

Marcela Lagarde¹¹³, nos dice que la perspectiva de género permite analizar y comprender las características, semejanzas y diferencias que define a las mujeres y a los hombres de manera específica; pero también considera que es una mirada ética del desarrollo y la democracia como contenidos de vida para enfrenar la inequidad, la desigualdad y los oprobios de género prevalecientes.

La categoría denominada como perspectiva de género, surge en la segunda mitad del siglo XX en el ámbito de las ciencias sociales. Responde a la necesidad de abordar de manera histórica y dialéctica, multidisciplinaria e integral, las relaciones entre mujeres y hombres con sus implicaciones

¹¹³ *Op., cit.*, Lagarde, y de los Ríos, Marcela, nota 97, pp. 15 y 42

económicas, políticas, psicológicas y culturales en la vida social de los géneros¹¹⁴.

De acuerdo con Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia¹¹⁵, la perspectiva de género debe entenderse como:

“Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones”.

La anterior definición propone una perspectiva integral de género que desde diversos aspectos trata de eliminar las causas de opresión de género, a través de la igualdad entre hombres y mujeres desde la equidad, cuyo propósito es que este elemento de equilibrio contribuya al bienestar de las mujeres como sexo en desventaja, y a partir de ello construir una sociedad donde ambos sexos tengan el mismo valor, igualdad de oportunidades y derechos. De acuerdo con ello, Celia Marín¹¹⁶, explica que abordar el concepto de equidad, para que la mujer ya no constituya el grupo vulnerable que es

¹¹⁴ *Op., Cit.*, González, Ramírez, María de los Ángeles (coord.) nota 99, p. 10.

¹¹⁵ México, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 5, en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130420.pdf, fecha de consulta 20 de junio de 2020, p. 2.

¹¹⁶ Marín Sasaki, Celia *et al*, *Argumentación Jurídica y perspectiva de Género en las resoluciones judiciales*, Ed. Porrúa. México 2018, p.15

abusado y transgredido en sus derechos y garantías fundamentales, por el contrario que mujer y hombre convivan en una sociedad igualitaria.

Marcela Lagarde¹¹⁷, para quien la perspectiva de género implica una metodología analítica que subyace en la teoría de género¹¹⁸ y en el paradigma histórico-crítico y cultural del feminismo, la perspectiva de género ha repercutido sobre estudios de género, siendo el análisis de género la síntesis entre la teoría de género y la llamada perspectiva de género que deriva de la concepción feminista del mundo y de la vida, por lo que la perspectiva de género se estructura a partir:

“De la ética y conduce a una filosofía post-humanista, por su crítica de la concepción androcéntrica de humanidad que dejó fuera a la mitad del género humano: a las mujeres. Y, a pesar de existir en el mundo patriarcal, las mujeres han sido realmente existentes. Es notable que el humanismo no las haya advertido. La perspectiva de género tiene como uno de sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la re-significación de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres con las mujeres”.

Nancy Fraser¹¹⁹, nos ofrece una perspectiva de género, bajo dos concepciones relevantes, que se analizarán para comprender su definición, ya que aportan utilidad en la producción de igualdad de trato para la mujer.

¹¹⁷ *Op., cit.*, Lagarde, y de los Ríos, Marcela, nota 97, p. 13.

¹¹⁸ La teoría de género tiene como materia analizar las construcciones históricas en torno al sexo de las personas y las atribuciones simbólicas de las cosas, los espacios, los territorios, etc. También la organización social construida con esas bases, así como las características del Estado o de cualquier conformación de poder social previa o distinta al Estado como parte del orden de géneros y los mecanismos estatales que se utilizan en la reproducción de ese orden

¹¹⁹ *Cfr.* Fraser, Nancy, *Fortunas del Feminismo*, Ed. Instituto de Altos Estudios Nacionales, Ecuador 2015, p. 193

Esta autora considera que la combinación de las teorías de género basadas en pensamientos marxista y postmarxistas, la primera referida a la problemática centrada en el trabajo asociada con el feminismo socialista, y la segunda centrada en la problemática de la cultura de la teorización feminista, tienen que incorporarse, abandonando toda teoría de género que excluya a una y otra.

Su propuesta radica en un primer momento, al tratamiento teórico de la visión sexista –masculina- que prevalece, y que existe en la economía política, y en el orden cultural; y la segunda, referida al estudio analítico de dos dimensiones o posturas del sexismo; propuesta que entendemos como el estudio profundo de la estructura social andrógina prevalente en la sociedad, y del sexismo bajo dos dimensiones distintas, la de distribución como una etapa pasada, al de la representación como una nueva visión. La autora refiere a una concepción bidimensional del género, que sirve para no trucar la problemática feminista, y lo expone de la siguiente forma¹²⁰:

“...ello exige la teorización del carácter sexista de la economía política y del androcentrismo del orden cultural, sin reducir ninguna de ellas a la otra. Al mismo tiempo, exige también teorizar sobre dos dimensiones analíticamente distintas del sexismo, una centrada en la distribución y la otra en el reconocimiento. El resultado será una concepción bidimensional del género. Solo dicha concepción puede respaldar una política feminista viable en la era actual”.

El género, codifica patrones culturales de interpretación y evaluación dominantes, y uno de sus principales rasgos de la injusticia de género es el androcentrismo, y que provocan la discriminación de la mujer, tal

¹²⁰ *Idem*

androcentrismo lo define como: “Un patrón de valor cultural institucionalizado que privilegia los rasgos asociados con la masculinidad¹²¹”, esta estructura arraigada, no es posible superarla, solo mediante la redistribución, sino no también bajo el reconocimiento adicional, combinadas el género emerge como una categoría bidimensional.

Dicha categoría bidimensional consiste en: Una cara político-económica que lo incluye en el ámbito de la redistribución y también una cara cultural-discursiva que lo incluye simultáneamente en el ámbito del reconocimiento; lo que es interesante, porque incluye de manera igualitaria a mujeres y hombres, por cuanto hace al modelo distributivo y representativo. Es un aporte destacado a la igualdad y a la perspectiva de género, dado que esta última contribuirá a la visibilidad de la mujer, específicamente a partir del concepto de reconocimiento y su categoría cultural, del que se puede desarrollar una nueva cultura de perspectiva de género; sin olvidar la doble dimensión que maneja la autora.

Ahora bien, dado que el tema de investigación refiere a la igualdad de género en el acceso femenino a cargos directivos en las empresas transnacionales, consideramos relevante realizar un breve análisis de la teoría de la perspectiva de género dentro de las organizaciones, y que implican la participación de la mujer y su ascenso a puestos de decisión clave en una relación asimétrica del poder en las organizaciones, Ángel Vázquez,¹²² nos señala que las asimetrías laborales no se aminoran con impulsar una mayor participación de la mujer en puestos clave de decisión, sino que estas deben

¹²¹ *Ibidem*, p. 194

¹²² Vázquez, Ángel, *et. al.*, *El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones*, en <http://www.redalyc.org/pdf/393/39348246008.pdf>, fecha de consulta 21 de mayo de 2020, p.181

ser contrarrestadas “en la medida en que se indague en la composición del modelo masculino dominante que cotidianamente se recrea y refuerza.”

Estas ideas encuentran un punto de coincidencia en la construcción de género que Nancy Fraser realiza cuando refiere que, a pesar de que la mujer ha logrado el desarrollo en la educación, son otros los factores que las limitan en el acceso de estas a liderazgos empresariales, como los referidos a las categorías culturales del modelo masculino.

El acceso de las mujeres en liderazgos empresariales es una problemática que ha sido abordada por algunos teóricos, los cuales han observado que, a pesar de la amplia y paulatina incorporación de mujeres a la población activa, registrada en los países desarrollados desde la segunda mitad del siglo XX, se sigue manteniendo la estructura jerárquica característica de las relaciones de género de las sociedades patriarcales anteriores¹²³.

Esther Barberá¹²⁴, refiere al techo de cristal como una metáfora por medio de la que se pretende representar de manera sutil mecanismos discriminatorios que obstaculizan el desarrollo profesional de las mujeres, que las limitan y les marcan un tope difícil de sobrepasar. Estas barreras no siempre se explicitan, ni son evidentes; sin embargo, muchas mujeres no pueden explicar porque, y como muy frecuentemente no consiguen escalar

¹²³ Ramos, Amparo *et. al.*, *Mujeres directivas, Espacio de poder, y relaciones de Género*, Institut Universitari & Estudis de la Dona Universitat de Valencia; Anuario de Psicología 2003, vol. 34, n\ 2, 267-278 O 2003, Facultad de Psicología Universitat de Barcelona en: <https://www.raco.cat/index.php/anuariopsicologia/article/viewFile/61740/88525>, fecha de consulta 10 de noviembre de 20129

¹²⁴ Barberá Heredia, Esther, *et al.*, *Mas allá del techo de cristal; Diversidad de género* en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=296669>, fecha de consulta 07 de noviembre de 2019

más puestos en su profesión. Esta autora destaca diversas teorías que incorporan la confluencia de múltiples factores tales como: El arraigo de las tradiciones culturales, relaciones de poder entre hombres y mujeres y, otras dimensiones de carácter psicosociales, como la construcción de la feminidad y la masculinidad.

En ese sentido Claudia Félix¹²⁵, coincide en la existencia de factores que impiden a las mujeres encumbrarse en puesto de alta dirección en las empresas, y lo explica a través del techo de cristal, desarrolla este concepto como una barrera en la carrera laboral de las mujeres caracteriza por ser: “Invisible por cuanto a que no es percibida como tal por parte importante de la sociedad, y porque no existen impedimentos explícitos discriminatorios contra las mujeres, sino que es mayoritariamente producto de determinados comportamientos sociales”. El techo de cristal significa barreras, algo consensuado por los especialistas, de las cuales es posible obtener una clasificación que permite la mejor comprensión.

De acuerdo con lo anterior las barreras son¹²⁶: barreras individuales, las cuales van asociadas a la identidad de género femenino y tienen relación con el proceso de socialización de la mujer, -se relacionan con la concepción que la propia mujer tiene sobre su rol reproductivo-. Las barreras culturales, estereotipos de género relacionados con el perfil de personalidad que se le atribuye a las mujeres en una determinada sociedad y cultura, -determinada características son propias de las mujeres, y diferentes al perfil de los hombres-. Las barreras institucionales, son las que directamente bloquean la promoción laboral de las mujeres en el ámbito de una determinada cultura

¹²⁵ Vázquez, Parra, José Carlos (Coord.), *Liderazgo, emprendimiento y género. Motores de la transformación, El famoso techo de cristal: una mirada desde el liderazgo transformador*, Ed. Tirant, Humanidades, México 2020, p. 31.

¹²⁶ *Ibidem*, pp. 32-34

organizacional, en donde los procesos institucionales son influidos por roles de género.

De lo anterior se puede apreciar los diversos planteamientos metodológicos de los que se pueden advertir los múltiples factores que afectan a las mujeres en sus carreras ascendentes dentro de las empresas, el objetivo compartido por la mayoría de los autores ha sido la complejidad que guarda la igualdad de género en los liderazgos empresariales de las mujeres, pero la importancia de conocer las causas explicativas de la discriminación de la mujer es la forma de afrontar la misma. Como podemos darnos cuenta, el problema a resolver es la discriminación de la mujer en el campo laboral, y el desarrollo de esta en los puestos de alta dirección dentro de las empresas, en ese sentido, esa discriminación debe advertirse como un tipo de violencia de género, por causar daño y vulnerar la condición y desarrollo de la mujer, concepto que será analizado en el subtema siguiente.

1.4.4. Violencia de género

La violencia de género es considerada por Organismos internacionales como violencia contra la mujer, para mayor entendimiento del tema consideramos necesario abordar el significado general de violencia, por consiguiente, se encontró que el Diccionario de la Real Academia Española¹²⁷ refiere a cuatro acepciones acerca de su significado: primero la menciona como la cualidad de violento; segundo, a la acción o efecto de violentar o violentarse; después a la acción violenta o contra el natural modo de proceder; y finalmente, a la acción de violar a una persona. Es oportuno abundar en el significado de violentar; de ahí que, tomando en cuenta el mismo orden de referencias, la RAE en su

¹²⁷ Real Academia Española, en: <https://dle.rae.es/violencia>, fecha de consulta 27 de mayo de 2020

primera acepción, refiere que violentar¹²⁸ significa: “Aplicar medios violentos a cosas o persona para vencer su resistencia”.

En ese sentido, los anteriores conceptos preliminares serán de utilidad para iniciar el análisis y conceptualización de lo que debe ser entendido como violencia de género de manera específica. Desde la perspectiva de unos de los Organismos Internacionales, más relevantes, -ONU-, y que ha trabajado en el tópico de la violencia en contra de la mujer, y a favor de su eliminación, en la denominada Declaración y programa de acción de Viena de 1993, de la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos¹²⁹, su numeral dieciocho, describe cómo los derechos humanos de las mujeres y las niñas, son una parte inalienable, integral e indivisible de las mismas, teniendo como objetivo prioritario internacional la participación igualitaria de la mujer, en todos los ámbitos y niveles, así como la erradicación de todas las formas de discriminación por motivos de sexo, razón que consideramos es una contribución substancial porque reconoce los derechos humanos de la mujer, y la erradicación de la discriminación de la misma, considerando que: “La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas, son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana y deben ser eliminadas”.

Por ende, dicha aportación debe servir de ilustración para comprender, que toda forma de violencia hacia la mujer; es decir, por género, el acoso en todas sus modalidades, así como explotación sexual, y la existencia prejuicios

¹²⁸ *Idem*

¹²⁹ *Cfr.*, Organización de las Naciones Unidas, Derechos Humanos, Declaración y Programa de Acción de Viena, de la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos 1993 en:

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2033.pdf>,
fecha de consulta 29 de Mayo de 2020

culturales, son una forma de discriminación que van en contra de la dignidad de la mujer, y en consecuencia debe ser calificada como una violación en contra de sus derechos humanos.

Otra referencia importante se encuentra en el documento denominado Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, mejor conocida como, Convención de Belem do para¹³⁰, inserta dentro de la Organización de Estados Americanos, pues en ella se alude a la violencia de género, como violencia contra la mujer, atribuida a “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. La misma establece elementos claros sobre lo que se considera la violencia de género, atribuida a acciones que van desde el daño y sufrimiento, hasta la muerte, brindando una tipología de la violencia como puede ser física, sexual o psicológica, incluida en el ámbito público y privado.

Dicho documento no indica explícitamente la definición de violencia de género, pero si precisa lo que es la discriminación de la mujer, y su política encaminada a la eliminación, y se señala a la denominada Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, -CEDAW-¹³¹, en la cual de forma textual refiere a la discriminación como:

““Discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado

¹³⁰ Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, mejor conocida como, Convención de Belem do para, en: https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf, fecha de consulta 29 de mayo de 2020

¹³¹ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW, en: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>, fecha de consulta 9 de mayo de 2020

menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Es importante la aportación que versa sobre la discriminación de la mujer, porque al haberse abordado aquellas en las que se define a la discriminación de la mujer como una forma de violencia de género, además de representar una violación de los derechos humanos, nos reitera que la discriminación referida a la no inclusión, o la restricción por cuestión de género, debe ser considerada como violencia de género.

En ese sentido, lo significativo es, tomar como base el principio de igualdad que debe prevalecer entre hombres y mujeres, términos en los que se ha pronunciado su comité, en las llamadas recomendaciones generales, en este caso, la referida al numeral diecinueve, sobre la violencia de la mujer que, en su parte conducente a antecedentes, punto uno, menciona: “1. La violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”¹³².

En México el Instituto Nacional de las Mujeres en el año 2007¹³³, elaboró un documento denominado glosario de conceptos, en el cual se ofrece una concepción de lo que se puede entender por violencia de la mujer: “Es todo

¹³² Recomendaciones generales adoptadas por el comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer, 11º período de sesiones, 1992, recomendación general n° 19 la violencia contra la mujer en: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_3731_S.pdf, fecha de consulta 30 de mayo de 2020

¹³³ Instituto Nacional de la Mujer, Glosario de género, en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf, fecha de consulta 27 de mayo de 2020.

acto violento que tiene por motivo profundo la pertenencia al sexo femenino, y que ocasiona como resultado sufrimiento y/o daño físico, psicológico y sexual, ya sea en la vida pública o en el ámbito privado”. Además, se encuentran consideradas las amenazas sobre tales actos, la coacción y la privación de la libertad, así como acciones que se lleven a cabo sin el consentimiento, y considerando como actos violentos, la humillación, persecución y la prohibición de sus derechos como el empleo, entre otras y gozar de su libertad como ser humano¹³⁴.

Es relevante lo establecido sobre la violencia de género desde la perspectiva institucional, porque en ella se encuentra un panorama más amplio de elementos que sin duda sirven de parámetro o guía para dilucidar los límites de los actos cometidos en contra de la mujer, así como de su voluntad vulnerada, y que le impiden el libre ejercicio de sus derechos, su desarrollo, sus expectativas, lo que provoca que se lastime su dignidad.

Ahora bien, por cuanto hace a las causas que producen la violencia de género, es necesario referirlas brevemente, pues su conocimiento puede contribuir a generar conciencia de cómo y porque se genera la misma, por lo que se han de ilustrar dichas causas con base a documento de trabajo¹³⁵ realizado por ONU-Mujeres, UNICEF, que evidencia que las causas de la violencia contra las mujeres y las niñas, es histórica, con base en una estructura social, y que se encuentra presente en todo el mundo de una forma generalizada, al destacar que la misma, “tiene sus raíces en la desigualdad histórica y estructural que ha caracterizado las relaciones de poder entre el

¹³⁴ Cfr. *Idem*

¹³⁵ ONU-Mujeres, UNICEF, *La prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas el contexto educativo*, en: <https://www.unicef.org/lac/media/6336/file/PDF%20La%20prevenci%C3%B3n%20de%20la%20violencia%20contra%20las%20mujeres%20y%20las%20ni%C3%B1as%20el%20contexto%20educativo.pdf>, p. 9, fecha de consulta 1 de Junio de 2020

hombre y la mujer, dicha violencia persiste en todos los países del mundo y constituye una violación generalizada del disfrute de los derechos humanos”.

Bajo esa misma idea, desde la teoría, Carmen Beramendi¹³⁶ estima que la violencia de género es una de las expresiones culturales más arraigadas, naturalizadas e incorporadas por las personas a tal extremo que ciertas formas de violencia quedan invisibilizadas, otras se justifican y en algunos casos se promueven; por tanto, desde su opinión la violencia en contra de la mujer “es una forma de violencia de género, producto de un sistema social que legitima y reproduce la supremacía y dominación masculina sobre las mujeres, niños, niñas y adolescentes y grupos de personas que resisten los modelos de masculinidad hegemónica”.

Por consiguiente, es posible afirmar que la violencia de género siendo una expresión cultural dentro de las sociedades, basa su existencia en las desigualdades entre géneros, privilegiadas por el modelo de superioridad del sexo masculino sobre el femenino; elemento cultural al cual también refiere la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing¹³⁷, como causa de la violencia de género, su numeral ciento dieciocho lo consigna de forma expresa:

“La violencia contra la mujer a lo largo de su ciclo vital dimana esencialmente de pautas culturales, en particular de los efectos perjudiciales de algunas prácticas tradicionales o consuetudinarias y de todos los actos de extremismo relacionados con la raza, el sexo, el

¹³⁶ Beramendi, Carmen *et al.*, *Mirando las violencias contra las mujeres desde la perspectiva interseccional. Desafíos teóricos y metodológicos para su conceptualización y medición; Violencias contra las mujeres desafíos y aprendizajes en la cooperación sur-sur en América Latina y el Caribe*, Ed. Flacso, Chile 2015, p. 56

¹³⁷ ONU- Mujeres, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Declaración política y documentos resultados de Beijing, en: https://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf, fecha de consulta 3 de junio de 2020

idioma o la religión que perpetúan la condición inferior que se asigna a la mujer en la familia, el lugar de trabajo, la comunidad y la sociedad”.

Todas las anteriores aportaciones nos llevan a la reflexión sobre el significado de la violencia de género y, como se produce; es decir, bajo qué acciones se define la misma, pero también, la relevancia de las causas principales sobre las que se encuentra estructurada, como es la parte cultural señalada por los organismos internacionales principalmente, que bajo una construcción social de sexo-género, y la asignación de roles específicos entre mujer y hombre, motivaron desde mucho tiempo que las mismas se hayan visto limitadas en su desarrollo, haciéndolas invisibles en los contextos públicos y privados, coartando su libertad y atentado en contra de su dignidad como ser humano. Así se concluye este apartado, no sin antes referir la necesidad de exponer los tipos de violencia existentes, lo cual será desarrollado en el siguiente punto.

1.4.4.1. Tipos de violencia

En este apartado se tiene la intención de referir a los tipos de violencia de género, para poder hacer aún más claro el contexto de la violencia contra la mujer; no sin antes señalar que, esta puede ser expresada en diferentes ámbitos y modalidades, tales como¹³⁸:

“Violencia en el hogar o violencia doméstica; acoso sexual y laboral; explotación sexual en sus diversas formas; trata de mujeres; abuso sexual de niñas; violación sexual en el matrimonio; prostitución forzada; feminicidio/femicidio¹³⁹, violación de los derechos Sexuales y

¹³⁸ *Op., Cit.*, Beramendi, Carmen *et al.*, nota 136, p. 63

¹³⁹ “Femicidio”, en castellano un término homólogo a “homicidio”, sólo se referiría al asesinato de mujeres, mientras que “feminicidio”, definido por Lagarde, incluiría la variable de impunidad que suele estar detrás de estos crímenes, es decir, la inacción o desprotección estatal frente a la violencia hecha contra la mujer. En:

reproductivos; violación tumultuosa violaciones “correctivas”; violencia del estado; violencia obstétrica; violencia en situaciones de conflicto armado, como los asesinatos, las violaciones sistemáticas, la esclavitud sexual y el embarazo forzado; asesinatos por razones de honor; violencia por causa de la dote; infanticidio femenino y la selección prenatal del sexo del feto en favor de bebés masculinos; mutilación genital femenina y otras prácticas culturales y religiosas dañinas”.

En las anteriores líneas, si bien encontramos diversos modos y formas de violencia de género, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, refiere a tres tipos de violencia de género tales como: física, sexual y psicológica¹⁴⁰, en tres contextos distintos, referidos a la familia, a la comunidad, y la perpetrada o tolerada por el Estado, dentro de las cuales encontramos un sin número de acciones cometidas en contra de las mujeres y que menoscaban la integridad de esta.

Al igual que la anterior Declaración, ONU- Mujeres¹⁴¹, también refiere a los tres tipos de violencia de género, física, sexual y psicológica, pero además nos conduce a contextos en donde esos tipos de violencia contra la mujer pueden generarse y las formas en que se producen: La causada por un compañero sentimental, la violencia sexual; la trata de seres humanos, mutilación genital femenina y matrimonio infantil.

<https://confidencial.com.ni/archivos/articulo/17309/un-nuevo-termino-en-la-rae-039-femicidio-039>, fecha de consulta 2 de junio de 2020

¹⁴⁰ *Op., Cit., Cfr.*, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Declaración política y documentos resultados de Beijing, nota 114, p. 86

¹⁴¹ *Cfr.*, ONU-Mujeres, en: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/multimedia/2015/11/infographic-violence-against-women> fecha de consulta 9 de junio de 2020

Lo abordado en estos dos últimos temas, referidos a la violencia y tipo de violencia de género, en los que se ha incluido además, las formas y los contextos en las que esta se produce y como se generan, resulta de utilidad para reflexionar que todo trato diferenciado entre hombre y mujer significa violencia de género, que conlleva a que la mujer sea vista en un nivel inferior en relación a hombre, y refiere a la discriminación por género, por lo que a manera de conclusión, es interesante la perspectiva sobre la discriminación que aporta la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer¹⁴²:

“A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Hasta aquí, creemos haber logrado el desarrollo de los principales conceptos que aluden o se relacionan con el tema de investigación, cuyo propósito fue señalado al inicio de este capítulo, y que bajo la metodología respectiva podemos referir entonces al siguiente capítulo en el que iniciaremos con el desarrollo histórico de la perspectiva de género en la Responsabilidad social empresarial.

¹⁴² *Op., Cit.*, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, nota 131.

CAPITULO SEGUNDO

Desarrollo de la responsabilidad social empresarial y la Perspectiva de género

Sumario

2.1. Evolución de la Responsabilidad social Empresarial 2.1.1. Perspectiva histórica de la responsabilidad social en el mundo 2.1.2. Perspectiva histórica de la responsabilidad social en México 2.2. Desarrollo institucional de la perspectiva de género 2.2.1 Visión histórica del desarrollo institucional de la perspectiva de género en el mundo 2.2.2. Evolución constitucional de la perspectiva de género en México 2.3. Evolución de la participación de la mujer en el ámbito público 2.3.1. División sexual del trabajo 2.3.2. Integración de la mujer en el desarrollo económico 2.4. Responsabilidad social empresarial y su evolución hacia una responsabilidad social de género 2.5. Liderazgos femeninos actuales en las empresas 2.5.1. Medidas para combatir los techos de cristal

Una vez que hemos abordado el análisis de los principales conceptos que atañen a la presente investigación, en este capítulo se pretende utilizar el método histórico para conocer la evolución de los principales objetos de estudio como son la responsabilidad social empresarial y la igualdad de género, su conexión, integración y evolución en el sector empresarial, lo que permitirá abordar las actuales tendencias como el tema de la responsabilidad social de género, al que se ha podido llegar por virtud del auge en el desarrollo de la perspectiva e igualdad de género en diversas disciplinas y sectores. Bajo el método anunciado una vez conocido el contexto histórico podrá abordarse la situación actual de los liderazgos femeninos en las empresas; es decir, la evolución de la inserción de la participación de la mujer en cargos de relevancia en las empresas, y la realidad imperante.

2.1. Evolución de la Responsabilidad social Empresarial

2.1.1. Perspectiva Histórica de la Responsabilidad social Empresarial a nivel mundial

En un estudio acucioso inserto en investigación llevada a cabo en el seno del Centro de Investigaciones de la universidad del pacífico, María Matilde, *Schawald*¹⁴³ desarrolla un trabajo sobre la evolución de la responsabilidad social empresarial que comprende desde sus orígenes hasta la actualidad, cuya metodología muestra cuatro fases históricas de su desarrollo, denominándolas: época empresarial, la gran depresión, la época del activismo social y la denominada conciencia social contemporánea.

Cada fase evoca una época en el tiempo, explicando que la responsabilidad social empresarial apareció formalmente a finales del siglo XIX, y su característica estuvo constituida por el espíritu emprendedor y la filosofía del *laissez-faire*, prevaleciendo la preocupación de ciudadanos y gobierno por las malas prácticas de las empresas, mencionando particularmente países como Estados Unidos y Canadá en donde el concepto aparece en la penúltima década del siglo XIX; encontrando su consolidación en el año 1920 con el desarrollo de la filantropía empresarial¹⁴⁴.

Autores como Emmanuel *Raufflet*¹⁴⁵, mencionan que esta etapa abarca de los años 1890 al 1929, considerándola como la época de la responsabilidad social inducida, dado que, en el siglo XX al reinar un espíritu de frontera, se da pie a la fundación del gran capitalismo continental, con ello la acumulación de

¹⁴³ *Schwalb*, María Matilde y García, Emilio, *Evolución del compromiso social de las empresas, historia y enfoques*, Ed. Universidad del Pacífico, Centro de investigación, Perú 2003. p. 12

¹⁴⁴ *Idem*

¹⁴⁵ *Op., Cit., Raufflet*, Emmanuel, nota 72, pp.23-32

inmensas fortunas por medios a menudo cuestionables, con ello las posiciones dominantes son utilizadas en el uso de precios abusivos a través de consorcios monopolísticos y oligopólicos.

En esta época además, surge un conflicto entre estos grandes monopolios, los actores principales que representan los intereses de los titulares de los grandes capitales en expansión, en posición contraria a los propietarios de pequeñas empresas, ciudadanos y consumidores, quienes al movilizarse propician el nacimiento de leyes antimonopólicas como la ley antimonopolio Sherman de 1890, es por ello que, para este autor la responsabilidad social empresarial en un primer momento es motivada con base a las respuestas jurídicas frente a los abusos generados por las posiciones económicas dominantes.

Dentro de esta primera fase, y superado en gran medida las acciones abusivas de las economías arbitrarias, surge la filantropía empresarial, la cual es parte importante de esta fase del desarrollo de la responsabilidad social empresarial, motivada de acuerdo a Izaskun Larrieta¹⁴⁶ por cuestiones externas, primordialmente sociales que se dan en Estados Unidos en un entorno regulado primero como filantropía y voluntariado, y posteriormente incluida en el ámbito del gobierno corporativo, la cual se dirigió a la transparencia y certificación de auditorías de las empresas; entendiendo que esta autora habla de una evolución de la responsabilidad social empresarial que tuvo como base la filantropía, a lo cual agrega, tratarse de una responsabilidad social empresarial, de cómo se producen y distribuyen los productos y servicios, y los impactos en las personas empleadas de la cadena de valor.

¹⁴⁶ *Op., cit.*, Larrieta Rubín de Celís, Izaskun, nota 66, p. 22

La década de los años 30, en plena crisis de la gran depresión en los Estados Unidos, es señalada como la segunda fase de la evolución de la responsabilidad social empresarial, la difícil recesión tiene importantes consecuencias económicas y sociales, y donde el Estado elabora e implementa políticas económicas keynesianas con el fin de reactivar la economía, que más adelante serán acentuadas dada la necesidad de una coordinación estrecha y acelerada en el contexto de la segunda guerra mundial, en la que la responsabilidad de las empresas aparece enmarcada por las políticas económicas e industriales del gobierno¹⁴⁷.

Según María Matilde *Schwalb*¹⁴⁸ dice que esta época representada por la crisis económica es vista por los ciudadanos como consecuencia de la avaricia de los empresarios y la protección de sus propios intereses, culpándolos de la misma, y al dar lugar al surgimiento de leyes que ampliaron la función de las empresas para proteger e incrementar el bienestar general de la sociedad, se generó el nacimiento del concepto de responsabilidad social hacia los grupos de interés. Esa responsabilidad social naciente buscaba proporcionar una respuesta afín a las expectativas de grupos de interés, augurando una gestión equilibrada entre empleados, accionistas y consumidores en una perspectiva a largo plazo¹⁴⁹.

Por su parte Ana María Romo¹⁵⁰ explica que Estados Unidos de Norte América es el país en donde nace de forma principal la responsabilidad social en las empresas, y la sitúa entre los años treinta y cuarenta, años en los que este país se hallaba superando la gran depresión y la segunda guerra mundial,

¹⁴⁷ *Op., cit., Raufflet*, Emmanuel, nota 72

¹⁴⁸ *Op., cit., Schwalb*, María Matilde y García, nota 143, p. 13

¹⁴⁹ *Op., cit., Raufflet*, Emmanuel, nota 72, pp. 26 y 27.

¹⁵⁰ Romo, Jiménez, Ana María, *Responsabilidad social empresarial y su evolución en México, medio ambiente y sociedad*. 5° Congreso Nacional de ciencias sociales. Universidad de Nuevo León. En: <http://eprints.uanl.mx/9733/3/RSE.pdf>. Fecha de consulta 19 septiembre de 2020.

señalando como dato relevante que, en los inicios de la guerra fría la Organización Internacional del Trabajo, realizó una publicación en donde se hace evidente el compromiso del sector empresarial con el progreso social, documento que ha sido señalado como aquel en donde se configura la conceptualización de la responsabilidad social empresarial.

La idea de esta autora no es muy clara; sin embargo, nos da la pauta para considerar la mención de la Declaración de Filadelfia¹⁵¹ de 1944 en la cual, se encuentra plasmado el objetivo de promover la justicia social, otorgando preeminencia a los aspectos sociales sobre los meramente económicos, mostrándose en tal documento una sensibilidad particular por preservarlos en caso de conflicto ante los de carácter económico o financiero¹⁵², principios de los que se advierten de una interpretación, las bases incipientes de la filosofía social dentro de las empresas, y por lo tanto, de la responsabilidad social, al reconocer la primacía de la dimensión social sobre la económica, por lo cual consideramos que este documento es un antecedente significativo, por su estatus internacional, y por los postulados en ella abordados, lo que muy seguramente dio la pauta en el desarrollo de la dimensión social dentro de las empresas.

¹⁵¹ La Declaración de Filadelfia fue adoptada unánimemente por la Conferencia Internacional del Trabajo reunida en Filadelfia, el 10 de mayo de 1944. El texto fue decisivo para definir los objetivos de la OIT, puede ser considerada como uno de los documentos decisivos que contribuyeron a configurar el orden mundial después de la Segunda Guerra Mundial, estableciendo los principios rectores de las políticas sociales y económicas dentro de ese orden en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_699004/lang--es/index.htm, fecha de consulta 02 de octubre 2020.

¹⁵² Gil y Gil, José Luis, *La dimensión social de la globalización en los instrumentos de la OIT*, en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5987921>, fecha de consulta 23 de septiembre de 2020, pp. 9, 10 y 12.

María Guadalupe Serna¹⁵³, menciona que para el año de 1953 con la publicación del texto de *Howard Bowen*, denominado *Social Responsibility of the Businessman*, se inicia lo que puede considerarse como la era moderna del tema, mencionando que el trabajo de este autor centraba su atención en la convicción de que los centenares de empresas de grandes proporciones eran centros vitales de poder y de toma de decisiones, y que entonces las acciones que llevaban a cabo estas tocaban la vida de los ciudadanos desde diferentes puntos, lo que significaba que la actuación de la empresa no solo implicaba al ámbito económico en la oferta de sus productos, bienes y servicios, sino que iba más allá afectando de otra manera a la sociedad.

Sin duda, vemos como lo que esta autora nos comparte sobre las ideas de *Bowen*, puede ser consideradas como las bases filosóficas que contribuyeron al desarrollo del marco teórico de la responsabilidad social empresarial, respecto de la cual, como lo abordamos en su oportunidad se da la existencia de diversas teorías, que bajo perspectivas diferentes de operación, implementación y desarrollo se conceptualiza la responsabilidad social empresarial, en un escenario en donde algunas son más amplias y menos reduccionistas como teoría de los *stakeholders*, en la actualidad una de las más analizadas en el campo teórico.

En ese sentido del análisis que en su momento se realizó de dicha teoría se puede apreciar elementos que considerados fueron inspirados en las ideas de *Bowen*, como el papel de las empresas en relación con la sociedad, y como repercuten sus actividades sobre la misma, reafirmando que la actividad de la empresa no debe reducirse al ámbito económico, incluyendo el lado social de

¹⁵³ Serna, María Guadalupe, *El concepto de la responsabilidad social empresarial y su aceptación en las empresas mexicanas*, en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2501/11.pdf>, p. 152, consulta 18 de septiembre de 2020

responsabilidad hacia los grupos de interés con los que se relaciona la empresa.

Se puede inferir de sus ideas, que aun de forma incipiente, en años anteriores ya entendía como la responsabilidad social empresarial debía extenderse hacia los grupos de interés. La aportación del autor en cita importa al grado de considerarlo el padre de la responsabilidad social empresarial¹⁵⁴.

La tercera fase relativa a los años 1960-1970 tiene como marco el despertar de la conciencia de la sociedad y los movimientos sociales, pero a su vez surge la responsabilidad social obligatoria, Emmanuel *Raufflet*¹⁵⁵ explica el surgimiento de nuevos desafíos de tipo ambiental y social, ello derivado de los efectos ambientales de la sociedad de consumo; asimismo refiere a la aparición de una reflexión del modelo fordista bajo las crecientes limitaciones medioambientales, sociales y económicas, que incluyen la exclusión de grande grupos como las mujeres, las minorías visibles y desafíos ambientales relacionados con la contaminación, las respuestas que surgen aparecen en forma de regulaciones sociales y ambientales a las cuales las empresas deben someterse.

No nos queda la duda de que los movimientos sociales ocurridos en la década de los sesenta revolucionaron la forma de pensar y actuar de la sociedad, y que, como lo muestra María Matilde *Schwalb*¹⁵⁶, convulsionaron al mundo a raíz de surgimiento diversas corrientes ideológicas y protestas en parte de Europa las que desembocaron de forma específica en la llamada primavera del sesenta y ocho en París, en donde los movimientos sociales se extendieron desde las universidades y los jóvenes, hasta el sector obrero, lo

¹⁵⁴ *Op. cit.*, Romo, Jiménez, Ana María, nota 150

¹⁵⁵ *Op. cit.*, Raufflet, Emmanuel, nota 3, p. 72

¹⁵⁶ *Op. cit.*, Schwalb, María Matilde, nota 143, pp. 14 y 15

cual derivó en la reivindicación de los derechos civiles, la aparición de una renovada izquierda más preocupada por los problemas ecológicos y la condición humana, menos pegada al marxismo, promoviéndose la plena emancipación femenina.

Estos sucesos motivaron un cambio en la sociedad y por ende en la filosofía empresarial, en donde se expresó más la preocupación de los empresarios por sus trabajadores. El activismo social que se presenta en Estados Unidos como en Europa se ve enfocado en protesta en contra de la guerra de Vietnam, figurando en ese contexto demandas de consumidores y ecologistas que hacen notar la aparición de una conciencia y participación social, lo anterior produce que los empresarios tuvieran una preocupación frente al tema de responsabilidad social cuyo fundamento fue la evidencia de que la conducta ética, ambiental y social de la empresa producía un impacto positivo en los consumidores.

Ana María Romo¹⁵⁷ dice que el impacto de la responsabilidad social empresarial en estos tiempos mostró un mayor interés dentro de la sociedad, -corroborando la aparición de conciencia y participación ciudadana mencionada anteriormente- y se comenzó a exigir más allá de lo económico, coincide en que los movimientos sociales y demandas a las instituciones, provocan que las empresas atendieran el entorno social en donde actuaban, tal es el caso sumado a las protestas en contra de la guerra de Vietnam, y que refieren a los movimientos en contra de la discriminación racial en Sudáfrica - *apartheid*-, cuya presión principal se dio en contra de las empresas cuya economía se basaba en la venta de armas.

Parte de consolidaciones de concepto e instituciones sobre la responsabilidad social aparecen en esta década de los sesenta, se cita el año

¹⁵⁷ *Op. cit.*, Romo, Jiménez, Ana María, nota 150, pp. 5 y 6

de 1963 cuando el Instituto de Investigación de *Stanford* acuña la palabra *stakeholder*; en 1966 K. Davis formuló la Ley de oro de la responsabilidad; es decir, aquella en la que, esa responsabilidad social de los empresarios debía de ser acorde al poder social de las empresas, como termino es aplicable aquellas decisiones y acciones adoptadas por los empresarios debido a motivaciones que van más allá del interés económico o técnico; en ese mismo año aparece en Estados Unidos el primer instrumento llamado balance Social, el cual intenta medir la responsabilidad social y ambiental de las empresas, que en resumen se pretendía mejorar la imagen de las empresas.¹⁵⁸

Llegada la década de los setenta, específicamente en el año de 1972 en el seno de las Naciones Unidas se da un paso importante en el tema de la responsabilidad social empresarial que sirvió de base para el impulso del concepto de desarrollo sustentable, producto de una reunión en Estocolmo Suecia, primera reunión cumbre sobre el medio ambiente¹⁵⁹. Se habla de esa vieja responsabilidad social de los años 60 y 70 como lo dice Izaskun Larrieta¹⁶⁰, aquella motivada por consideraciones sociales, por lo que no hubo la necesidad de considerar aspectos económicos, no existió la preocupación de conseguir empresas más rentables que sus menos generosos competidores; la esencia de la nueva era de la responsabilidad social empresarial era hacer el bien para hacerlo bien.

Para referir a la responsabilidad social empresarial de los años 80 y 90, se toma en consideración a Isabel Font Playán¹⁶¹, quien realiza un trabajo

¹⁵⁸Font, Playán, Isabel, *et. al.*, La responsabilidad social empresarial: Un fenómeno en evolución, ed. Grupo editorial Hess, S.A. de C.V, México 2017, pp. 232 y 233.

¹⁵⁹ *Cfr.* Conferencia de la Naciones Unidas sobre el medio ambiente humano, Declaración de Estocolmo sobre el medio ambiente, en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2005.pdf>, fecha de consulta 20 de septiembre de 2020

¹⁶⁰ *Op. cit.*, Larrieta Rubín de Celís, Izaskun, nota 66, p. 23

¹⁶¹ *Op. cit.*, Font, Playán, Isabel, *et. al.*, nota 158, p. 235.

descriptivo que ofrece los principales avances de la responsabilidad social empresarial de esos años. Tomando en cuenta su labor, iniciamos por la década de los ochenta, época en la que, la responsabilidad social empresarial no se reduce solo a un marco regulatorio, sino que se trata de generar una actitud inscrita en los principios éticos; acapara la atención pública impactos producidos por la operación de empresas sobre la sociedad y el medio ambiente, adquiriendo un carácter universal como consecuencia de casos como el de *Bophal* o el del Exxon Valdez.

Independientemente de la actitud ética desarrollada, María Matilde *Schwalb*¹⁶², explica que esta época también se caracteriza por una mayor conciencia de la globalización económica y por campañas intensas de los movimientos ambientalistas y ecológicos, además de un mayor desarrollo de la responsabilidad social empresarial que se complementa con el concepto de desarrollo sostenible. Pero, además, es el momento histórico de la responsabilidad social empresarial en el cual, de acuerdo con el planteamiento histórico de Isabel Font Playán,¹⁶³ *Freeman* diseñó la teoría de los *stakeholders*, y también, el nacimiento de la filosofía empresarial de la responsabilidad social empresarial, como práctica, porque como advertimos, su filosofía se encuentra desarrollada a través de décadas anteriores, de acuerdo con los diversos autores hasta aquí abordados.

Por otra parte, es el mismo *Freeman* quien publica casi a finales de la década de los ochentas y desde la perspectiva empresarial la obra titulada *Business & society: Ethics and stakeholder management*, en donde se fortalece el modelo de los grupos de interés o *stakeholders*¹⁶⁴, planteado por

¹⁶² *Op. cit.*, Schwalb, María Matilde y García, nota 143, p. 18.

¹⁶³ *Op. cit.*, Font, Playán, Isabel, *et. al.*, nota 158, pp. 236 y 237.

¹⁶⁴ Con ello se genera la polémica sobre el planteamiento distinto promovido por *Fridman* acerca de la diversa teoría de los *stakeholders* referida a la maximización de las ganancias de los accionistas, *op. cit.*, Serna, María Guadalupe, nota 153, p. 154.

el mismo a inicios de los años ochenta; asimismo nace el concepto de desarrollo sustentable, lo que significó una evolución en la temática de la responsabilidad social empresarial dado que a partir de ahí las empresas deben de contribuir a un desarrollo equilibrado en el ámbito económico, social y medioambiental.

Debe advertirse que, mientras en una época anterior nace el modelo fordista para hacerle frente a las limitaciones medioambientales, en esta época aparecen los límites de dicho modelo, Emmanuel *Ruaffelt*¹⁶⁵ refiere además al surgimiento de la ideología neoliberal que se ve reflejada en las políticas de liberación, desregularización y privatizaciones, en términos económicos se observa la globalización y los intercambios económicos, el incremento del poder de las empresas a nivel local y global, así como el debilitamiento de las empresas.

En los años 90, se da el surgimiento de organizaciones que trabajan el tema de la responsabilidad social empresarial y el desarrollo sostenible, y de instituciones que difunden y fomentan la responsabilidad social empresarial, como es el caso latinoamericano del Instituto *Ethos* en Brasil, normas y certificaciones en materia de responsabilidad social ambiental, y otras que son útiles para mejorar el funcionamiento de las empresas en un entorno de aprendizaje de las mismas, y aquella específicas para las condiciones de trabajo en las empresas, desarrollándose los índices financieros socialmente responsables¹⁶⁶, lo cuales permiten que los inversores puedan emplear criterios éticos y sociales al momento de realizar una inversión.

La novedad aportada por el concepto de la responsabilidad social empresarial, de acuerdo con Isabel Font Playán¹⁶⁷, consistió en que las

¹⁶⁵ *Op. cit.*, Raufflet, Emmanuel, nota 72, p. 27.

¹⁶⁶ *Op. cit.*, Schwalb, María Matilde y García, nota 143, pp. 24-26

¹⁶⁷ *Op. cit.*, Font, Playán, Isabel, *et. al.*, nota 158, pp. 237.

demandas sociales de prácticas empresariales responsables se encontraban articuladas a través de los mercados de producto, consumo responsable, de capitales, de inversión socialmente responsable, cuyo objeto se mencionó en líneas que preceden, como también otros activismos no intervenidos por el Estado.

Esta autora menciona como es que aparecen dos corrientes en torno a la responsabilidad social empresarial, -Norteamérica y Europa-, la primera caracterizada por un desarrollo y promoción del tema desde la perspectiva empresarial, con una visión pragmática dándole importancia al hacer el bien y hacerle bien al negocio. La segunda, se distingue por el apego a un desarrollo y promoción de esta, liderado por los gobiernos y los consumidores; más humanista y en busca de valores empresariales. Se aprueba el Libro Blanco denominado Crecimiento, competitividad y empleo por el Consejo Europeo en Bruselas, en donde se presentó una estrategia para desarrollar el empleo y la creación de empresas en Europa.

Es importante destacar que a finales de los años noventa, la responsabilidad social empresarial es integrada a la agenda de distintos actores políticos y económicos, convirtiéndose en materia de discusión de organismos internacionales al abocarse a la tarea de elaborar un conjunto de pautas y directrices de actuación que han sido adoptadas como modelo de gestión por gran cantidad de organizaciones y entidades, ejemplo: La Declaración relativa de los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo y su seguimiento que son tomados en cuenta en los objetivos de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales, así como la Política Social y las Líneas Directrices para las Empresas Multinacionales, las dos primeras bajo el auspicio de la Organización Internacional de trabajo y las segunda por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico.

Al llegar la cuarta fase del desarrollo de la responsabilidad social empresarial denominada por María Matilde *Schwalb*,¹⁶⁸ como la conciencia social contemporánea, punto específico de la aparición de iniciativas para el nuevo milenio, tales como el llamado Pacto Global, que aun cuando es anunciado en el año 1999 por el entonces secretario general de la Organización de las Naciones Unidas Kofi Annan, este fue puesto en marcha oficialmente en el foro de las Naciones Unidas en el año 2000, documento que implica un llamamiento a las empresas del mundo para adoptar principios universales en el ámbito de los derechos humanos, normas laborales y medioambiente en el ámbito de su actuación en la sociedad.

Es importante destacar en esta época la consolidación de un modelo sustentable de responsabilidad social empresarial, en su contexto es aprobada la agenda social europea por el Consejo Europeo con el propósito de prestar apoyo a las iniciativas relacionadas con la responsabilidad social corporativa destinadas a luchar contra la exclusión y la discriminación social, así como a favorecer la integración europea. La propia Unión Europea, a través de la Comisión de las Comunidades Europeas, publica el llamado Libro Verde, que fomenta un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, también se da la aprobación de la norma ISO 26000 de Responsabilidad Social, que busca orientar y unificar criterios en torno a la responsabilidad social empresarial estableciendo principios y orientaciones para cualquier organización, lo que permitirá consolidar todo lo que diversas instituciones han promovido en temas de la responsabilidad social empresarial¹⁶⁹.

Ana María Romo¹⁷⁰ nos dice que con el fenómeno de la globalización, surgen cambios y nuevas estrategias en las empresas y los mercados para

¹⁶⁸ *Op. cit.*, Schwalb, María Matilde *et. al.*, nota 143, pp. 27

¹⁶⁹ *Op. cit.*, Font, Playán, Isabel, *et. al.*, nota 158, pp. 240 y 241.

¹⁷⁰ *Op. cit.*, Romo, Jiménez, Ana María, nota 150, pp. 13 y 14

competir a nivel internacional, por lo que emerge también un nuevo paradigma buscando medir la sustentabilidad económica, social y ecológica, misma que nace a partir de la observación en la nueva gestión de hacer negocio a través de la Responsabilidad Social Empresarial y su práctica está en proceso del moderno *-management-* empresarial con estrategias organizacionales no sólo en producción y organización, sino también en las relaciones con los *stakeholders*.

Para esta autora Europa es considerada la cuna de la responsabilidad social empresarial, mencionando que la misma sigue trabajando en el desarrollo de la responsabilidad social empresarial, bajo documentos, algunos que ya hemos citado en líneas que preceden además de la Estrategia de Desarrollo sostenible presentada por el Consejo Europeo en junio del año 2001 en Goteborg, Suiza.

En los tiempos recientes el surgimiento del concepto de responsabilidad corporativa es definida como un conjunto de medidas voluntarias que buscan responder y preceder a los requerimientos de las partes interesadas con respecto a las empresas en la sociedad, es una concepción reciente que debe ser comprendida en el contexto actual y relativamente reciente del supercapitalismo¹⁷¹. Actualmente el concepto de la responsabilidad social empresarial parece haberse popularizado en las empresas como el rol que deben asumir las empresas a favor del desarrollo sostenible. Las empresas deben pasar a formar parte activa de la solución de los retos que tiene la sociedad, a partir de la propia iniciativa de lograr un ambiente estable y próspero en el entorno económico¹⁷².

¹⁷¹ *Op. cit.*, Raufflet, Emmanuel, nota 72, p. 28

¹⁷² García, A., Gómez, O., Mera, O. y Pabón, Y., *Evolución de la responsabilidad social empresarial y la experiencia en el sector financiero*. Revista TEMAS, 3(8), 249 – 260, en: <http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/TEMAS/article/view/753/601>, fecha de consulta 7 de octubre de 2020, p. 252

Hasta aquí hemos pretendido exponer los hechos más relevantes que fueron determinantes en el desarrollo de la responsabilidad social empresarial en el mundo, desde su surgimiento, conceptualización, la metodología aplicada por los expertos del tema para que a través su estudio dividido por época, sea más factible la comprensión de aquellos acontecimientos que dieron relevancia e impulsaron a la responsabilidad social empresarial, logrando paulatinamente colocarse en la conciencia de la sociedad, desde los propios empresarios, gobierno y universidades.

Las ideas de los autores que han sido expuestas, además de implicar una orientación sobre el tema de la responsabilidad social empresarial, el esbozo histórico ha sido de utilidad para identificar el contexto social y económico que han contribuido al desarrollo progresivo de dicha política, así como los antecedentes sobre la formación de su teoría; sin dejar a un lado la labor internacional que desde distintos espacios han contribuido en la elaboración de pautas y principios que han servido de marco internacional en el desarrollo de conductas sociales, éticas y de buenas prácticas en las empresas, considerando que la responsabilidad social empresarial como instrumento puede en el ámbito de la organización empresarial contribuir a las sustentabilidad de la misma, en aspectos económicos, sociales y ambientales, y a su vez las mismas contribuir al desarrollo sostenible en el mundo.

Contrario a lo que se pudiera pensar, se considera que, con la responsabilidad social empresarial, no se pretende transgredir la esfera de la empresa en lo económico, sino más bien coadyuvar a las mismas a transitar de lo habitual a su adaptación en los tiempos actuales. En el orden de intención de este trabajo de investigación, en el siguiente subtema expondremos la perspectiva histórica de la responsabilidad social empresarial en nuestro país.

2.1.2. Perspectiva histórica de la Responsabilidad social Empresarial en México

México no ha sido ajeno a la existencia de la responsabilidad social empresarial; sin embargo, en voz de los expertos el tema aun cuando se conoce, se practica de forma reservada desde hace algunos años, se refiere a investigaciones empíricas recientes y escasas, son más parte de estudios donde se combinan el análisis de la gestión empresarial en un contraste analítico con determinadas obligaciones respecto de lo que implica la responsabilidad social¹⁷³.

Sin embargo, debemos referirnos a aquellos acontecimientos que se pueden reconocer como el origen de la responsabilidad social empresarial, promovidos por el sector privado del norte de México, propiamente en Monterrey, Nuevo León, a finales del siglo XIX y principios del XX¹⁷⁴, periodo en el cual, se presenta un auge industrial en la zona que permite la instalación de grandes empresas como la cervecería Cuauhtémoc¹⁷⁵, la fundidora de Acero de Monterrey, primera acerera de Latinoamérica que cerró en 1986; y una tercera empresa de nombre Vitro quien viene siendo una escisión de la Cervecería dedicada a la fabricación de productos de vidrio.

¹⁷³ Camacho, Solís, Julio Ismael, *Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas*, en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n20/1870-4670-rlds-20-00003.pdf> fecha de consulta 27 de septiembre de 2020, p.3.

¹⁷⁴ Arriaga, Cervantes, José Fernando, *La responsabilidad social en México y sus niveles de razonamiento moral: Por un diseño incluyente* En: <https://www.eben-spain.org/docs/Papeles/XXI/la-responsabilidad-social-en-mexico-y-sus-niveles-de-razonamiento-moral.pdf>, fecha de consulta 27 de septiembre de 2020, p. 4

¹⁷⁵ Desde mediados del siglo XIX, la actividad comercial reinó como motor económico en el noreste de México. Las anteriores circunstancias dieron pie a un fuerte brote industrial en el noreste del país, ejemplificado con el surgimiento de la Cervecería Cuauhtémoc de Monterrey en 1890, así como su desarrollo y consolidación en los siglos XX y XXI.

Estas tres empresas se convirtieron en el ícono de la ciudad y la región, pero lo importante es que, las mismas pusieron en práctica lo que ahora se maneja dentro de la responsabilidad social empresarial con sus grupos de interés internos, así como con sus empleados. Años más tarde, específicamente en el año 1918 la Cervecería se constituye en una Sociedad Cooperativa de Ahorros e Inversiones para los Empleados y Operarios de la Cervecería Cuauhtémoc, S.A., con el fin de fomentar el desarrollo integral de su personal y sus familiares¹⁷⁶.

José Arriaga¹⁷⁷ nos dice que luego de la revolución de 1910, México intenta responder a las demandas sociales a través de medidas corporativistas, nacionalistas e intervencionistas; sin embargo, los empresarios del norte del país eran un grupo sólido que tenía dos características muy importantes desde el punto de vista geográfico, el primero, tenían una cercanía con los Estados Unidos que permitía adoptar parte de su cultura de trabajo, y el segundo, existía una lejanía con el centro de México que facilitaba el poner límites al Estado Mexicano en sus esfuerzos centralizadores, los empresarios influenciados por la doctrina social cristiana de la iglesia católica, les permitía defender el capitalismo por un lado y, la justicia social al mismo tiempo. Estos empresarios en el año de 1920 generaron su propio sindicato patronal Coparmex, que sirvió para promover las preocupaciones sociales más allá de lo que las leyes aún en construcción les obligaba.

En la década de los años cincuenta un personaje llamado Vittorio Vaccari, presidente de la Unión Internacional Cristiana de dirigentes de empresa, -UNIAPAC- de Italia, junto con un grupo de empresarios

¹⁷⁶ En: <https://www.responsabilidadsocial.net/la-responsabilidad-social-en-mexico/>. fecha de consulta 23 de septiembre de 2020.

¹⁷⁷ *Op. cit.*, Arriaga, Cervantes, José Fernando, nota 174, p. 4

latinoamericanos, inició un movimiento empresarial inspirado en la doctrina social cristiana, su objetivo era la creación de una sociedad más justa y más humana, este movimiento fue recogido por un mexicano Lucas Lizaur, y otro pequeño grupo de empresarios, en octubre de 1957 en la Ciudad de México se constituyó el comité promotor de esta nueva organización denominada unión social de empresarios de México -USEM-¹⁷⁸, desde su inicio se proyectó con una visión de estructura nacional, y su papel se definió en la sociedad empresarial, ofreciendo a sus dirigentes una orientación ética y de cumplimiento en responsabilidad social, apreciándose la diferencia respecto de las cámaras y centros patronales¹⁷⁹; por lo que consideramos que dicha organización es un antecedente relevante en la práctica de la responsabilidad social empresarial, tal vez incipiente en su época, pero que sin duda comenzó a fincar la conciencia de las buenas prácticas por parte de los empresarios en nuestro país.

Con el paso de los años y con la aparición en nuestro país de la participación civil, en el año 1998 se funda el Centro Mexicano para la Filantropía –Cemefi- asociación civil, perdura a la fecha, siendo una institución privada, no lucrativa, sin ninguna filiación a partido, raza o religión, cuyo propósito fundamental es promover y articular la participación filantrópica, comprometida y socialmente responsable de los ciudadanos, organizaciones sociales y empresas para alcanzar una sociedad más equitativa, solidaria y próspera¹⁸⁰, su comunidad se encuentra integrada por más de mil miembros, motivo por lo que es identificada como una fuente confiable en el sector, su

¹⁷⁸ Unión social de empresarios de México, enfocada en trabajar en el bien común, especializada en la formación de líderes que desarrollen su crecimiento personal y su compromiso con la sociedad para obtener resultados orientados a la transformación de las empresas en México para que sean competitivas, altamente productivas, éticas y que consigan mejorar el entorno con la concepción de ser empresas plenamente humanas.

¹⁷⁹ En: <http://www.usemcdmx.org.mx/>, fecha de consulta 30 de septiembre de 2020.

¹⁸⁰ Cemefi, en: <https://www.cemefi.org/esr/component/content/article/27.html>, consulta 20 de septiembre de 2020

visión tiene que ver con el incremento del reconocimiento público y social del sector filantrópico por parte del gobierno y la sociedad en general, contribuyendo a la mejora continua de las prácticas de la responsabilidad social de las organizaciones¹⁸¹.

Lo trascendente de esta organización filantrópica¹⁸² es que dentro de la misma se creó en el año 2000 la Alianza por la Responsabilidad Social Empresarial por México –Aliarse-, movimiento de promoción de esta cultura y forma de gestión empresarial, nace como resultado de la II Conferencia de Responsabilidad Social Empresarial en América, luego de una serie de deliberaciones al respecto; la alianza se integra por diversos organismos empresariales y organizaciones sin fines de lucro más importantes en la promoción de buenas prácticas empresariales y en temas afines a la cultura de la responsabilidad social empresarial en el país.

Tanto las instituciones integrantes del comité organizador de esta, y el Centro Mexicano para la Filantropía, han decidido continuar hasta la fecha la tarea de promover la Responsabilidad Social Empresarial en México, en forma conjunta¹⁸³. Ambas, son las creadoras y otorgan el distintivo Empresa Socialmente Responsable, mediante convocatoria pública anual, los indicadores de Responsabilidad Social Empresarial propuestos para el

¹⁸¹ Moguel Liévano, Manuel de Jesús, *La responsabilidad social de las empresas: El caso de las organizaciones del sector comercio en el Estado de Chiapas* proyecto Promep/UNACHlibro, Ed. Fontamara, México 2013, pp. 26 y 27

¹⁸² Cemefi es promotor y miembro fundador de Aliarse, junto con cinco organismos: Consejo Coordinador Empresarial CCE; la Confederación de las Uniones Sociales de Empresarios de México, A.C., USEM; Confederación Patronal de la República Mexicana, COPARMEX; AVAL, Administración por valores, hoy Caux Roud Table-México; y SISTEA DESEM, A.C.; hoy Junior Achievement México, quien se encuentra presidiendo actualmente la Alianza

¹⁸³ ALIARSE en: <https://mx.linkedin.com/company/aliarse-alianza-por-la-responsabilidad-social-empresarial>, fecha de consulta 5 de octubre de 2020

proceso de empresa socialmente responsable son afines a estos principios, y fueron incorporados en 2003¹⁸⁴.

En México, el Centro Mexicano para la Filantropía, Cemefi, como la Confederación Patronal de la República Mexicana –Coparmex- el Consejo Coordinador Empresarial –CCE-, así como los demás organismos que conforman AliaRSE, participan activamente en el Comité Nacional del Pacto Mundial¹⁸⁵, quien se encarga de la promoción y seguimiento en nuestro país del Pacto Mundial, haciendo uso de sus principios en aras de mejorar su propuesta de fomento, implementación y desarrollo de la responsabilidad social empresarial.

El recorrido histórico de la responsabilidad social en México nos muestra su gestación en las grandes empresas hace más de un siglo y medio, bajo una filosofía con tintes religiosos que traspaso la época de la revolución mexicana, y que permitió el desenvolvimiento a través de los años de nuevas organizaciones en nuestro país que dieron continuidad a la responsabilidad social empresarial antes de los años sesenta, con igual soporte en la filosofía de corte religioso, la justicia social y el bien común, y así, permitieron dar paso con el devenir de los años a la configuración de organizaciones filantrópicas y empresariales que promueven la misma hasta nuestros días, tratando de motivar la cultura de la responsabilidad social empresarial a través de un distintivo.

¹⁸⁴ *Op. cit.*, Cemefi, nota 180, p. 21

¹⁸⁵ Los diez principios que abarca el Pacto Mundial corresponden al ámbito de los derechos humanos, extraídos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; derechos laborales, extraídos de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; aspectos medioambientales, extraídos de la Declaración de Río de Janeiro sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo; y acciones de lucha contra la corrupción, extraídas del Convenio de la ONU contra la Corrupción, este décimo principio, relativo a la corrupción, se agregó en junio de 2004.

En México, es el Centro Mexicano para la Filantropía afirma que: “Uno de los principales avances en el tema es haber logrado el consenso de los principales organismos empresariales y de responsabilidad social sobre un concepto y un marco ideológico común, lo que, sin duda, facilita su difusión y comprensión¹⁸⁶. Consideramos oportuno la concientización, aceptación del sector empresarial en México respecto del concepto y marco ideológico de la responsabilidad social empresarial; sin embargo, en el contexto de su implementación y desarrollo es necesario su medición, evaluación objetiva y sobre todo la adopción como política privada y pública de nuevos temas surgidos de los cambios sociales actuales, como es el tema de investigación sobre la igualdad de género dentro del sector empresarial, y en específico respecto de los puestos de alta dirección dentro de las mismas. Para lograr una visión más amplia de lo que se pretende, sé considera de utilidad abundar sobre el desarrollo institucional de la perspectiva de género; es decir, bajo una visión histórica en el mundo, así como la evolución constitucional en nuestro país respecto de esta.

2.2. Desarrollo institucional de la perspectiva de género

El desarrollo de la perspectiva de género se encuentra establecido como mecanismo de visibilidad de la mujeres, y un instrumento que ha hecho posible la revalorización de la mujer en diversos ámbitos de la vida, por lo que resulta de interés abordar el desarrollo de la igualdad de la mujer desde la perspectiva de los primeros instrumentos, principios y reuniones para la igualdad de género establecidos a partir de organizaciones supranacionales como: la Organización de la Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos; bajo los cuales han surgido los primeros derecho políticos, económicos y culturales como el derecho al voto de la mujer. En ese sentido

¹⁸⁶ *Op. cit.*, Cemefi, nota 180, p.3

es relevante también el recorrido sobre la evolución normativa en nuestro país acerca de la perspectiva de género, desde la inclusión constitucional de la igualdad de género dentro de nuestro sistema jurídico, así como sus reformas.

2.2.1 Visión histórica del desarrollo institucional de la perspectiva de género en el mundo

Dentro de la Organización de las Naciones Unidas es imprescindible citar la Comisión de la condición Jurídica y social de la Mujer¹⁸⁷, encargada específicamente de la promoción de la igualdad de género, en sus inicios tuvo como objetivo buscar la igualdad de las mujeres mediante la promoción de derechos políticos, económicos, sociales, civiles y educativos. Su primera tarea consistió en la promoción del voto femenino, tal encomienda fue adoptada por la Asamblea general en el año de 1952, uno de los primeros y emblemáticos documentos fue la Convención sobre los Derechos Políticos de las mujeres.

En ese tenor le siguen la Convención sobre la nacionalidad de las mujeres casadas del año 1957¹⁸⁸, y la denominada Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para casarse y el registro de matrimonios en el año 1962¹⁸⁹, los cuales constituyeron los medios con los que, la comisión buscó el mejoramiento de las condiciones en que vivían las mujeres en el matrimonio y en su vida privada.

¹⁸⁷ Principal órgano intergubernamental mundial dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. Fundada en 1946, es una comisión orgánica del Consejo Económico y Social (ECOSOC). En: https://ilga.org/es/csw_comision_condicion_juridica_social_mujer, fecha de consulta 8 de noviembre de 2020.

¹⁸⁸ En: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1278.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2001/1278>, fecha de consulta 8 de noviembre de 2020.

¹⁸⁹ En: <http://www.endvawnow.org/es/articles/612-fuentes-del-derecho-internacional.html>, fecha de consulta 08 de noviembre de 2020.

En materia laboral, dicha Comisión de manera inicial promovió la Convención sobre la remuneración para las mujeres y hombres por el trabajo igual, en 1951¹⁹⁰. A finales de los años sesenta precisamente en el año 1967 se crea el documento con el cual se reconoce la plena igualdad a la mujer, la denominada Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que doce años después se convertiría en Convención¹⁹¹ pues es a partir del 18 de diciembre de 1979 que, la misma fue adoptada, abierta a firma y ratificación por la asamblea de las Naciones Unidas.

A su vez este documento conocido por sus siglas CEDAW, se le reconoce por sus aportes a los derechos humanos en la Declaración y programa de acción de Viena de 1993, de la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos¹⁹², cuando en su punto 18 aduce que: "Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales...". De la declaración aludida también se deriva el denominado Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del 6 de octubre de 1999.

Respecto del reconocimiento de la igualdad de las mujeres, año 1975 la Comisión de la condición jurídica y social de la Mujer lo declara como el año internacional de la mujer, y al dar seguimiento a las actividades del Decenio de la Naciones Unidas para la mujer, se realiza una trascendente reunión

¹⁹⁰ En: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_107_es.pdf, fecha de consulta 08 de noviembre de 2020.

¹⁹¹ Se dio gracias a movimientos internacionales por los derechos humanos de las mujeres, que formuló la petición de que la violencia de género se le considerar una trasgresión a los derechos humanos.

¹⁹² Declaración de la conferencia mundial de los derechos humanos de Viena de 1993, en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G93/142/36/PDF/G9314236.pdf?OpenElement>, fecha de consulta 02 de diciembre de 2020

mundial señalada como la cuarta conferencia en Beijing, ocurrida en China en 1995, siendo esta parte de una serie de conferencias trascendentes celebradas por la Organización de las Naciones Unidas dedicadas en específico a la problemática de las mujeres, su principal objetivo es identificar y eliminar los obstáculos para su incorporación al desarrollo; a dicha conferencia le antecedieron las celebradas previamente: la primera en México en el año de 1975, la segunda en Copenhague en 1980, y la tercera en Nairobi en el año 1985.

En América Latina es la Comisión Interamericana de Mujeres de 1928 incorporada en años posteriores a la Organización de Estados Americanos donde fueron impulsadas varias conferencias interamericanas, la primera denominada Concesión de Derechos civiles a la mujer –Bogotá, Colombia en el año de 1948- y en el año 1994 la Convención para Prevenir Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer -Belem do Pará-.

Sin duda los documentos que se han desarrollado en el siglo pasado bajo el auspicio de las organizaciones internacionales y regionales han aportado elementos importantes, desarrollando a su vez reuniones que han servido de foro en la exposición de la discriminación de la mujer existente en el mundo, de las cuales han surgido directrices que han sido adoptadas al interior de los Estados como el derecho al voto, uno de los primeros derechos políticos de las mujeres, lo cual ha abonado a la igualdad de género.

2.2.2. Evolución constitucional de la perspectiva de género en México

En México el 27 de diciembre del año 1974 se señala como una fecha significativa en materia de igualdad de género, dada la reforma al artículo 4º, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,

en el cual queda integrada la igualdad formal entre hombres y mujeres en nuestro país, su publicación en el diario oficial de la federación corresponde al 31 del mismo mes y año¹⁹³.

Lo anterior significó la igualdad que debe existir entre hombre y mujer dentro del ámbito de nuestro sistema jurídico, es ese sentido, en la consideración de motivos se expone como objeto principal, el generar las condiciones jurídicas para que a través de la equidad se diera la igualdad entre hombres y mujeres¹⁹⁴. El texto original citaba a la letra: “El varón y la mujer son iguales ante la ley”. Esta parte se encuentra modificada a raíz de la reforma realizada en el año 2019, en la cual actualmente su texto versa: Artículo 4°. - “La mujer y el hombre son iguales ante la ley”.

Del contenido literal se puede apreciar la mención de la mujer en primer término y en segundo lugar el hombre, que a su vez sustituyó la expresión “varón”. En ese contexto se considera que con dicha locución se busca un cambio cultural desde el marco legal y una ponderación constitucional de la perspectiva de género que busca posesionar al género femenino en el contexto actual, derivado del desequilibrio histórico y cultural de las sociedades.

A partir de la reforma constitucional del año 1974, se puede hablar de un reconocimiento a la igualdad de género como derecho fundamental plasmado de manera formal en nuestra Constitución; sin embargo; podemos advertir

¹⁹³ Poder ejecutivo, secretaria de gobernación, Diario oficial de la federación, en: http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4737525&fecha=31/12/1974&cod_diario=204144, fecha de consulta 22 de febrero de 2021.

¹⁹⁴ México, Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, en: http://www.diputados.gob.mx/sia/coord/refconst_lviii/html/028.htm, fecha de consulta 15 de febrero de 2021.

como desde la Constitución de 1917, el texto original¹⁹⁵ en el artículo 123 fracción VII se aprecia un rasgo sobre la igualdad de género en relación a la percepción salarial; es decir, la existencia de una disposición constitucional sobre una igualdad de remuneración entre hombres y mujeres¹⁹⁶, de la lectura de dicha fracción se advierte la igualdad de salario entre sexos.

En el mismo orden de ideas, se destaca que desde hace veinte años, específicamente el 14 de agosto del año 2001, se da otra importante reforma constitucional sobre trato igualitario entre géneros, referida a la adición del artículo 1° Constitucional que corresponde al tercer párrafo, relativo a la no discriminación¹⁹⁷, en él se encuentra contenida la no discriminación por razón de género entre otras categorías de discriminación, siendo menester señalar que la que más nos lleva a resaltar en este estudio es la mencionada discriminación por razón de género en atención al tema de investigación, aun cuando consideremos que, todo tipo de discriminación atente en contra de la dignidad humana.

No obstante, sobre el tema advertimos que, aun cuando la igualdad entre géneros se encuentra como derecho fundamental y sirve de referente en nuestro régimen constitucional desde los años setenta; es decir, más de dos décadas atrás, el escenario real sobre el acoso y la discriminación por razón de género siguen existiendo en muchos ámbitos. Bajo el mismo hilo conductor en que se ha pretendido exponer sobre la evolución constitucional de la

¹⁹⁵ Diario Oficial, Órgano del Gobierno provisional de la República Mexicana, en: <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/pagina-micrositios/documentos/2016-12/00130029.pdf>, fecha de consulta 20 de febrero de 2021, p. 158.

¹⁹⁶ México, Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_orig_05feb1917.pdf, 20 de febrero de 2021.

¹⁹⁷ México, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_151_14ago01_ima.pdf fecha de consulta 20 de febrero de 2021.

perspectiva de género en nuestro país, se deben tomar en cuenta dos importantes reformas ocurridas de manera muy reciente en el año 2019.

Una de ellas es la relativa al artículo 3° constitucional que consagra el derecho fundamental a la educación, en la redacción actual el párrafo doce incluye la perspectiva de género, la cual como principio constitucional, debe ser incluida en todos los planes y programas de estudio, lo que significa un gran avance en materia de educación, al establecerse un mecanismo importante en la formación educativa para alcanzar la igualdad de género en las futuras generaciones, por lo que consideramos que seguramente coadyuvará en la reestructuración de costumbres y formas de pensar de la sociedad, dando satisfacción a un reclamo social, presente en esta época.

Otra de la reformas sucedidas en ese año 2019 es la denominada reforma de paridad transversal¹⁹⁸, cuyo objetivo plantea incluir a las mujeres en la toma de decisiones en los asuntos públicos, igualdad de género que involucra a los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, en los tres niveles de gobierno, la cual se encuentra relacionada con reformas a los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con esto se pretendió en su momento, una implementación progresiva a partir de la fecha de entrada en vigor de la reforma, en relación a nuevos nombramientos en adelante, pero además su aplicación en su

¹⁹⁸ La publicación en el Diario Oficial de la Federación de la reforma a los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para garantizar que la mitad de los cargos de decisión política en los tres niveles de gobierno (federal, estatal y municipal), en los tres poderes de la Unión (Ejecutivo, Legislativo y Judicial) y organismos autónomos sean para mujeres, lo que se conoce como “paridad en todo” o paridad transversal, constituye un avance en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al poder político. En:

http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/4580/CI_58.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20Reforma%20de%20Paridad%20Transversal,53%20y%2056). Fecha de consulta 25 de febrero de 2021.

momento referida a su aplicación por primera vez para los cargos electivos en los procesos electorales 2020-2021.

En consonancia con los derechos contenidos en nuestra Constitución sobre la igualdad de género y no discriminación, no debe pasar inadvertido que, en relación a la normativa internacional desde el año de 1980 México ratificó la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer -CEDAW-, con ello desde ese tiempo el Estado Mexicano estableció su postura y reconoció a las mujeres como sujetos de Derechos humanos, pero además, con ello enfatiza el reconocimiento a la igualdad de la mujer y su no discriminación, esto como parte de su actitud ante dichos temas, desde una perspectiva formal.

No obstante que en nuestro país la igualdad de género ha ido permeando en diversos aspectos de la vida social, cultural, económica y política a través de importantes reformas constitucionales, en la actualidad prevalece la desigualdad femenina, representada en la desigualdad de oportunidades para las mujeres ante la falta de acceso y estructuras propicias para su desarrollo, lo que incide en un estancamiento de las mismas sobre su desarrollo, principalmente en aspectos de subsistencia, así como las oportunidades laborales que siendo este un derecho fundamental la mujer sigue siendo discriminada en cuanto a su acceso, salario, prestaciones sociales y oportunidades de crecimiento laboral, así como la problemática que se plantea en esta investigación, las múltiples barreras en el desarrollo de las mujeres en espacios laborales y sobre todo la oportunidad de acceder a puestos de decisión dentro del sector privado.

2.3. Evolución de la participación de la mujer en el ámbito público

En este espacio pretendemos desarrollar el papel que la mujer ha representado dentro del desarrollo económico a partir de los últimos años del siglo XIX en adelante, y por lo tanto, aportar la realidad de las mismas en el desarrollo humano, lo que implica, tanto el rol tradicional de las mujeres en sociedades hetero-patriarcales, encasillándolas en la labor reproductiva y en el cuidado de las unidades familiares, lo que explica Luz Castillo¹⁹⁹ que, desde los tiempos bíblicos o un poco antes la mujer es la responsable de los cuidados y administración del entorno doméstico. Con el devenir del tiempo la mujer ha participado en el aspecto público como parte del desarrollo económico; siendo imprescindible aludir a la división del sexual del trabajo, como una construcción social y económica bajo la cual las mujeres han sido destinadas a cumplir con roles y tareas sociales, limitando su desarrollo en razón de estructuras institucionales que han afectado su participación igualitaria respecto a los hombres respecto de su participación productiva, razón por la que, a partir de ahí, es que se pretende comprender la participación de la mujer en la sociedad como sujeto en el ámbito público.

2.3.1. División sexual del trabajo

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe-Cepal²⁰⁰ refiere a la división sexual del trabajo como un proceso que demarca la división y distribución del trabajo con base al sexo o el género, lo describe como la división de las tareas productivas -el trabajo-, y reproductivas -al cuidado-; lo cual tiene un origen histórico que permite el análisis de los roles sociales

¹⁹⁹ Vázquez, Parra José Carlos (Coord.), Liderazgo, emprendimiento y género. Motores de la transformación. Ed. Tirant, Humanidades, México 2020, p. 186.

²⁰⁰ Cepal, En: <https://www.cepal.org/cgi-bin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/6/43266/P43266.xml&xsl=/mujer>, fecha de consulta 01 marzo 2021

diferenciados por sexo, y menciona: “Esta división, que se considera una construcción cultural y, por tanto, susceptible de ser modificada, determina cómo los roles se distribuyen en la sociedad: las mujeres estarían a cargo de la reproducción social y los hombres de las tareas productivas”.

Se trata de la asignación del espacio público para los hombres, y el espacio privado para las mujeres, esto es descrito como una construcción social interiorizada a tal grado que esos roles tradicionales corresponden a la naturaleza de hombre y mujer. Estos roles tienen una distinta valoración social, por lo que se traduce en relaciones jerárquicas de poder, por lo tanto, desigualdades. Se habla de una desvalorización social del trabajo que realizan las mujeres cuando estas además se desplazan al espacio público y al mercado laboral, ocupando los empleos más precarios y de inferior remuneración, aunado a que las mismas siguen cargando con el trabajo doméstico y de cuidados²⁰¹.

De lo asentado anteriormente, podemos advertir que existen dos criterios sobre la construcción de la división del trabajo, una que refiere que esta es producto cultural y la otra social, la primera asume la posibilidad de ser modificada, mientras que la segunda es parte de la naturaleza de hombres y mujeres; al final ambas son asignaciones que la sociedad ha otorgado a la mujer y que la coloca en desventaja frente al hombre, y que, pudiendo ser modificable culturalmente, o no desde el punto de vista social por pertenecer a la naturaleza del individuo por su sexo, el punto de partida y que nos parece interesante, es lo que sostienen algunos autores respecto a la valoración de los roles de género que la propia sociedad les asigna; es decir, una sociedad

²⁰¹ Glosario para la igualdad, en: [https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/division-sexual-del-trabajo#:~:text=La%20distribuci%C3%B3n%20social%20de%20las,privado%20\(trabajo%20de%20reproducci%C3%B3n\)](https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/division-sexual-del-trabajo#:~:text=La%20distribuci%C3%B3n%20social%20de%20las,privado%20(trabajo%20de%20reproducci%C3%B3n),), fecha de consulta 15 de Octubre 2020

que inicia por una falta de valoración igualitaria respecto de los roles y tareas asignadas a mujeres y hombres por el sexo.

Bruner y Santamaría reflexionan en breves líneas²⁰²: “Es la valoración social que se da a las tareas masculinas lo que prácticamente excluye a las mujeres del universo del trabajo calificado, y lo que lleva a la conclusión genérica de que los hombres adquieren cualificaciones y las mujeres poseen cualidades”. La valoración social del papel que juega la mujer en el trabajo parte precisamente del pensamiento que se tiene sobre la división del trabajo, pero además sirve para analizar la sociedad en cada época y establecer la desigualdad de género que ha existido hasta la actualidad. Por lo anterior consideramos que esa división del trabajo asignada de acuerdo con el sexo de las personas en los tiempos actuales debe cambiar, si como hemos apreciado esto ha permitido y sigue permitiendo la exclusión de las mujeres en el acceso a una actividad económica igualitaria y digna, por los estereotipos creados, razón por la cual en el siguiente tema se abordarán algunas de las condiciones de desventaja de la mujer en su integración al desarrollo económico.

2.3.2. Integración de la mujer en el desarrollo económico

El análisis de la división sexual del trabajo parte de la idea de una visión de la económica convencional atenta en el análisis y predicción del mercado generador de las desigualdades de género²⁰³, pero además da cuenta de la doble y adscripción productiva y reproductiva de las mujeres. Para hablar del desarrollo de la mujer en términos generales, se debe partir de las condiciones

²⁰² Brunet, Icat, Ignasi, *et. al.*, *La economía feminista y la división sexual del trabajo*, revista Culturales, Época II - Vol. IV - Núm. 1 / enero-junio de 2016, ISSN 1870-1191, en: <https://biblat.unam.mx/es/revista/culturales/articulo/la-economia-feminista-y-la-division-sexual-del-trabajo>, fecha de consulta 20 de octubre de 2020, p. 80.

²⁰³ *Ibidem*, pp. 63 64.

históricas que las mismas enfrentaron específicamente por cuanto hace al trabajo en el ámbito público, lo anterior, no implica dejar a un lado el ámbito privado, porque uno y otro aspecto se vinculan forzosamente para obtener el horizonte completo de su desarrollo.

Investigaciones refieren a un análisis de participación femenina, en el contexto europeo que, durante la segunda mitad del siglo XIX, y el primer tercio del siglo XX, se encuentra con una realidad documental que revela subregistro, invisibilidad y una ocultación evidente de su actividad. A partir del siglo XIX hasta finales de la segunda guerra Mundial la tasa de actividad de las mujeres es de una tendencia a la baja, datos que corresponden a trabajos elaborados en virtud de censos, padrones, registros de trabajo etc., derivándose en esa época el origen de la división sexual del trabajo, y la marginación de las mujeres en los mercados laborales. La transformación en ámbitos cultural, social, económico y político se origina con la industrialización capitalista y su concepto sobre el trabajo y el mercado²⁰⁴.

En ese orden de ideas, es importante realizar la vinculación de la actividad laboral de la mujer con y dentro del desarrollo económico, consecuentemente el desarrollo humano; dado que es imprescindible entender este último concepto, se expone una reflexión de Rosalía Rodríguez²⁰⁵, quien explica que: “El desarrollo ha sido interpretado tradicionalmente como el proceso de mejora de la calidad de vida por el incremento de la renta y el aumento del consumo, y ha estado asociado a un profundo cambio estructural que permite a un país dejar de ser tradicional, agrario y atrasado para convertirse en industrial y

²⁰⁴ Carballo, Barral, Borja, *La participación de las mujeres en el ámbito laboral*, en: *Dialnet-LaParticipacionDeLasMujeresEnElMercadoLaboralMadrid-4715034%20(6).pdf*, fecha de consulta 20 de octubre de 2020, pp. 1 y 2.

²⁰⁵ Rodríguez, Alemán, Rosalía, *El papel de la mujer en los modelos de desarrollo*, en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=790077>, fecha de consulta 20 de octubre de 2020.

moderno”. Que a su vez se identifica con el crecimiento económico y con los postulados del liberalismo, como libre funcionamiento del mercado.

El desarrollo inserto en épocas más actuales se ha transformado, se torna en un sentido más amplio, que lo ubica desde una perspectiva humana, y no necesariamente llevado de la mano con las cuestiones económicas, es el caso del programa de la Naciones Unidas para el desarrollo²⁰⁶, en donde se habla del desarrollo humano vinculado a valores ajenos a cuestiones económicas, y lo establece de la siguiente manera: “El desarrollo humano tiene que ver con la expansión de las libertades y las capacidades de las personas para llevar el tipo de vida que valoran y tienen razones para valorar. Ambas nociones libertades y capacidades, son más amplias que la de las necesidades básicas”.

En ese sentido una interesante reflexión sobre el desarrollo humano se ve reflejada en el pensamiento de Marcela Lagarde²⁰⁷, quien explica como el sentido de la vida social y los niveles de vida de las personas depende del quehacer y la interacción de fuerzas y grupos sociales, por lo que afirma que el desarrollo se ha convertido en un espacio simbólico de centralidad humana; y desde luego imputa al pensamiento histórico y social los enfoques del desarrollo humano.

Esta Autora sostiene que el nuevo paradigma de desarrollo humano, no tiene como principal elemento al progreso, dado que para el mismo las necesidades vitales y la privaciones humanas son su medida; por ello el desarrollo humano debe materializarse en la construcción de alternativas que enfrenten la monopolización a través de la democratización, de la reparación de daños y la resolución de problemas ocasionados entre otros a las personas

²⁰⁶ Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo, en: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2011_es_complete.pdf, fecha de consulta 23 de octubre de 2020, pp. 1 y 2.

²⁰⁷ *Op. cit.* Lagarde, y de los Ríos, Marcela, nota 97, pp. 97. 99 y 103

por el tipo de orden social llevado a cabo, lo que busca el sentido de estas acciones es lograr el desarrollo social sustentable y el avance a la igualdad en el desarrollo.

Hasta esta parte el esbozo de las ideas sobre el desarrollo no podrían adquirir tanta importancia en el tema de investigación, sino aportarían la evidencia inicial sobre la invisibilidad de las mujeres en el ámbito público y las condiciones en el ámbito privado de las mismas, producto tanto de la división del trabajo y del desarrollo humano vinculado a elementos del crecimiento económico que significaban progreso y por lo tanto una mejor calidad de vida; contexto en el cual se muestra al hombre como cabeza de una familia, y a la mujer como una beneficiaria indirecta, Clara Murguilgay²⁰⁸ explica lo anterior como una realidad anclada en la cultura de la mayoría de las sociedades, dado que los planificadores consideraron que las mujeres eran receptoras indirectas y pasivas de los logros del desarrollo y que, por tanto, no era necesario incluirlas en los proyectos pues si éstos beneficiaban a los hombres, ellas se beneficiarían automáticamente de igual manera.

En ese contexto se puede explicar el estatus de la mujer en relación a las políticas laborales del Estado desde el desarrollo de la legislación laboral, pues esta fue ligada a la protección de la familia, Eduardo Caamaño²⁰⁹ explica que con eso se intentó una labor de moralización de las clases trabajadoras, particularmente mediante la reclusión de las mujeres en el espacio doméstico y su exclusión del ámbito laboral desarrollándose un modelo doméstico y familiar en el que se sobrevalora el papel de la misma en el ámbito privado

²⁰⁸ Murguilgay, Martínez, Clara, *Las mujeres para la cooperación en el desarrollo*, Ed. Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia, País Vasco, 2005, p. 71

²⁰⁹ Caamaño, Rojo, Eduardo, *Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre, proveedor y la madre cuidadora*, en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512010000100005, fecha de consulta 30 de octubre de 2020.

como esposa y madre, cuya competencia son las actividades domésticas, los cuidados y la educación de los hijos. Por lo que este autor aduce que el desarrollo paulatino de la legislación laboral a comienzos del siglo XX va asociada a la desincentivación en la contratación de mujeres y acentuando su rol en el cuidado de la familia y del hogar razón por la cual el trabajo de las mujeres fuera del hogar debía ser evitado.

Bajo ese panorama, las mujeres han pasado de ser invisibles por cuanto hace a sus necesidades e intereses hasta la consideración actual de la subordinación de género como un obstáculo para su desarrollo Clara Murguilgay²¹⁰, comparte tres enfoques analizados desde la perspectiva de género, que sirven para identificar la forma de los roles, responsabilidades, necesidades e intereses de las mujeres; es decir, como las instituciones del desarrollo conceptualizan el desarrollo del papel de la mujer.

El primero es la mujer como sector vulnerable que solo son receptoras pasivas de las acciones del desarrollo e intermediarias para que los hijos reciban beneficios; la segunda son agentes económicos susceptibles de ser utilizadas para aliviar la pobreza por medio de servicios colectivos del Estado, en las que consideramos la existencia de la invisibilidad de las mismas, colocadas en el espacio privado, y tercero como polo subordinado en las relaciones desiguales que les impide acceder en condiciones de equidad a recursos y poder; es decir, dentro del espacio público en relaciones jerárquicas de poder; como lo que sucede en el ámbito laboral y político.

Como podemos apreciar la división del trabajo en razón del sexo, o la perspectiva de desarrollo humano vinculada a la economía, han coadyuvado a que el papel de la mujer sea menos valorado en la sociedad, las

²¹⁰ *Op. Cit.*, Murguilgay, Martínez, Clara, nota 208, pp. 69, 70

construcciones teóricas de un nuevo paradigma de desarrollo humano, sin la comprensión de la sociedad de que es preciso el cambio y el fortalecimiento de estructuras e instituciones con perspectiva de género que generen igualdades entre los mismos, no será posible lograr el desarrollo humano igualitario entre géneros. Parte de ese trabajo puede ser logrado en el cambio de prototipos de políticas y conductas propuestas por algunos autores que se desarrollaran e el siguiente tema.

2.4. Responsabilidad social empresarial y su evolución hacia una responsabilidad social con perspectiva de género

Al señalar la existencia de una responsabilidad social empresarial con perspectiva de género en la que pueda hablarse llanamente de un responsabilidad social de género, no implica señalar un tipo de responsabilidad social empresarial especial, sino que, se trata del desarrollo de ideas que han impactado en normativas internacionales en donde la igualdad de género se alza como un componente esencial de las empresas en relación a su legitimidad en la sociedad, pero además como gestor de proyectos de sustentabilidad.

Como advertimos del recorrido histórico de la responsabilidad social empresarial en el mundo, está se ha ido desarrollando tratando de ser funcional y adaptarse a los tiempos actuales en relación a las necesidades ambientales y sociales, y no solo a su quehacer económico propio de la empresa, la renovada responsabilidad social empresarial de estos tiempos nace para adaptarse a las exigencias de una economía global actual, por lo que en el tema de igualdad de género, dicha responsabilidad social llamada de género por diversos autores, corresponde a un compromiso social más sólido y específico respecto de la desigualdad de género.

Bajo esa dinámica la responsabilidad social de género no ha surgido como tema clave de la responsabilidad social empresarial, pero es urgente clasificar y definir a la misma como una dimensión específica de la responsabilidad social empresarial,²¹¹ esa es la inquietud de los especialistas del tema, y lo que trataremos de corroborar a través del análisis a partir de las siguientes líneas.

Para partir de la integración de la igualdad de género en las empresas por la vía de la responsabilidad social empresarial es necesario aludir a la Unión Europea considerando que es la región del mundo en la que el desarrollo del tema de inclusión de género en las empresas ha sido relevante en relación a la responsabilidad social empresarial, a través del libro verde,²¹² dirigido a: “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”, en el que reitera su interés por la misma en la medida que esta contribuya positivamente en el objetivo estratégico que en su momento se estableció en Lisboa en el año 2001: “Convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social²¹³”.

A partir de ahí, en el año 2011 publica “Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas²¹⁴”, brinda una interpretación moderna de la responsabilidad social empresarial que se define por su impacto en la sociedad, este documento destaca la naturaleza o

²¹¹ *Op. cit.*, Larrieta, Rubín de Celís, Izaskun, nota 66, p. 55

²¹² Unión Europea, libro verde en: [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf), fecha de consulta 27 de noviembre de 2020.

²¹³ *Ibidem*, punto 6, p. 3

²¹⁴ Comisión Europea, en: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52011DC0681>, fecha de consulta 27 de noviembre de 2020.

carácter pluridimensional de la responsabilidad, por comprender cuestiones como derechos humanos, las prácticas de trabajo y empleo, -dentro de los cuales se encuentra entre otras la igualdad de género-, cuestiones medioambientales y la lucha contra el fraude y la corrupción, lo que deriva de diversos principios y directrices reconocidos a nivel mundial contenidos en documentos internacionales que le sirven de marco legal.

Tema coincidente sobre el cual otros autores como Yolanda Sánchez-Urón²¹⁵ señalan a ese carácter pluridimensional como un rasgo esencial de la responsabilidad social, y al igual que lo anterior, otorga al mismo tres enfoques que justifican esas múltiples dimensiones, como es el hecho de la adopción principalmente de las grandes empresas de los principios internacionales reconocidos en materia de responsabilidad social a partir de organizaciones internacionales como la OIT, ONU y OCDE; la transversalidad de la responsabilidad social empresarial, por abarcar cuestiones de género, lucha contra la corrupción, derechos humanos, derechos laborales, empleo dentro de los cuales destaca la formación, la salud en el trabajo, integración de discapacitados, consumidores etcétera; y por último la buena gobernanza en materia fiscal que implica la transparencia, intercambio de información y competencia fiscal leal.

Los documentos internacionales a los que hacen alusiones estas dos últimas fuentes, en su mayoría fueron mencionados anteriormente en este capítulo tales como: Líneas Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales; los diez principios de la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la norma de orientación ISO 26000 sobre responsabilidad

²¹⁵ Sánchez-Urán, Azaña, Yolanda, *Responsabilidad Social de las organizaciones, Concepto y caracteres de la responsabilidad social*, Ed. Alfaomega Grupo Editor, S.A de C.V., 1º edición, México 2017, 2º reimpresión México 2018, p. 87 y 91.

social, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT; y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, los cuales contienen lineamientos y normas sobre la abolición de prácticas de discriminación en el empleo, principios y estrategias para una conducta responsable en las empresas, temas sobre el respeto por la igualdad en el trabajo, directrices para asegurar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores y no discriminar directa o indirectamente, en conclusión los mismos tienen como eje central la responsabilidad social empresarial.

Respecto del tema de responsabilidad social empresarial y para ser más abundante el tema, se debe decir que el libro verde desde su primera versión señala una dimensión interna y otra externa de la responsabilidad social empresarial, la que debemos de entender como el plano de actuación de la empresa en relación a la responsabilidad social de la misma; la primera referida a aspectos tales como: Gestión de recursos humanos, salud y seguridad en el lugar de trabajo, adaptación al cambio y Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales; la segunda a comunidades locales, socios comerciales, empresas proveedoras y personas consumidoras, derechos humanos y problemas ecológicos mundiales, se considera que en ambas dimensiones deben permear la perspectiva de género, es por ello que autores destacados en el tema así lo consideran, prueba de ello son las siguientes líneas.

Izaskun Larrieta²¹⁶ explica como ambas dimensiones involucran diversas disciplinas en áreas tan dispares como el desarrollo sostenible, las políticas

²¹⁶ Larrieta, Rubín de Celis, Izaskun, *et. al.*, *La responsabilidad social como instrumento para el fomento de la igualdad de género en la empresa: la responsabilidad social de género*, en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4959203>, fecha de consulta 23 de noviembre de 2020, p. 186

empresariales de recursos humanos, la gestión medioambiental o el derecho internacional, lo que ha permitido ir relacionando cada uno de los ámbitos de la responsabilidad social con el género siguiendo el enfoque de transversalidad de género²¹⁷ propuesto por la Comisión Europea para todas las políticas comunitarias, la perspectiva de género debería impregnar las diversas iniciativas, procesos y acciones de responsabilidad social.

De ese derecho uniforme que existe en la comunidad europea respecto de la responsabilidad social empresarial, considerada como una política pública, en España el proceso de institucionalización de esta se caracteriza por la acción de los poderes públicos en el fomento, promoción e incentivo de las políticas empresariales socialmente responsables como será expuesto y analizado posteriormente en otro capítulo, por lo que, el carácter transversal del principio de igualdad de género y no discriminación traspasa a uno de los ámbitos en los que ha de materializarse esa acción pública de garantía y fomento de ese principio constitucional, requiriendo su consolidación como señal de identidad de las políticas empresariales socialmente responsables²¹⁸.

Muestra de ello es la ley orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo 73 “Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad”, en la que queda asentada de manera expresa la voluntariedad de la responsabilidad social empresarial a través de diversas medidas, pero siempre “destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social...

²¹⁷ Según el Consejo de Europa, *mainstreaming* de género es la organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

²¹⁸ *Op. cit.*, Sánchez-Urán, Azaña, Yolanda, nota 215. p. 275.

teniendo como fin primordial la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad”²¹⁹.

Y si bien, como lo apunta Izaskun Larrieta²²⁰ el género ya ha sido tratado pero de forma parcial y centrado en el tema laboral y aspectos de conciliación, el objetivo actual es que la igualdad de género perme todas las áreas de la responsabilidad social en mayor o menor medida no solo por motivos de justicia, equidad u oportunidad, sino porque la gestión de la diversidad y la integración plena y equilibrada de los géneros en las empresas conlleva un aprovechamiento óptimo del capital humano en las empresas y un impacto positivo.

Razón por la cual hay quienes afirman e insisten que la responsabilidad social en las empresas debe abarcar aspectos internos y externos y la inclusión en sus proyectos de la no discriminación, María Teresa Luena²²¹ explican como una empresa es socialmente responsable si establece lineamientos respecto de aspectos que repercuten interna y externamente, enunciando que un compromiso sobre la eliminación de la discriminación de género actualmente sería la idea de respetar a los trabajadores como parte integrante de los *stakeholders*: “Significa eliminar las discriminaciones de género que siguen en vigencia en áreas como las remuneraciones, acceso a puestos directivos y considerar el tema fundamental del equilibrio familia/empresa”. Para esto, es necesario implementar en el plan de acciones

²¹⁹ Cfr. España, Ley orgánica 3/2007, Título VII, La igualdad en la responsabilidad social de las empresas, Art. 73, “Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad”, en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>, p.28, fecha de consulta 2 diciembre de 2020.

²²⁰ Op. cit., Larrieta, Rubin de Celis, Izaskun, et. al., nota 216, p.183

²²¹ Luena, María Teresa, *La inclusión de la perspectiva de género en la responsabilidad social empresarial*, en: <https://core.ac.uk/download/pdf/159123597.pdf>, p. 11, fecha de consulta 24 de marzo de 2021.

por parte de la empresa socialmente responsable la perspectiva de género como uno de los ejes centrales de dicho plan de acción.

Con las anteriores ideas advertimos que, desde la investigación de forma más recurrente se está trabajando para hacer notar la necesaria inclusión dentro de la responsabilidad social empresarial de la perspectiva de género, y con ello el desarrollo de la responsabilidad social de género que hemos querido exponer en este apartado. Visiones como las anteriores respecto de la actual responsabilidad social empresarial son las que el libro verde le atribuye el calificativo de la nueva responsabilidad social o moderna, aquella que, como se señaló en el inicio de este subtema debe estar acorde a los cambios no solo económicos, sino sociales, del medio ambiente y tecnológicos en esta era global.

2.5. Liderazgos femeninos actuales en las empresas

Iniciamos este apartado mencionando a Claudia Félix,²²² quien explica la visión histórica de ser líder; es decir, aquellas cualidades o características que han servido de base para que a partir de ahí se estructure un concepto de líder a través del tiempo; esta autora explica que en la historia el líder ha sido conceptualizado como el estudio del gran hombre que posee cualidades superiores que le son propias y puede ejercer sin mayor esfuerzo la autoridad; en ese sentido las definiciones de liderazgo en los años 1900 a 1990 asumieron por cuanto a que el mismo era racional, cuantitativo, jerárquico, pragmático y netamente masculino, los nuevos enfoques comienzan a considerar el liderazgo con un enfoque de excelencia, carisma, cultura, calidad, visión, empoderamiento, colaboración y transformación, lo que llevo al debate sobre cuales atributos son femeninos y cuales masculinos.

²²² Vázquez, Parra José Carlos (Coord.), nota 199, p. 28.

Históricamente para algunos autores como Alicia Elena Pérez²²³ al referir a los liderazgos femeninos en espacios de poder, menciona como primer momento el espacio público más que privado desde la perspectiva política, siendo necesario tomar en cuenta aquellos momentos en que las mujeres comenzaron a ocupar puestos designados solo a hombres, en muchos de los casos de forma exclusiva; señalando que dicho fenómeno no solo se ancla a la división sexual del trabajo, sino también a los ya estudiados techos de cristal, cita como ejemplo la llegada en nuestro país de la primera mujer en el año 1964 al senado de la República²²⁴; y tiempo antes, en el año de 1953 el derecho al voto²²⁵, –elegir y ser elegidas–; lo que también aconteció en el orden internacional.

A pesar de ello los liderazgos en la actualidad continúan siendo ocupados en la gran mayoría por hombres, existiendo un desequilibrio por cuanto hace al género, lo cual nos lleva a concluir que para ser líder; es decir, para ocupar espacios de poder de decisión, se siguen abordando los mismos estereotipos y enfoques basados en razón del sexo, la construcción cultural de género que conlleva la carga social e histórica que en cada contexto y

²²³ *Ibidem*, nota 199, pp. 51 y 52.

²²⁴ María Lavalle Urbina fue electa en 1964 como la primera senadora en la historia de México por su natal estado de Campeche, para el periodo que culminó en 1970; también se ejerció como la primera presidenta del Senado de la República y recibió la Medalla Belisario Domínguez en 1965, en: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/44608-recuerdan-a-maria-lavalle-urbina-en-su-22-aniversario-luctuoso.html>, fecha de consulta 13 de marzo 2021.

²²⁵ El 17 de octubre, se publicó en el Diario Oficial el nuevo texto del Artículo 34 Constitucional: “Son ciudadanos de la República los varones y las mujeres que, teniendo la calidad de mexicanos, reúnan, además, los siguientes requisitos: haber cumplido 18 años, siendo casados, o 21 si no lo son, y tener un modo honesto de vivir”. Se gana el derecho de votar y de ser candidatas en las elecciones nacionales, obteniendo el sufragio universal. Historia de la ciudadanía de las mujeres en México en:

https://www.segobver.gob.mx/genero/docs/Biblioteca/Historia_de%20la%20ciudadania%20de%20las%20mujeres.pdf, fecha de consulta 23 de febrero de 2021.

época sobre el mismo se ha construido, por lo que, el liderazgo tiende a enfocarse en lo mismo; es decir, en las cualidades o características físicas, y los estereotipos asignados por género a hombres y mujeres más que a su capacidad y preparación.

Alicia Pérez²²⁶ expone ideas que toman alrededor de lo que social y culturalmente advertimos cuando nos referimos a liderazgos femeninos o masculinos; los liderazgos hacen referencia a ocupar puestos de responsabilidad o de decisión tanto en la administración pública como en las empresas, en los puestos de poder en donde se toman decisiones, pero cuando hablamos de liderazgos femeninos de las mujeres, refiere a la transición que hacen desde el espacio privado asignado por el género como destino irrevocable, hacia la incursión de la vida pública reservada para los hombres en razón de género.

A pesar de ello, estudiosos del tema siguen afirmando la existencia de la segregación laboral de la mujer, Ana Solís²²⁷, desde su perspectiva explica como por una parte a la mujer se le ha encasillado en profesiones consideradas femeninas, y por otro lado enfrenta bloqueos en el ascenso a puestos de mejor calidad; es decir, de mayor remuneración y prestigio social, permaneciendo en puestos que están subordinados a las órdenes de otros ocupados por hombres en su mayoría, se habla de una subocupación al desempeñar ocupaciones que están por debajo de su capacitación y aptitudes laborales, y por supuesto a una discriminación laboral, al percibir sueldos menores aun cuando desempeñan las mismas funciones y tengan igual o mayor calificación que sus contraparte hombres; y por cuanto hace a la temporalidad en el trabajo, esta representa la falta de estabilidad en el empleo,

²²⁶ *Op. cit.*, Vázquez, Parra José Carlos (Coord.), nota 199, p. 51

²²⁷ Solís de Alba, Ana Alicia, *Mujer y Neoliberalismo: El sexismo en México*, Ed. Itaca, México 2019, p.31

la negación del derecho al empleo instaurando y la discontinuidad laboral de las mujeres.

En ese sentido, debemos estar convencidos que tales afirmaciones son una realidad cuando referimos a la existencia de la segregación laboral de múltiples formas, pese a la existencia de mujeres capacitadas y calificadas para escalar mejores posiciones en el ámbito privado y público, imperando la desigualdad en cargos que representan poder, uno de los cuales refiere a las empresas y la ocupación de puestos de alta dirección dentro de este sector, lo que implica una desigualdad en razón de género y por lo tanto la existencia de discriminación. La integración de la igualdad de género en las empresas, en especial, la participación de la mujer en espacios de poder dentro del sector empresarial, en cómo y, en qué medida se ha integrado en ese espacio reservado solo a hombres, se encuentra vinculada al acontecer de una realidad cultural e histórica respecto de la posición de la mujer frente al hombre, eso sigue igual en mayor o menor medida.

Dicha posición de la mujer frente al hombre, es explicada desde la perspectiva social de Roxana Volio²²⁸, esta autora explica que, cuando se refiere a la posición de la mujer frente al hombre, se tiene que observar como el lugar que las mujeres ocupan en la sociedad y la valoración social adscrita a esos lugares, lo cual relaciona con la afirmación de que las mujeres en el mundo ocupan lugares de menor rango, prestigio y categoría que los hombres, o que los puestos y el lugar que ocupan las mismas es socialmente menos valorado del que ocupan los hombres, esto se refleja en la baja participación

²²⁸ Castañeda, Salgado, Marta Patricia, (coord.), *Perspectivas feministas para fortalecer los liderazgos de mujeres jóvenes*, Ed. Centro de Investigaciones interdisciplinarias en ciencias y humanidades, UNAM, 1° edición electrónica, México 2016, pp. 265 y 266. En: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ceiich-unam/20170427040527/pdf_1297.pdf, fecha de consulta 27 de febrero de 2021.

de las mujeres en los órganos de dirección de las empresas, o en instituciones públicas.

A partir de lo anterior, en este fragmento creemos que es importante referir las dificultades que las mujeres enfrentan para llegar a los liderazgos empresariales, los cuales se evidencian en los llamados techos de cristal cuyo acercamiento conceptual se encuentra dentro del análisis que se ha realizado de los mismos en el capítulo primero, en el que también se expuso que dicha alusión significa la existencia de barreras de diversos tipos mediante las cuales se puede explicar más claramente que factores producen las limitantes de las mujeres al acceso de liderazgos.

En el marco de la Comisión Nacional para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres²²⁹, al analizar los techos de cristal se ha mencionado que los obstáculos basados en estereotipos tienen su raíz en la familia y la educación, mencionando en primer lugar y como principales causas que obstaculizan el acceso femenino, por un lado la existencia de estructuras jerárquicas de las organizaciones públicas y privadas que se rigen por reglas masculinas, por el otro, el prototipo de empleado ideal sigue siendo el varón; como segunda causa, es señalada aquella que se relaciona con la designación para ocupar puestos directivos, pues esta no se hace por méritos sino por elección, teniendo mucha influencia las redes sociales que los hombres desarrollan dentro de las organizaciones, pues una parte importante de los acuerdos se toma fuera de los horarios de trabajo.

²²⁹ Comisión Nacional para prevenir y erradicar la violencia en contra de la mujer, ¿Qué es el techo de cristal y qué pueden hacer las empresas para impulsar la igualdad de género?, en: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es>, fecha de consulta 2 de marzo 2021.

Siguiendo ese mismo hilo conductor María Elena Camera²³⁰ menciona como una de las principales barreras es la propia decisión que toma la mujer de no aceptar puestos directivos para no romper el equilibrio entre su profesión y su papel de esposa y madre, dado que las desigualdades de género son resultado de un reparto desigual en la distribución de responsabilidades y recursos, especialmente a través de la práctica institucional; lo que esta autora menciona es muy importante dado que alude a esa doble carga de la mujer, que teniendo su origen en la cultura de las sociedades, opera en contra de su libre desarrollo, por una parte la mujer debe responder a su papel de madre, cuidadora; es decir, su designación en el trabajo reproductivo, y al mismo tiempo enfrentar su vida pública como proveedora de la familia en el ámbito productivo, ambos roles en circunstancias poco adecuadas a su situación que como se mencionó impiden su realización como profesionistas por la falta de estructuras propias tanto institucionales del Estado y del sector empresarial.

Por tanto, debemos considerar la existencia no solo de barreras personales de la mujer que culturalmente ha desarrollado y asumido como parte de los estereotipos y roles que por razón de género se le han atribuido, y que definitivamente no se pueden ignorar al formar parte de esas barreras personales de las mujeres, pero además, dichas barreras son más difíciles de vencer ante falta de oportunidades y estructuras en su desarrollo o inserción en el sector laboral y en acceso a puesto de liderazgos sobre todo empresariales, reiterando que la causa se deriva de la existencia de barreras institucionales que impiden el impulso laboral de las mujeres en el ámbito de una organización.

²³⁰ Camarena, Adame, María Elena *et. al.*, *Techos de cristal en México*, La venta, revista de estudios de género, volumen 5, número 47, Guadalajara, enero/junio 2018, en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312, fecha de consulta 23 de febrero de 2021.

Claudia Félix²³¹ cita los principales procesos institucionales que se encuentra influidos por estereotipos y roles de género: Las redes informales, redes masculinas existentes en las organizaciones, la política de recursos humanos de selección de personal y el desarrollo de carrera de los miembros de la organización, la escasez de mentoría femenina, y sobre todo la falta de políticas organizacionales que tiendan a lograr una mayor conciliación entre el trabajo y la familia.

Para iniciar la conclusión sobre el estado actual de las cosas en relación al acceso de las mujeres a puestos de alta dirección en el sector empresarial, es oportuno partir del panorama general y existente acerca de la igualdad de género en el mundo; es decir, la situación que prevalece respecto de la brecha de género, lo que es posible orientar a través del informe anual de brecha de género del año 2020²³² realizado en el seno del Foro Mundial Económico²³³ pues de acuerdo a sus índices, la paridad de género se verá realizada en un futuro no muy cercano, en un tiempo aproximado de 99.5 años; este documento revela que si bien en un grupo de países en los que se incluye México, la paridad de género no ha sido posible, si se ha logrado cerrar en porcentajes significativos, sobre todo respecto de los cinco países más importantes en el tema de acuerdo al registro, pues estos han logrado un 80 por ciento de disminución respecto de la brecha de desigualdad, en ese

²³¹ *Op. cit.*, Vázquez, Parra José Carlos (Coord.), nota 199, p. 34

²³² Hay hacer notar que su estudio alcanza cuatro dimensiones: Participación y oportunidades económicas, nivel educativo, salud y supervivencia y empoderamiento Político; además, el informe de este año examina las perspectivas de la brecha de género en las profesiones del futuro.

²³³ Foro económico mundial es una organización internacional para cooperación público-privada, involucra a los líderes políticos, comerciales, culturales y otros líderes de la sociedad para dar forma a las agendas globales, regionales y de la industria. fue establecida en 1971 como una fundación sin fines de lucro y tiene su sede en Ginebra, Suiza.

sentido por mencionarlos referimos a Islandia que encabeza la lista con el 82 por ciento, Finlandia, Noruega, Suecia, así como el país latinoamericano de Nicaragua; México se encuentra ubicado en el rango número 25, con un crecimiento lento en el tema²³⁴.

En ese sentido de forma específica de acuerdo al documento elaborado por la Organización Internacional del Trabajo en el año 2019, en su segundo informe mundial denominado: Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio, se dan las explicaciones con las cuales se refuerza y amplía la idea de que, la diversidad de género beneficia e incrementa la rentabilidad y productividad de las empresas; de acuerdo a dicho documento la mayoría de las empresas participantes en el estudio, -74 por ciento- señalan una mejora de sus resultados, y un aumento de sus beneficios de entre un 5 y un 20 por ciento²³⁵.

Con esta investigación se intentó demostrar que, en cuanto mayor sea el nivel del puesto en una empresa menos probabilidades existen de que sea una mujer quien lo ocupe, fenómeno conocido como la fuga de mujeres en el escalafón corporativo; cifras derivadas del mismo estudio refieren que respecto a los puestos de alta dirección una proporción elevada de empresas el 33 por ciento declaró que entre el 1 y el 10 por ciento de sus cargos de este nivel son mujeres; es decir, menos de la mitad de empresas a nivel mundial tienen un tope del 10 por ciento de participación femenina.

En ese sentido también se advierte que, el 20 por ciento de las empresas encuestadas señalan que las mujeres ocupan entre el 11 y el 29 por ciento, las cifras totales refieren que el 57 por ciento de las empresas; es decir,

²³⁴ Cfr., *Global Gender Gap, report 2020*, Informe En: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf, fecha de consulta 23 de febrero de 2020.

²³⁵ Cfr., OIT, *Las mujeres en la gestión empresarial, argumentos para el cambio*. En: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700977.pdf, p. 22, fecha de consulta 22 de febrero de 2021.

un poco más de la mitad indican que las mujeres constituyen menos del 30 % de sus cargos directivos superiores²³⁶, lo que muestra que, aun cuando la mayor parte de las empresas reflejan un mayor porcentaje de participación, este solo se concreta a menos de la mitad, lo que implica la existencia de desigualdad de género.

2.5.1 Medidas para combatir los techos de cristal

No podemos dejar de advertir que una de las regiones que más ha trabajado el marco regulatorio de la igualdad de género en términos generales y específicamente dentro del sector empresarial es la Unión Europea, lo cual derivó en una de las formas de integrar a la mujer en diversos ámbitos, y en especial al ámbito empresarial bajo el llamado concepto de cuotas de género. Se considera abordarlo brevemente, porque no se debe soslayar el hecho de que estas junto con la responsabilidad social empresarial representan medios con los cuales se puede generar el acceso equitativo de la mujer y aminorar la brecha de género suscitada en el sector empresarial.

2.5.1.1. Cuotas de género como medida

Respecto de las llamadas cuotas de género y desde una perspectiva de participación política de la mujer Ana María Fernández²³⁷, describe que las cuotas de género son más conocidas como “cuotas de participación por sexo o cuotas de participación de mujeres” siendo una forma de acción positiva cuyo objetivo es garantizar la efectiva integración de mujeres en cargos electivos de decisión de los partidos políticos y del Estado.

²³⁶ Cfr., *Ibidem*, p. 31

²³⁷ Fernández Poncela, Ana María, *Las cuotas de género y la representación política femenina en México y América Latina*, en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57952011000200010, fecha de consulta 9 de febrero de 2021

Esta forma de integración de la mujer dentro de las empresas, fue adoptado por Noruega uno de los primeros países que en el año 2003 demostró que el progreso de la mujer en las organizaciones empresariales solo se consigue con discriminación positiva, cuando se pone en marcha una ley de cuotas²³⁸, dicho país se introdujo en tal dinámica con una regulación que imponía sanciones a las compañías que no alcanzaran un porcentaje del 40 por ciento en los órganos de decisión, con penalizaciones que no hizo falta aplicar, pero que amenazaban hasta con la disolución de las empresas que no observaran la regla, todas la cumplieron, como consecuencia de la legislación aplicada en ese contexto, sus efectos es que las consejeras pasaron de representar un 3 por ciento a un 40 por ciento actual.

En ese sentido la Unión Europea en el año 2012, establece una directiva hacia las grandes empresas, en la que se fija como objetivo un 40 por ciento de participación de mujeres en los consejos de administración, en su artículo 4° tiene el objeto es la adopción de una medida de discriminación inversa - cuota- cuyo propósito mínimo es, alcanzar una presencia del 40 por ciento del género menos representado entre los administradores no ejecutivos en los consejos de administración de las empresas cotizadas para el año 2020 o en 2018 si se trata de una empresa pública²³⁹.

238

En: https://elpais.com/economia/2016/01/17/actualidad/1453061612_426474.html, fecha de consulta 07 de noviembre de 2020

²³⁹ Unión Europea, Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, Destinada a obtener el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas no cotizadas y por las que se establecen medidas afines 2012/0299, en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0614&from=ES>, p. 13, fecha de consulta 23 de marzo de 2021.

Sin embargo, este medio por el que se pretende realizar la igualdad de género en la vida pública de las mujeres tuvo en su momento detractores, Ana Julia Hernández²⁴⁰, explica como la propuesta de esta Directiva derivó en opiniones en contra, fue en septiembre de 2012 donde un grupo de nueve Estados miembros liderados por Reino Unido, enviaron una carta a la Comisión expresando su oposición al sistema de cuotas. Lo que invocaban en aquel entonces, era que el texto infringía el principio de subsidiariedad²⁴¹, porque son los Estados quienes tienen la responsabilidad de aumentar la diversidad de género en sus consejos de administración de la manera en que crean conveniente.

También desde el sector empresarial se presenta el rechazo a la Directiva de cuotas, Ana González²⁴², explica cómo es que a través de una encuesta²⁴³ se evidencia el desacuerdo de las empresas respecto de la normativa de

²⁴⁰ Hernández, Ana Julia, *El modelo de las cuotas de género en los consejos de administración de las empresas*, en: https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/26139/modelo_ramirez_IJCPG_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y, fecha de consulta 24 de marzo de 2021.

²⁴¹ La subsidiariedad se refiere a la relación entre individuo, familia, organizaciones intermedias y la sociedad entera o el Estado, con el fin de delimitar las áreas de competencia y las ayudas. Las doctrinas de la subsidiariedad intentan establecer reglas sobre lo que incumbe a la respectiva unidad inferior de acción y debe seguir perteneciendo a ésta, y dónde comienza la responsabilidad de la unidad más amplia (asociaciones, Estado, comunidades supranacionales). El apoyo de la unidad superior respectiva debe ser útil, es decir, debe fomentar y ayudar a la unidad inferior en su desarrollo, pero no ponerla bajo tutela ni hacerla relajar en sus esfuerzos. Groser, Manfred, *Antología para los estudios y la enseñanza de las ciencias políticas*, capítulo II, Los principios de solidaridad y subsidiaridad. En: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3710/24.pdf>, p. 175, fecha de consulta 24 de marzo de 2021.

²⁴² González, Martínez, Ana, *Techos de cristal*, en: https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/33742/TFM_GonzalezMartinez,%20Ana.pdf;jsessionid=361AE19F604518F477DF5C26520D5ECC?sequence=3, p. 15, fecha de consulta 23 de marzo de 2021

²⁴³ Cfr. Los argumentos del resultado de dicha encuesta se encuentra dentro de la propia directiva 2012/0299 del Parlamento Europeo y del Consejo, Destinada a obtener el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas no cotizadas y por las que se establecen medidas afines. p. 7

cuotas, los motivos se encuentran relacionados con la innecesaria medida ante el funcionamiento de la autorregulación, apoyándose en el argumento de que la intervención pública se debe reducir a incentivar a través de programas y campañas, no están de acuerdo con la aplicación de normativa de cuotas que impongan porcentaje de participación dado que en determinados casos afecta la aplicación del principio meritocrático²⁴⁴.

Como se puede advertir los argumentos de países y empresarios en contra del establecimiento de cuotas representan puntos de vista que van en desacuerdo al establecimiento de una normativa de carácter obligatorio impuesta por el Estado, por cuanto hace a los Estados opositores el argumento es que, quien debe hacerse cargo del tema es el estado, y de acuerdo con la opinión del sector empresarial, este solo se debe reducir a la incentivación de programas y campañas.

Al respecto y al no coincidir con los argumentos utilizados en el primero caso advertimos que no se puede hablar de infringir el principio de subsidiaridad por lo menos no bajo el argumento utilizado, si se toma en cuenta que, se pasa por alto que dicho principio establece los límites sobre las tareas o responsabilidades que corresponden a los particulares, -personas físicas o morales-, y el Estado; precisamente dicha directiva debe ser vista como la tarea que corresponde al Estado respecto de una problemática de la cual se encuentra obligado a generar un modelo que conlleve al fomento y establecimiento de la igualdad de género dentro de las empresas, otorgando mediante la normativa respectiva los medios para fomentar en el sector empresarial la perspectiva de género.

²⁴⁴ La meritocracia es un sistema basado en el mérito; es decir, las posiciones jerarquizadas son conquistadas con base al merecimiento, en virtud, del talento, educación, competencia o aptitud específica para un determinado puesto de trabajo.

Por cuanto hace a la oposición mencionada en segundo término en contra de la imposición de la Directiva y que sugieren la mejor aplicación de la autorregulación de las empresas en el tema, y que, con ello se afecta el principio de la meritocracia, insistimos en que una política de autorregulación se encuentra ya inscrita en el marco de la responsabilidad social de la empresa estudiada en esta investigación y a la apostamos por considerar que más bien esta puede representar un mecanismo relevante sin que contrarié el principio de la libre empresa.

Es decir, existe tal autorregulación representada en la política de la responsabilidad social empresarial, pero, aun así, sigue sin ser implementada por muchas empresas, o adolece de una estructura organizacional sistemática y continua, que permita el funcionamiento óptimo como política en general y particular en la consecución de la igualdad de género en el sector empresarial, el argumento utilizado es meramente un pretexto.

Por otro lado, se considera que las cuotas, sin ser nuestro estandarte no vulneran el principio de meritocracia, puesto que, de la lectura integral de la directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y, por la que se establecen medidas afines, se advierte que la pretensión es que se termine con los estereotipos de género y se de paso a la elección y participación de mujeres que se encuentren preparadas y precisamente con méritos en el desempeño de puesto de alta dirección. Con lo que concluimos que ambas medidas, cuotas o responsabilidad social empresarial representan medios para eliminar los techos de cristal, cada uno con sus implicaciones distintas por cuanto hace a desarrollo, implementación y resultados.

No obstante de los criterios en contra existentes dentro de la Unión Europea, los países que han logrado su implementación han propiciado un

porcentaje de nivel aceptable en el tema, Ana González²⁴⁵ en un análisis realizado sobre la cuotas de género expone que respecto de la implementación de las cuotas de género países como Italia, Francia, Bélgica, se encuentran a la cabeza en la producción de leyes que establecen la obligación de cuotas; señala al caso italiano con un aumento del 12 por ciento; el belga que supone duplicar el porcentaje en un 30 por ciento de presencia de mujeres en los puestos directivos de las empresas; y Alemania que cuenta con una ley de cuotas de reciente aprobación alcanzado también un 30 por ciento de representación femenina en los consejos de administración.

En México en un momento determinado y solo dentro del sector público las cuotas de género estuvieron presentes, es el caso del denominado Código Federal de Instituciones y procedimientos electorales de 1990²⁴⁶. En un inicio podemos referir a la reforma de este código en el año noventa y tres, que implicó la adición del párrafo tercero del artículo 175²⁴⁷, en la que se incluyó, aunque no expresamente como cuotas de género, si la obligación para los partidos de promover la mayor intervención de la mujer en la vida política del país a través de su participación en puestos de elección popular.

Casi una década después mediante reforma realizada a este mismo ordenamiento en el año 2002, publicada en el diario oficial de la federación del 24 de junio de 2002, se establecieron de manera expresa porcentajes de participación respecto de la solicitudes de registro de candidaturas a diputados y senadores, esto ocurrió con las adiciones al mencionado artículo 175, y el que corresponde al artículo 175-A, en el que quedo estipulado las

²⁴⁵ *Op. cit.*, González, Martínez, Ana, nota 242, p. 16.

²⁴⁶ Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversos artículos del Código Federal de Instituciones y Procedimiento Electorales, publicado en el Diario oficial de la federación de fecha 24 de septiembre de 1993, p. 23, en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/cofipe/COFIPE_ref03_24sep93_ima.pdf, fecha de consulta 3 de abril de 2021.

²⁴⁷ *Cfr.* Código Federal de Instituciones y procedimientos electorales, en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/OA/IFE/Codigos/15081990.pdf>, fecha de consulta 7 de abril de 2021.

mencionadas cuotas de género, con ello se establece el primero antecedente de las mismas en el sector público al incluir la obligación de más del 70 por ciento de candidatos propietarios de un mismo género²⁴⁸.

Sin embargo, dicho Código fue abrogado en el año 2008, y en su lugar fue publicado un nuevo Código en el que se derogan los apartados, uno de los cuales contenía las aludidas cuotas de género, el mencionado artículo 175 fue reducido a dos párrafos²⁴⁹. A partir del 03 de mayo del año 2014 fue expedida una nueva normativa ahora denominada Ley Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, el artículo 175 se encuentra reducido a un párrafo; el mismo ha sido objeto de varias reformas en el año 2020 en materia de equidad de género.

En el ámbito privado las cuotas de género no se encuentran legisladas en México, Ana Julia Ramírez²⁵⁰, expone como no existe una política pública que norme las cuotas de género de la mujeres en consejos de administración de empresas, y comparte la existencia del proyecto de decreto presentado por la cámara de senadores en septiembre del año 2016, con el cual se pretendía adicionar diversas disposiciones de la Ley General de Sociedades Mercantiles y la Ley de Mercado de Valores en materia de competitividad e igualdad de

²⁴⁸ Artículo 175-A.- De la totalidad de solicitudes de registro, tanto de las candidaturas a diputados como de senadores que presenten los partidos políticos o las coaliciones ante el Instituto Federal Electoral, en ningún caso incluirán más del setenta por ciento de candidatos propietarios de un mismo género. En: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=730128&fecha=24/06/2002, fecha de consulta 4 de abril 2021.

²⁴⁹ Cfr., Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, expedido el 14 de enero de 2008, en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/cofipe/COFIPE_abro_14ene08.pdf, fecha de consulta 5 de abril de 2021.

²⁵⁰ Marco, Marian (coord.) *et. al.*, *Investigación joven con perspectiva de género, El modelo de las cuotas de género en el consejo de administración de las empresas*, Ed. Instituto de estudios de género, Universidad Carlos III de Madrid, 2017, p. 281, en: https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/26051/IJCPG_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y, fecha de consulta 03 de abril de 2021.

género²⁵¹; sin embargo, esta autora refiere que de acuerdo al Sistema de información legislativa de la Secretaría de Gobernación al 2017, quedo pendiente de dictaminar por la comisión a la que fue turnada.

En ese sentido no pasa inadvertido que más recientemente en año 2020 existe otro proyecto de reforma a diversas disposiciones de las leyes General de Sociedades Mercantiles, General de Sociedades Cooperativas, del Mercado de Valores, y de Inversión Extranjera, en materia de competitividad y diversidad de género en los consejos de administración²⁵², que creemos impactaría al igual que la anterior en la existencia de normativa de la igualdad de género dentro del sector empresarial de manera general y particularmente respecto del acceso de las mujeres en puestos de alta dirección; sin embargo, tampoco fue concretada.

Dentro del ámbito de las instituciones internacionales existe diversidad de trabajos de tipo investigativo que promueven los liderazgos femeninos en las empresas, creando medidas de promoción de las mujeres en dicho contexto, uno de los cuales ha sido elaborado en el marco de la Organización del Trabajo en el año 2017, denominado: “La mujer en la gestión empresarial, cobrando impulso en América Latina y el Caribe²⁵³”, publicación que tuvo por

²⁵¹ Cfr., Proyecto de iniciativa de reforma presentado por la cámara de senadores en septiembre del año 2016, adicionar diversas disposiciones de la Ley General de Sociedades Mercantiles y la Ley de Mercado de Valores en materia de competitividad e igualdad de género, en: https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/2/2016-09-27-1/assets/documentos/Inic_Ley_LGSM_y_LMV_rubricas.pdf, fecha de consulta 4 de abril de 2021.

²⁵² Cfr., Proyecto de reforma a las leyes General de Sociedades Mercantiles, General de Sociedades Cooperativas, del Mercado de Valores, y de Inversión Extranjera, en materia de competitividad y diversidad de género en los consejos de administración En:

http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2020/03/asun_4015826_20200310_1582832326.pdf, fecha de consulta 4 de abril de 2021.

²⁵³ OIT, La mujer en la gestión empresarial, cobrando impulso en América Latina y el Caribe. En:

objeto superar las dificultades y liberar el potencial de empresas y mujeres, mediante un estudio mundial de estadísticas y datos de investigación autorizados, así como un análisis sobre las medidas adoptadas para promover a las mujeres en la gestión empresarial.

En dicha publicación queda establecido que el compromiso de la alta dirección es fundamental para desbloquear la fuente de talento que representan las mujeres y conseguir la diversidad de género; en su sección sobre recomendaciones para que las empresas puedan beneficiarse de la reserva de mujeres calificadas y competentes, se exhorta a tomar ciertas medidas y acciones que son importantes tener en cuenta, tales como:

- 1.- La existencia de un cambio de mentalidad acerca de que la función principal de la mujer no solo es ser esposa y madre, pues existen datos estadísticos que demuestran que existen mujeres capaces para ocupar cargos directivos.
- 2.- Deben existir argumentos en favor de la diversidad de género; obtener más información sobre los beneficios de la diversidad de género en todos los niveles, reconociendo un cambio de cultura.
- 3.- Adoptar una política de igualdad de oportunidades de género y con ello el compromiso de la empresa en contra de la discriminación.
- 4.- Adopción de una cultura en contra del acoso sexual asegurarse de que esa política sea comunicada a todos los empleados, exigir que los directores apliquen la política y sancionar a quienes no las cumplan.
- 5.- Revisión de prácticas de desarrollo de recursos humanos fundamentales para fomentar la diversidad de género, facilitan las medidas prácticas de igualdad y desempeñan una función de supervisión seguimiento de las prácticas de contratación, retención y ascensos de mujeres y hombres que aplica la empresa; y finalmente
- 6.- La existencia de regímenes de

https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullreport_2017_sp.pdf, fecha de consulta 2 abril de 2021.

trabajo flexible; y resolver la disparidad de remuneración debido a género.

2.5.1.2. Responsabilidad social empresarial como medida

En consideración a las anteriores ideas, que en mayor o menor medida pueden contribuir a la formación de una política de igualdad de género dentro de las empresas en términos generales, y particularmente respecto de puestos de alta dirección, pensamos que una política de responsabilidad social empresarial es el mecanismo idóneo para promover la igualdad de género dentro del sector empresarial, y aunque las cuotas de género representan un modelo bajo el cual se ha generado porcentajes importantes en la inclusión de más mujeres en liderazgos, la responsabilidad social empresarial tiene como característica principal la voluntariedad; es decir, se presenta como un compromiso que debe ser libremente asumido por las empresas, con base en principios y lineamientos que sirve de marco en el fomento de la misma.

Se considera que bajo un compromiso libre y de conciencia dentro sector empresarial, la empresa debe asumir el cambio de paradigma, entendiendo que si el rol de la mujer ha ido cambiando, entonces el rol de la empresa debe cambiar, María Teresa Luena²⁵⁴ explica que la empresa en el siglo XXI como consecuencia de su protagonismo y de su presencia global, la sociedad le demanda que estas vayan más allá de la beneficencia puntual, que se comprometan con los problemas sociales no sólo desde afuera, sino que asuman dichos problemas desde el interior de su organización transformándose en empresas con alta Responsabilidad Social.

²⁵⁴ Luena, María Teresa, nota 221, p. 3

De ese modo y en términos de la exposición de los temas que componen el presente capítulo, podemos llegar algunas conclusiones previas, como en el caso de la responsabilidad social empresarial que al ser una inicial que fuera evitar las malas prácticas de las empresas, se ha ido transformando y al adaptarse al contexto social y económico, dio un salto de la filantropía al gobierno corporativo de las empresas, coadyuvando a la activación política y un comportamiento social de la empresa esta no solo ha sobrevivido, sino se ha consolidado a través del tiempo; su objeto de la economía en la época de la depresión, extendiéndose su compromiso hasta los grupos de interés no solo internos sino también externos.

Esta política dio paso al nacimiento de herramientas que intentan medir la responsabilidad social de las empresas, y la base para el desarrollo sustentable. En su momento, como parte de una etapa de conciencia social se han integrado en el plano internacional diversas iniciativas de organismos internacionales útiles en el desarrollo de índices, principios y normas que sirven el desarrollo e implantación de esta.

Llegada la globalización y el tiempo de estrategias globales surge una nueva perspectiva que busca medir la responsabilidad social empresarial que se apunta en aspectos sociales, medioambientales y económicos, a través de una administración empresarial, su característica de voluntariedad como mucho hemos apuntado es favorable en su asunción, siendo el aspecto ético en el comportamiento de las mismas y la responsabilidad social como política lo que ha permitido identificar una nueva cultura empresarial y la posibilidad de encontrar en esta última un instrumento para la realización de objetivos dentro del contexto de desarrollo sustentable.

Referente al desarrollo de la mujer hemos podido advertir como el propósito de estas por ser visibles ha culminado en la promoción de la igualdad de género en múltiples áreas políticas, económicas y sociales, el logro es que, a través del tiempo se han obtenido conquistas de derechos como el derecho al voto. Sin embargo, las mujeres siguen encontrando obstáculos para desarrollarse humana y profesionalmente en relación con los hombres. Anna Mercadé²⁵⁵, explica como la esencia de esos obstáculos se encuentran en la economía, las empresas y la sociedad en general pues esto está concebido en clave masculina según sus intereses y su ciclo de vida, la sociedad todavía se sustenta en las bases de organización patriarcal de hace ciento de años.

En nuestro país la igualdad formal se ve reflejada en la Constitución a través de políticas de género en la educación, trabajo y derechos políticos, siendo insuficientes las reformas de igualdad de género que en los últimos años se han realizado en esos temas, no obstante que en algunas de ellas se ha incorporado la transversalidad o *mainstreaming*²⁵⁶, - concepto que refiere a la incorporación de todas las políticas a todos los niveles y a todas la etapas de una perspectiva de igualdad de género-; sin embargo, siguen siendo rasgos de una igualdad formal que, en el contexto actual requiere de mucho trabajo en el marco de una igualdad real de la mujer como parte de un grupo social

²⁵⁵ Mercadé, Fernando, Anna, *La pérdida del talento femenino y el techo de cristal. Causas y consecuencias, La Mujer incansable, Barreras y retos*, ed. Editorial Síntesis, S. A., España 2015, p. 205.

²⁵⁶ Este concepto aparece por primera vez en textos internacionales producto de las medidas adoptadas en la III Conferencia mundial de la mujeres (Nairobi 1985), y del debate del papel de la mujer en el desarrollo, por una parte como la necesidad de integrar los valores de la mujeres en los trabajos de desarrollo, y por la otra la necesidad de implicar a los Gobiernos para que tuvieran en cuenta las cualidades de las mujeres en la hora de diseñar políticas, planes, declaraciones, objetivos, programas y otros documentos políticos importantes. Álvarez, Conde, Enrique *et. al.* (coord.), *Deontología, principios básicos e igualdad, Transversalidad, interseccionalidad y acciones positivas*, ed. Tecnos, Grupo Anaya S.A., Madrid 2016, pp. 435 y 436

subordinado que, entre otros aspectos el laboral marcado por la división sexual del trabajo, abre la necesidad y exige una renovación institucional y de estructuras culturales, que permitan la participación igualitaria de las mismas.

CAPITULO TERCERO

Responsabilidad social empresarial y perspectiva de género en el derecho comparado México-España

3.1. Marco referencial y social de la igualdad de género en el sector empresarial 3.1.1. España 3.1.2. México 3.2. Legislación sobre la igualdad de género 3.2.1. España 3.2.2. México 3.3. Legislación sobre la Responsabilidad social empresarial 3.3.1. España 3.3.2. México 3.4. Políticas de funcionamiento de la Responsabilidad social empresarial con perspectiva de género en el sector empresarial 3.4.1. España 3.4.2. México 3.5. Datos comparativos de la responsabilidad social empresarial con perspectiva de género

Con este capítulo y a través de la conducción del derecho comparado²⁵⁷ se pretende en un primer momento exponer el contexto social y político de los países con los cuales se realizara el trabajo comparativo, y a través de un marco referencial, social y económico conocer la situación imperante de la mujer en cada país estudiado; es decir, la situación económica general, de participación en el mercado laboral, de desempleo, de la existencia de brechas de género, y de participación de estas en puestos de poder dentro del sector empresarial.

Por otro lado con el análisis de la legislación específica de cada país sobre igualdad de género y responsabilidad social empresarial, se pretende

²⁵⁷ Es probable que el derecho comparado no sea la denominación más acertada y que a éste en realidad se le pueda considerar un método; una técnica de comparación y estudio jurídico, soslayando la tentativa de ser derecho que compara, con lo anterior el autor quiere decir que, el llamado derecho comparado, es una forma de análisis entre dos o más sistemas jurídicos. Castañeda, Camacho, Gustavo Eduardo, "La importancia del comparatista y del derecho comparado" *Hechos y Derecho*, México, noviembre-diciembre 2018, núm. 48, en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12988/14533>, fecha de consulta 23 de febrero de 2021.

estar en condiciones de valorar sobre los alcances formales y reales de la legislación extranjera y la propia, lo que seguramente será de utilidad para que desde sus particularidades se esté en la capacidad de abordar el trabajo comparativo de los derechos que concurren en relación a las materias que se abordan, así como de las políticas de funcionamiento existentes, en qué medida repercuten en el acceso de la mujer en el sector empresarial, sobre todo cual es la situación de la mujer respecto de los puestos de alta dirección en las empresas en cada uno de los países que se integraran al estudio de comparación, pudiendo concluir sobre la eficacia y eficiencia de dicha normativa.

La utilidad del método comparativo nos permitirá acercarnos a las semejanzas y diferencias en la legislación vigente de ambos países; para lo cual se trabajará con los países elegidos son España y México, los cuales por el sistema jurídico a que pertenecen -familia jurídica romano-germánica-²⁵⁸, ayudara a la mejor comprensión y análisis respectivo.

3.1. Marco referencial social y económico de la igualdad de género en el sector empresarial

De acuerdo con lo establecido en la parte introductoria, en este apartado será abordado el marco referencial económico y social de la igualdad de género en el sector empresarial respecto de los países objeto de estudio, para lo cual, previo a ello se destacarán datos sociopolíticos de cada país, como es su

²⁵⁸ La familia romano-germánica congrega a países cuyo sistema de derecho se formó sobre la base del sistema del derecho romano, en esos países las reglas de derecho se conciben como normas de conducta estrechamente vinculadas a preocupaciones de justicia y moral. A partir del siglo XIX, a esta familia se le atribuye a la ley una función preponderante; los diferentes países pertenecientes a esta familia han adoptado la fórmula de códigos. David, Rene; *Jauffret-Spinozi*, Camille, *Los grandes sistemas jurídicos contemporáneos*, ed. Instituto de Investigaciones jurídicas, UNAM, México 2010, p. 14.

ubicación y población partiendo de las cifras generales de la población actual, para ser incluidas específicamente las de hombres y mujeres, su conformación y sistema político; después de tales datos, se iniciara con los números que corresponden a los rubros de la población activa en general.

Derivado de ello y de forma delimitada, se expondrá la cifra y porcentaje de participación y, la tasa de desempleo femenino en comparación con el género masculino, la situación económica de las mismas, el tema de las brechas de género, y como este factor puede ser relacionado con el desempleo de la mujer, sobre todo es importante destacar el panorama que prevalece con relación a la participación de la mujer en puestos de alta dirección en las empresas en cada país. En ese sentido y por cuestión de orden abordaremos en primer lugar a España.

3.1.1. España

De acuerdo con la Constitución española, España se constituye como un Estado democrático y social de derecho²⁵⁹, su sistema político con base a los

²⁵⁹ La incidencia del Estado Social de derecho en la organización sociopolítica puede ser descrita esquemáticamente desde dos puntos de vista: cualitativo y cuantitativo; lo primero suele tratarse bajo el tema de estado de bienestar y lo segundo bajo el tema de estado constitucional democrático; la delimitación entre ambos conceptos no es tajante, cada uno de ellos hace alusión aún aspecto específico de un mismo asunto: Su complementariedad es evidente. El modelo de Estado que garantiza y protege los derechos fundamentales es el Estado Social y Democrático de Derecho, pilar fundamental, dichos derechos se encuentran enlistados en la Constitución como un orden objetivo de valores que en la práctica se convierten en derechos públicos subjetivos; es decir, como orden objetivo de valores los derechos fundamentales están plasmados en la constitución como guía para el estado Social y democrático de derecho, los derechos públicos subjetivos son exigibles frente al Estado y frente a los semejantes. Ramírez Betancur, Víctor Julián, *Estado social y democrático de derecho: Una realidad política, jurídica, económica y sociológica para la garantía y protección de los derechos fundamentales, Nova Et Vetera-Omnia*, Colombia, febrero 2019, volumen 5, número 45, en: <https://www.urosario.edu.co/Revista-Nova-Et-Vetera/Omnia/Estado-Social-y-Democratico-de-Derecho-Una-realid/>. 16 de marzo de 2021.

artículos 56 y 64 de su documento fundamental, este se encuentra organizado en una monarquía parlamentaria²⁶⁰. La actual Constitución Española fue aprobada en el año de 1978²⁶¹. Este país se encuentra instituido como una unidad, pero reconoce constitucionalmente el derecho a la autonomía de las nacionalidades y territorial de las regiones que la forman, y que, tanto jurídica y administrativamente se materializa en una profunda descentralización, su funcionamiento como Estado se asemeja en muchos aspectos al propio de los Estados federales. Su sistema de descentralización territorial se organiza por diecisiete comunidades autónomas, dos ciudades con estatuto de autonomía y ocho mil ciento veinticinco entidades locales²⁶².

España se encuentra ubicada en el lado sur-occidental de Europa, con una longitud total de 506.030 kilómetros cuadrados, además del territorio peninsular comprende un conjunto de terrenos insulares como los archipiélagos de Canarias y Baleares, otras islas menores y las localidades de Ceuta y Melilla situadas al norte del continente africano; este país junto con Portugal y Andorra constituyen la península Ibérica.²⁶³ Sus límites territoriales son al norte con el Mar Cantábrico, Francia y Andorra, al este con el Mar Mediterráneo, al sur con el Mar Mediterráneo y el Océano Atlántico, y al oeste con el Océano Atlántico y Portugal; su capital es Madrid sede de las

²⁶⁰ Forma política del estado en la que el Rey es el jefe del Estado, pero sus actos son refrendados por el jefe del gobierno y, en su caso por los cuales se responsabilizan de dichos actos, en: <https://dpej.rae.es/lema/monarqu%C3%ADa-parlamentaria>, fecha de consulta 11 de marzo de 2021.

²⁶¹ España, Constitución española, en: <https://www.senado.es/web/conocersenado/normas/constitucion/detalleconstitucioncompleta/index.html#titprelim>, fecha de consulta 12 de marzo de 2021.

²⁶² Comunidades autónomas en: https://administracion.gob.es/pag_Home/espanaAdmon/comoSeOrganizaEstado/ComunidadesAutonomas.html#.YFDXd68zbIV, fecha de consulta 14 de marzo de 2021.

²⁶³ En: <https://www.lamoncloa.gob.es/espana/paishistoriaycultura/geografia/Paginas/index.aspx>, fecha de consulta 15 de marzo de 2021.

instituciones nacionales más importantes y organismos de la administración pública.

Es partir del 1° de enero del año 2002, que España es país miembro de la Unión Europea, el euro es la moneda oficial; el castellano la lengua oficial, pero coexisten en algunas zonas otras lenguas, aspectos que se encuentran garantizadas en su Constitución, así como la libertad de culto, respecto del cual prevalece la población que se declara católica en un setenta por ciento.²⁶⁴ La población total²⁶⁵ asciende a 47,353,562 millones²⁶⁶.

El sistema de gobierno español se encuentra basado en la soberanía nacional que corresponde al pueblo y, por lo tanto, el poder público del cual derivan los poderes ejecutivo, legislativo y judicial; aunado a ello, existe un denominado sistema parlamentario por el papel central que tiene el poder legislativo o parlamento²⁶⁷. Las instituciones del Estado español son: La jefatura del Estado Español, el poder legislativo, poder judicial, poder ejecutivo, el tribunal constitucional; y órganos consultivos²⁶⁸.

²⁶⁴ En: <https://www.camaraofespanola.org/geografia-de-espana/>, fecha de consulta 15 de marzo de 2021

²⁶⁵ Sin embargo, el brote de coronavirus que ha hostigado el país durante 2020 y que continuará haciéndolo en 2021 ha hecho mella en la demografía del país mediterráneo, el Fondo Monetario Internacional sitúa en sus previsiones la cifra de habitantes de España por debajo de los 47 millones hasta 2024, en: <https://es.statista.com/estadisticas/472331/poblacion-de-espana-por-genero/>, fecha de consulta 14 de marzo de 2021

²⁶⁶ España, Instituto Nacional de Estadística en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176951&menu=ultiDatos&idp=1254735572981, fecha de consulta 16 de febrero de 2021

²⁶⁷ Sistema Político, Organización del Estado español, Administración pública y Estado, en: https://administracion.gob.es/pag_Home/espanaAdmon/comoSeOrganizaEstado/Sistema_Politico.html#.YFDvya8zblU, fecha de consulta 16 de marzo 2021.

²⁶⁸ Instituciones del Estado, Organización del Estado Español, Administración pública y Estado, en: https://administracion.gob.es/pag_Home/espanaAdmon/comoSeOrganizaEstado/Instituciones_Estado.html, fecha de consulta 16 de marzo 2021.

La jefatura del Estado Español se encuentra por disposición constitucional en el Rey, -artículo 56.1- quien asume la más alta representación del Estado español en las relaciones internacionales, especialmente con las naciones de su comunidad histórica, y ejerce las funciones que le atribuyen expresamente la Constitución y las leyes²⁶⁹.

El poder ejecutivo se encuentra integrado por el presidente de gobierno, vicepresidentes y ministros; en ese sentido el presidente de acuerdo con la ley dirige las acciones del gobierno y coordina las funciones de su gabinete; como gobierno español dirige la política interior y exterior, la civil y militar, y la defensa del Estado²⁷⁰.

El Poder legislativo²⁷¹ o cortes generales son los representantes de todos los ciudadanos -el poder soberano-, razón por la que juegan un papel central en el sistema político. Se encuentran formadas por dos cámaras o asambleas de diputados y senadores, con un peso desigual.

Por su parte el poder judicial²⁷², cuya función es garantizar el cumplimiento de la ley, es único y exclusivo para todo el territorio nacional, en la actualidad se complementa con otros tribunales internacionales como el Tribunal de Derechos Humanos de Estrasburgo o el de la Unión Europea para temas propios de la Unión Europea o el Tribunal de la Haya en caso de Conflictos Internacionales. Cuenta con tres tipos de órganos: Consejo general del poder judicial, los tribunales y la administración de justicia.

²⁶⁹ *Op. cit.*, Constitución española, nota 261, artículo 56.1.

²⁷⁰ *Ibidem*, artículos 97 y 98.

²⁷¹ Poder legislativo, Instituciones de Estado, Organización del Estado Español, Administración pública y Estado, en: https://administracion.gob.es/pag_Home/espanaAdmon/comoSeOrganizaEstado/Instituciones_Estado/PoderLegislativo.html#.YFD1Aa8zblU

²⁷² Poder judicial, Instituciones de Estado, Organización del Estado Español, Administración pública y Estado, en: https://administracion.gob.es/pag_Home/espanaAdmon/comoSeOrganizaEstado/Instituciones_Estado/PoderJudicial.html, fecha de consulta 16 de marzo de 2021.

Dentro de sus instituciones se encuentra también el Tribunal Constitucional, institución separada y distinta de las demás, siendo su función la de garantizar la supremacía de la Constitución y su acatamiento por parte de todos los poderes públicos²⁷³. Y finalmente forma parte de las instituciones españolas, los órganos consultivos: El denominado Consejo de Estado y el Consejo Económico y Social²⁷⁴.

Sin duda los datos sociopolíticos del país cuya normativa específica se analizará nos aportan la dimensión amplia del mismo, siendo preciso describir en adelante los datos referenciales económicos y sociales de las mujeres, su participación en el desarrollo económico y la igualdad de género en el sector empresarial en España. Para lo cual comenzaremos por citar los datos poblacionales específicos de mujeres y hombres, así tenemos que la población femenina asciende a 24,144,815 millones, mientras que 23,206,752 millones corresponde a hombres.

Respecto de su población activa en el año 2020, esta ascendía a 23.064.1 millones de personas²⁷⁵, según la Encuesta de Población Activa – EPA-²⁷⁶ realizada anualmente por el Instituto Nacional de Estadística -INE-. De estas personas en estado activo 19,344.300 millones²⁷⁷ tenían empleo, de los

²⁷³ *Op., cit.*, Constitución española, nota 261, artículos 160-165.

²⁷⁴ Órganos consultivos, Instituciones de Estado, Organización del Estado Español, Administración pública y Estado, en: https://administracion.gob.es/pag_Home/espanaAdmon/comoSeOrganizaEstado/Instituciones_Estado/OrganosConsultivos.html, fecha de consulta 20 de marzo de 2021.

²⁷⁵ Instituto de estadística de Cataluña, en: <https://www.idescat.cat/treball/epa?tc=4&id=ie07&lang=es>, fecha de consulta 01 de abril de 2021.

²⁷⁶ La Encuesta de Población Activa –EPA-es una investigación llevada a cabo por el INE de forma trimestral para obtener datos del mercado de trabajo. De dicha encuesta se deduce el porcentaje de personas activas, ocupadas y paradas –tasa de paro-que hay en España.

²⁷⁷ Instituto nacional de estadística, en: https://www.ine.es/dyns/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736

cuales más de 8.7 millones eran mujeres, traducido en porcentajes la participación femenina en el mercado laboral era de casi un 46 por ciento en 2020²⁷⁸; es decir, menos del cincuenta por ciento de mujeres en relación a la población activa en España están empleadas, lo que evidencia la disparidad de género en el espacio laboral.

Lo anterior es fortalecido con datos estadísticos del mismo año 2020, que refieren a una desigualdad de ocupación laboral entre géneros, pues según indicadores la tasa de empleo femenino es de 52.24 por ciento frente a un 62.93 por ciento de hombres, valor que representa un diferencia de cerca de 10 puntos porcentuales con respecto a la tasa de empleo masculina; aunado a ello se revela un empeoramiento de la situación de la mujer en el mercado laboral en relación a las cifras de un año anterior 2019, ya que para ese año la tasa de empleo de la mujer representaba el 53.3 por ciento en relación a un 64.28 por ciento de hombres²⁷⁹, con lo cual se manifiesta una disminución de mujeres empleadas en el año 2020.

El desempleo en las mujeres respecto del año 2020 establece una tasa global que llegaba a 0.3 puntos porcentuales superior a la masculina, confirmando el hecho de que más mujeres se encuentran desempleadas que hombres; por otro lado, y por lo que respecta a la tasa de paro entre las mujeres a corto plazo representa un crecimiento, lo cual generara un

176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595, fecha de consulta 15 de marzo de 2021.

²⁷⁸ La mujer en el mercado laboral, datos estadísticos en: <https://es.statista.com/temas/6581/la-mujer-en-el-mercado-laboral-en-espana/>, fecha de consulta 15 de marzo de 2021.

²⁷⁹Tasa de ocupación anual por género en España en: <https://es.statista.com/estadisticas/1125063/tasa-de-ocupacion-anual-por-genero-en-espana/>, fecha de consulta 16 de marzo de 2021.

desempleo de 5.7 por ciento en este año; es decir, más de la mitad de la población de mujeres activas estará sin empleo²⁸⁰.

En concordancia con estos datos el Fondo Monetario Internacional²⁸¹, explica como la pandemia está teniendo un efecto especialmente perjudicial para la población femenina, poniendo en peligro décadas de progreso en materia de igualdad de género, por la vulnerabilidad de estas a los efectos económicos de la pandemia, dado que, alrededor del 29 por ciento de mujeres en España laboran en empleos que se vieron afectados por el distanciamiento social, esto en comparación al porcentaje de hombres que asciende a un 21 por ciento.

Ahora bien, las cifras hasta aquí expuestas dejan ver la existencia de disparidad de género por cuanto hace a la ocupación laboral, las cifras entre el empleo y desempleo de la mujeres en España refieren los factores que contribuyen a que la brecha de género se incremente; a pesar de ello el *Global Gender Report*²⁸², elaborado en el seno del Foro Económico Mundial, refiere que este país se encuentra en el valor más alto desde 2006, con porcentaje un total de 0.795 puntos, hecho que posesiona al país en el octavo lugar de la clasificación del índice global de brecha de género.

Por cuanto a la contribución de la mujeres en el sector empresarial, propiamente en la participación de estas en puestos de alta dirección, la Secretaria de Estado de la España Global, dependiente del Ministerio de Asuntos Exteriores de la Unión Europea y Cooperación, de las mujeres que

²⁸⁰ *Idem*

²⁸¹ Fondo Monetario Internacional, <https://www.imf.org/es/News/Articles/2020/11/12/na111320-five-charts-on-spains-economy-and-response-to-covid-19>, fecha de consulta 17 de marzo de 2021.

²⁸² Foro Económico Mundial, Reporte de Brecha Global, en http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf, fecha de consulta 17 de marzo de 2021.

participan en el sector empresarial el porcentaje asciende a un 34 por ciento que ostentan cargos de alta dirección en empresas de entre cincuenta y quinientos empleados, según el informe *Women in Business 2020*²⁸³; es decir, un 5 por ciento más que la media global²⁸⁴.

En ese sentido de acuerdo al índice de igualdad de género publicado por el Instituto Europeo de la Igualdad de género existe un destacable avance de la presencia de mujeres en los comités de dirección de las grandes empresas, dado que del 10 por ciento existente en el año 2010, el porcentaje aumento un 27 por ciento en el año 2020; el incremento más destacable fue en el ámbito de poder de 16.8 puntos a partir del año 2010 en relación con 7.4 con respecto al índice anterior, lo que le sitúa en 4ª posición de los 27 países de la Unión Europea, con una puntuación de 69.4²⁸⁵.

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística²⁸⁶ dado que la participación de la mujer en el contexto económico supone la incursión de la misma en puestos de decisiones económicas en las empresas, en el año 2020 respecto de cargos de alta dirección en empresas Ibex-35 - las 35 empresas más importantes de la bolsa de valores en España-, el porcentaje de mujeres que ocupaban los órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado, como Directora General, y sin contabilizar los puestos de

²⁸³ Informe *Women in Business 2020*, en: https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/2020/women-in-business-2020_report.pdf, fecha de consulta 10 de marzo 2021.

²⁸⁴ España entre los países con mayor porcentaje de mujeres directivas en empresas, en: <https://www.thisistherealspain.com/es/Paginas/ResultadosBusqueda.aspx?k=Tema:igualdad>, fecha de consulta 18 de marzo de 2021.

²⁸⁵ *Idem*

²⁸⁶ España, Instituto Nacional de Estadística, Mujeres en altos cargos públicos y privados, Poder y toma de decisiones, en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis, fecha de consulta 18 de Marzo de 2021, pp. 389 – 391.

la Administración con categoría inferior a la de Directora General, ascendió ligeramente desde el año anterior, hasta un 43.5 por ciento.

Por lo que refiere a los Consejos de Administración de esas mismas empresas que forman parte del Ibex-35 el porcentaje de mujeres ha sido del 27 por ciento, porcentaje 3 puntos superior al del año anterior, y que ha hecho un largo recorrido desde los 11.2 por ciento de 2012, la presencia de mujeres en la presidencia de empresas es casi anecdótica, ascendiendo a un 6.1 por ciento, aunque el porcentaje de mujeres como consejeras se ha duplicado en los últimos siete años al 29.3 por ciento.

Con base en lo anterior se puede contextualizar la realidad de las mujeres en España en relación con su participación económica, de empleo y desempleo a través de datos referenciales en este caso, lo cual da pauta a su vez para asumir la posición del género femenino por cuanto hace a la participación respecto de puestos de alta dirección, y con ello conocer el estado de la situación de las mujeres por cuanto hace a la igualdad de género en ese sentido.

3.1.2. México

El nombre oficial de nuestro país México, es Estados Unidos Mexicanos, se encuentra constituido en una República democrática, representativa y federal²⁸⁷, régimen que se estableció desde la Constitución de 1824, después de que en el año de 1810 se independizara de España; la Constitución en vigor fue aprobada por el Congreso el 5 de febrero de 1917²⁸⁸, en donde fue incluido

²⁸⁷ *Cfr.*, Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, nota 197, artículo 40.

²⁸⁸ México, secretaria de Relaciones Exteriores, en: <https://embamex.sre.gob.mx/nuevazelandia/index.php/sobremexico/gobiernoyestructura>

que nuestro país además de ser una república representativa, democrática y federal, también lo es laica.

Nuestro país se encuentra organizada 32 Estados libres y soberanos en lo concerniente a su régimen interior, lo anterior, después de la transformación del Distrito Federal por el de la Ciudad de México; tales Estados se encuentran unidos en una federación que se rige de acuerdo con los principios de la Ley fundamental. El artículo 40 constitucional dispone que el poder público dimana del pueblo, el cual ejerce su soberanía por medio de tres poderes: Ejecutivo, legislativo y Judicial²⁸⁹.

Por cuanto hace al Poder ejecutivo este ejerce funciones a través de su titular el presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, elegido mediante elecciones directas cada seis años, sin posibilidad de reelección²⁹⁰; en la ejecución de sus labores el presidente tiene la facultad legal de nombrar a sus colaboradores más cercanos, que son los secretarios de Estado y el fiscal general de la República²⁹¹.

El poder legislativo, de acuerdo con el artículo 50 constitucional se encuentra depositado en un Congreso General que se divide en dos cámaras unas de diputados y otra de senadores. La Cámara de Diputados se integra por 300 diputadas y disputados electos de acuerdo con el principio de votación mayoritaria relativa, y de 200 diputadas y diputados electos de acuerdo al principio de representación proporcional. La cámara de senadores se integra por 128 senadoras y senadores, de los cuales, en cada Estado y en la Ciudad de México, dos serán elegidos según el principio de votación mayoritaria relativa y uno será asignado a la primera minoría²⁹².

²⁸⁹ *Op. cit.*, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nota 197, artículo 41.

²⁹⁰ *Ibidem* artículos 80 y 83.

²⁹¹ *Ibidem*, artículo 89.

²⁹² *Ibidem*, artículos 52 y 56.

El poder judicial de la Federación es el encargado de vigilar el cumplimiento de la Constitución y las leyes, con ello preserva que la Constitución sea la ley suprema, y que no haya ninguna ley o norma que la contradiga. El Poder Judicial Federal está depositado en la Suprema Corte de Justicia de la Nación²⁹³, que es el máximo tribunal en México, está integrado por 11 ministros y funciona en Pleno o en Salas, este máximo tribunal también resuelve controversias entre la Federación y las entidades federativas.

Cuando una autoridad actúa en contra de lo que dicta la Constitución, o el Poder Legislativo expide una ley contraria a ella, existe el juicio de amparo para impedir los presuntos efectos violatorios, instrumento judicial que es examinado por las estructuras que integran el poder judicial, y que son: El Tribunal Federal Electoral, en Plenos Regionales, en Tribunales Colegiados de Circuito, en Tribunales Colegiados de Apelación y en Juzgados de Distrito. La administración, vigilancia y disciplina del Poder Judicial de la Federación, con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, están a cargo del Consejo de la Judicatura Federal²⁹⁴

Después de la descripción sobre la estructura de los tres poderes existentes en México, y a manera de ilustración es importante que al igual que en el planteamiento que se realizó sobre España, se citen algunos datos que permiten mayor ilustración acerca del contexto de nuestro país, como son su superficie de 1.972.550 Km. cuadrados; sus límites que son: Al norte con Estados Unidos; al este con Golfo de México; al sur con Belice y Guatemala; y al oeste con Océano Pacífico. Respecto su población esta asciende a 126.014.024 habitantes al año 2020, según el censo de población y vivienda

²⁹³ *Ibidem*, artículo 94.

²⁹⁴ *Op. cit.*, México, Secretaría de Relaciones Exteriores, nota 288

de ese año²⁹⁵, colocando a nuestro país en el onceavo país más poblado del mundo.

La lengua de uso nacional, mas no oficial es el español²⁹⁶, dado que, en el artículo 2° de nuestra Constitución existe el derecho de preservar las lenguas de los pueblos indígenas²⁹⁷, por lo tanto, las lenguas indígenas serán válidas, al igual que el español, en cualquier asunto o trámite de carácter público²⁹⁸, siendo este un derecho fundamental destacado en nuestra Constitución.

De acuerdo con la Ley monetaria de los Estados Unidos Mexicanos la moneda oficial es el peso²⁹⁹. Por cuanto hace a la religión existe la libertad en relación con las creencias religiosas³⁰⁰, en ese tenor de acuerdo con estadísticas proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía³⁰¹ de la información sobre la evolución de la población según su credo religioso, al año 2020, 90,224,559 millones de mexicanos profesan la religión católica, 16,118,762 millones profesan distintas religiones y 9,156,555 millones no profesan ninguna religión. En el orden de ideas anteriores, los

²⁹⁵Instituto Nacional de Estadística y Geografía, en: <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/habitantes.aspx?tema=P>, fecha de consulta 9 de abril de 2020.

²⁹⁶ No existe artículo en la Constitución en la que refiera al español como idioma oficial, ni siquiera el artículo 3° relativo a la educación, pues solo menciona que además de que esta tendrá que ser obligatoria, será universal, inclusiva, pública, gratuita y laica.

²⁹⁷ *Op., cit.*, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nota 197, artículo 2.

²⁹⁸ México, Ley general de lingüística de los pueblos indígenas, artículo 7. En: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/257_200618.pdf, fecha de consulta 15 de abril de 2021

²⁹⁹México, Ley monetaria de los Estados Unidos Mexicanos. En: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/152.pdf>, fecha de consulta 10 de abril de 2021.

³⁰⁰ *Op. cit.*, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nota 197, artículo 24.

³⁰¹ INEGI, religión, en: <https://www.inegi.org.mx/temas/religion/>, fecha de consulta 10 de abril de 2021.

datos descritos en los párrafos que preceden corresponden al marco sociopolítico de nuestro país, por lo que, en adelante reseñaremos los datos referenciales socio económicos de las mujeres, su participación en el desarrollo económico y la situación de la igualdad en el sector empresarial en México.

Como fue expuesto en su momento la población total en México es de 126.014.024 millones de habitantes al año 2020, de los cuales 65 millones son mujeres y 61 millones hombres³⁰², lo que se traduce en una población por porcentaje del 51.20 por ciento de mujeres, y 48.80 hombres; es decir, la población femenina en México es mayor que la de los hombres.

Del total de la población existen 55.9 millones de población económicamente activa³⁰³; para febrero de 2021 este rubro se puede observar en porcentajes del 70.3 por ciento de hombres y un 40.3 en mujeres; es decir, a fechas más recientes existen más hombres que mujeres económicamente activas³⁰⁴; estos datos son muy relevantes por indicar la situación de las mujeres económicamente activas en tiempo de pandemia.

³⁰²INEGI, población hombres y mujeres, en: <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/mujeresyhombres.aspx?tema=P>, fecha de consulta 10 de abril de 2021.

³⁰³ Las personas económicamente activas (PEA) son las que participan en el mercado laboral, ya sea como ocupadas o en búsqueda de trabajo, en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_presentacion_ejecutiva_trim3.pdf, fecha de consulta 10 de abril de 2021.

³⁰⁴ INEGI, comunicado de prensa número 186/21 24, marzo de 2020. Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo (nueva edición) (enoe) cifras oportunas de febrero de 2021, En: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/iooe/iooe2021_03.pdf, p. fecha de consulta 12 de abril 2021.

En ese sentido datos aportados por la encuesta nacional de ocupación y empleo -ENOE-³⁰⁵, de las cifras sobre la población económicamente activa, un 53.3 millones pertenece a población ocupada, frente a 2,549,487 millones de personas desocupadas. De las cifras de ocupación 20.7 millones pertenece a la población femenina, y 32.6 millones refiere a hombres; en porcentajes el 38 por ciento son mujeres, y un 62 por ciento son hombres³⁰⁶ de lo que se advierte que en nuestro país existen más mujeres desempleadas en relación con hombres.

En tiempos de pandemia todos los sectores económicos se han visto afectados en cuestión de empleo, la población ocupada en tiempos recientes refleja una caída respecto del sector terciario³⁰⁷, lo que refiere al último trimestre de 2020 principalmente en restaurantes, servicios de alojamiento, y servicios diversos; en ese sentido existe pérdida de empleos de tiempo completo, dándose la disminución de la ocupación en los micro negocios y en condiciones de informalidad, así como un aumento de la desocupación y la subocupación³⁰⁸.

³⁰⁵ INEGI, Comunicado de prensa número 115/21, de fecha 15 de febrero de 2021, Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo. Nueva edición (enoe), Cifras durante el cuarto trimestre de 2020, en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe_ie/enoe_ie2_021_02.pdf, fecha de consulta 10 de abril de 2021.

³⁰⁶ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Población económicamente activa por sexo; último trimestre del 2020. En: <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20nacional.pdf>, p. 9, fecha de consulta 12 de abril de 2021.

³⁰⁷ El sector terciario también se conoce como sector de servicios, ya que incluye aquellas actividades que no implican la producción de bienes materiales. Las empresas del sector terciario, de este modo, se dedican a la satisfacción de diferentes necesidades de las personas. En: <https://definicion.de/sector-terciario/>, fecha de consulta 14 de abril de 2021.

³⁰⁸ *Op. cit.*, Comunicado de prensa número 115/21, de fecha 15 de febrero de 2021, Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo. Nueva edición (enoe), Cifras durante el cuarto trimestre de 2020, nota 305. p. 1

La situación de la mujer en México no es muy alentadora de acuerdo con las cifras aportadas anteriormente, esto se refleja en la brecha de género, la cual va aumentando en nuestro país, de acuerdo con *Global Gender Report 2021*³⁰⁹, elaborado en el seno del Foro Económico Mundial. En ese sentido México se encuentra en el lugar número 34 según la clasificación del índice global de brecha de género de 2021, con un porcentaje total de 0.757 puntos, lo que en comparación al año anterior 2020, nuestro país se encontraba en el lugar 25, con un porcentaje de 0.754 puntos, es decir, la brecha de género aumento.

Es importante destacar que, el análisis que se realiza para la obtención del avance o disminución de la brecha de género a nivel mundial de acuerdo con el reporte mencionado se basa en cuatro subíndices o temas denominados: a) oportunidad y participación económica; b) logro educativo; c) salud y supervivencia, y d) empoderamiento político. En ese sentido, el relacionado con la participación económica y oportunidades³¹⁰ nuestro país se coloca en el lugar número 125 del índice, con una puntuación de 0.590, el cual se refiere con aspectos de desarrollo y participación económico en relación al género, y como se advierte el rango de desigualdad existe en diámetros relevantes; sin embargo, llama la atención que por cuanto hace al empoderamiento político México se sitúa en el lugar número 18, con un puntaje bastante destacable de 0.468, por encima de países como Francia.

Es en ese tópico de empoderamiento político cabe precisar que nuestro país en materia electoral y político, ha generado reformas constitucionales que se encuentran enfocadas en propiciar la igualdad de género en esos temas, mismas que fueron analizadas en el capítulo segundo y que tratan de la inclusión de las mujeres en la toma de decisiones en asuntos públicos, dando

³⁰⁹ *Op. cit.*, Foro Económico Mundial, Reporte de Brecha Global, nota 234.

³¹⁰ *Ibidem*, p. 18.

satisfacción seguramente con ello a los compromisos firmados por México a nivel internacional en el tema de igualdad de la mujer, y muy probablemente puede influir en el lugar que ocupamos en estudios como el *Global Gender Report*.

En ese sentido y por cuanto hace al tema de la igualdad de género en el sector privado, son las propias empresas las que actualmente, se apoyan en herramientas empresariales surgidas en el seno de organismos internacionales y que se adecuan en la promoción de la igualdad de género, como la herramienta WEB, cuya utilidad es identificar brechas y oportunidades de mejoramiento en la empresas, a través de ejemplos y experiencias del mundo empresarial, tema que será abordado en apartado distinto a este.

En el tema de igualdad de género en espacios de alta dirección en el sector empresarial, los datos que revelan una disparidad de género, son los contenidos en el informe anual “Mujeres en los Negocios” elaborado por *Grant Thornton*³¹¹, dicho documento refiere una cifra de mujeres en cargos de alta dirección en un promedio global del 31 por ciento, que en comparación a nuestro país este porcentaje se encuentra en un 35 por ciento, tales resultados son producto de un estudio en el que participaron 4,972 líderes empresariales de 29 economías del mundo, dentro de los cuales participa México, con la representación de 105 empresarios registrados; lo que este informe toma como alentador es el tipo de roles de liderazgos que las mujeres ocupan, y en relación a nuestro país los porcentajes y puestos corresponden de la siguiente forma: 44 por ciento en relación a jefas de finanzas, a director ejecutivo 35 por ciento, directoras de recursos humanos 33 por ciento, directora de ventas 22

³¹¹ *Grant Thornton*, es una organización contable global reconocida por el capital de mercados, se extiende como una red mundial de servicios profesionales de asesoría que ayuda a las organizaciones dinámicas a desbloquear su potencial de crecimiento, En: <https://www.grantthornton.com.my/insights/ibr/women-in-business-2019/> fecha de consulta 10 de abril de 2021.

por ciento, marketing 18 por ciento, oficial en jefatura de sistemas 14 por ciento, contraloría 6 por ciento.

Sin embargo, datos obtenidos del *Global Gender Report 2020*³¹², elaborado por el Fondo Económico mundial indican que, en México únicamente el 7.5 por ciento de las personas integrantes de los consejos directivos de empresas son mujeres, y solo 14.6 por ciento tienen a una mujer en la posición directiva más alta. Se considera que lo asentado en ambos informes puede generar una incongruencia en relación con las cifras de la igualdad de las mujeres en puestos de alta dirección; sin embargo, es conveniente advertir que mientras el primero, toma como referencias liderazgos superiores de tipo intermedios dentro de la estructura piramidal empresarial; el segundo refiere a puesto de la más alta dirección dentro de las empresas.

En México casi toda la información estadística elaborada por instituciones del gobierno proporciona datos sobre la participación de la mujer en puestos de poder en el sector público, no así en el privado; sin embargo, de manera muy genérica el Instituto Nacional de Estadística y Geografía por medio de comunicado de prensa número 127/20 relativo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del tercer trimestre de 2019, reporta que de las personas de 25 años y más que se desempeñan como funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social, este se encuentra formado por un 34.7 por ciento de mujeres.

El panorama de datos referenciales acerca de la participación de las mujeres en puesto de alta dirección da una idea acerca de la existencia de desigualdad de género dentro del sector empresarial, y aun cuando se

³¹² *Op. cit.*, Foro Económico Mundial, *Reporte de Brecha Global 2020*, nota 234.

muestran avances en relación con años anteriores, consideramos que la presencia de las mujeres todavía no es lo suficiente. México no es la excepción, el fenómeno se presenta a nivel mundial, y es primordial su atención dentro del sector empresarial, sobre todo porque organismos como la OIT a través de diversos estudios e informes ha constatado que las empresas en las que se fomenta la diversidad de género, en particular a nivel directivo, obtienen mejores resultados y aumentan notablemente su beneficio, y que a escala nacional, el aumento de la integración laboral de la mujer guarda relación directa con el desarrollo del PIB³¹³.

Aunado a lo anterior y desde el sector privado estudios especializados sobre indicadores de competitividad de las empresas³¹⁴, al establecer conclusiones sobre la relación que existe entre diversidad de género y competitividad, entendida esta, como la capacidad para mantener e incrementar su cuota de mercado, de obtener resultados superiores a la media, y de mejorar su rentabilidad³¹⁵, han concluido que existe una influencia positiva de la diversidad de género en puestos de responsabilidad sobre la competitividad de la empresa, especialmente en el ámbito técnico.

³¹³ OIT, Las mujeres en la gestión empresarial, argumentos para el cambio, En: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700977.pdf, fecha de consulta 14 de abril de 2021.

³¹⁴ El Indicador de Competitividad es utilizado para distribuir a las empresas en función de la competitividad; un modelo que se aplica para medir la competitividad empresarial es el denominado modelo de probabilidad logit binario, que en función de distintas variables -características de la propia empresa- como: factores de competitividad, de organización del trabajo dentro de la empresa y del tipo de diversidad de género en puestos de responsabilidad, son tomadas en cuenta para tratar de explicar qué factores son más relevantes a la hora de determinar que una empresa esté entre las más competitivas.

³¹⁵ Cámara de comercio en España, Consejo Superior de Cámaras, Presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad y competitividad empresarial. En: https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Presencia_de_mujeres_en_puestos_de_responsabilidad_y_competitividad_empresarial-CSC_y_DGIO-2012.pdf, fecha de consulta 15 de abril de 2021, p. 57.

Por lo que atendiendo a los resultados de uno de los modelos que son utilizado para tal efecto, la diversidad de género sobre la competitividad empresarial es más fuerte cuando la empresa tiene una masa crítica de mujeres en todos los ámbitos de responsabilidad, diversidad transversal, lo que habitualmente se aproxima a una gestión de la diversidad dentro de la empresa³¹⁶. Aunado a que la diversidad de género es una variable significativa que influye de forma positiva en la probabilidad de que una empresa se sitúe entre las más competitivas, con independencia del sector, del tamaño y de otras características empresariales³¹⁷.

Con tales antecedentes sobre cifras que nos demuestran la desventaja de la mujer en el campo laboral y sobre todo en su participación en puestos de decisión, es necesario conocer, que dicen y que elementos idóneos proporcionan las legislaciones que se van a analizar a efecto de promover la igualdad de género.

3.2. Legislación sobre la igualdad de género

3.2.1. España

España es uno de los 27 países que conforman la Unión Europea, como miembro de esta comunidad se encuentra sujeto a compromisos de derecho uniforme como el tratado de Ámsterdam de 1999, y compromisos internacionales como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979, ambos documentos proponen la igualdad entre hombres y mujeres como un derecho fundamental.

³¹⁶ *Ibidem*, p. 65.

³¹⁷ *Ibidem*, p. 72.

Bajo su estructura Constitucional el artículo 14 de la Constitución Española³¹⁸, determina la igualdad de género y no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; pero además en el artículo 9 de este mismo documento se establece la obligación del Estado de promover acciones que garanticen la igualdad real de todos los ciudadanos.

Bajo esas disposiciones constitucionales, España cuenta con una normativa que propicia la participación de la mujer en el ámbito público y privado desde la perspectiva de la igualdad de género, tal es el caso de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, encargada de promover la conciliación de la vida Laboral y familiar de las Personas Trabajadoras, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que es una normativa a nivel nacional sobre el tema de igualdad, sin pasar desapercibido el hecho de que existen otras leyes del mismo tipo sobre la igualdad de género dentro de las comunidades autónomas, las cuales coexisten en paralelo con la Ley en comento pero de acuerdo a su ámbito de competencia territorial en dichas comunidades, aunque subordinadas jerárquicamente a la Ley Orgánica 3/2007; en ese orden de ideas cabe citar también el Código Unificado de Buen Comportamiento de las Sociedades Cotizadas aprobado en 2006, donde se reclama la presencia femenina en los consejos.

- **Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**

³¹⁸ *Op. cit.*, Constitución Española, capítulo segundo, de los derechos y las libertades, nota 261.

Por cuanto hace a la primera de las leyes mencionadas en el párrafo anterior, en un sentido estricto la Ley 39/1999³¹⁹, representa la posibilidad de brindar un marco legal para la igualdad de género, siendo su principal propósito el de generar la conciliación del trabajo y la familia tanto de hombres como de mujeres; es decir, brinda el marco legal para que en el ámbito laboral a partir de la premisa de igualdad de género, ambos se encuentren en condiciones de atender el trabajo productivo y a su vez participar de la vida familiar.

Con esta ley se despliega un contenido con perspectiva de género sobre derechos laborales hacia los hombres que antes solo correspondía a la mujeres por cuestión de roles, y ahora direccionado hacia ambos géneros para estar en condiciones de cumplir obligaciones familiares, y sin que ello genere un obstáculo en el acceso al empleo y a las condiciones del trabajo para ambos géneros, y sobre todo, poder acceder a puestos de especial responsabilidad de las mujeres, propiciando que los hombres sean copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia. Respecto de su contenido y solo para efectos ilustrativos se citan algunos de los derechos relevantes que propician el desarrollo laboral de la mujer:

Permisos de paternidad y maternidad, así como el cuidado de la familia; el derecho que facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo en su nacimiento hasta su incorporación con la familia, gozando diez de la dieciséis semanas que corresponden como tiempo total del permiso, además de poder gozarlo de manera simultánea con la madre, lo que se traduce en un beneficio directo para la mujer; el derecho de ampliar el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple; permisos por adopción y acogimiento; la expresión de que es nulo

³¹⁹ España, Ley 39/1999, en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-21568-consolidado.pdf>, fecha de consulta 20 de abril de 2021.

el despido por motivo de embarazo; en cuestiones de riesgos laborales se prevé que en los supuesto de maternidad que por motivos de salud de la madre o feto, sea necesario el cambio de puesto de trabajo o función y esto no sea posible, se declare a la interesada en situación de riesgo durante el embarazo con protección de seguridad social; el derecho del acceso al empleo de la población femenina, caso en el cual para conservar el empleo se pueden reducir las cotizaciones de seguridad social que realiza el empleador cuando se contrate interinamente a personas desempleadas para sustituir al trabajador o trabajadora durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

Es decir, la anterior ley contempla derechos laborales que conducen a la participación equitativa de ambos mujer y hombre respecto de las obligaciones familiares, creando las condiciones necesarias para ese efecto, generando además la seguridad del empleo para ambos sin desatender la vida familiar, pero además muy interesante resulta la declaración como riesgo de trabajo de la maternidad, en caso de que exista peligro tanto para la madre como para el hijo, ante la imposibilidad de cambio de puesto y funciones cuando este produce afectaciones.

- **Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

Por otro lado, la ley 3/2007, fue aprobada en España en el año 2007³²⁰; esta ley tiene como marco constitucional el artículo 14 de la Constitución Española³²¹, su principio rector es el de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de

³²⁰ *Op. cit. Ley 3/2007, nota 219*

³²¹ *Op., cit.*, Constitución española. capítulo segundo, De los derechos y las libertades, nota 261, p. 5.

responsabilidad, es por eso que, de acuerdo con la disposición adicional primera³²², se encuentra establecido el concepto de composición equilibrada, que refiere a: la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento, ni sean menos del cuarenta por ciento.

Cabe destacar que esta ley previene las conductas discriminatorias, y prevé políticas activas para hacer efectiva la igualdad; en la proyección general del principio de igualdad que se contiene, se advierte una dimensión transversal respecto de los diferentes ámbitos normativos, pues esta ley dispone la adecuación de diversas normativas en la que debe ser incluida la igualdad de género, es una parte formada por disposiciones adicionales en las que se integra, se trata de una ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres. Esta ley crea instrumentos básicos como la implementación de un plan estratégico de igualdad de oportunidades, forma la Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, con la existencia de informes de impacto de género, e informes o evaluaciones periódicas sobre la efectividad del principio de igualdad³²³.

De su contenido se advierte que de una manera ordena las políticas públicas bajo el principio de igualdad y la perspectiva de género, y de manera más específica da las pautas en favor de la igualdad dentro de las políticas de tipo educativo, sanitarias, artísticas y culturales, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, la ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo³²⁴. En el sector público y en el ámbito de las administraciones públicas por cuanto hace a los

³²² *Op, cit.*, Ley 3/2007, Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada, nota 219, p. 30.

³²³ *Ibidem*, artículos 17, 18 y 19.

³²⁴ *Ibidem*, artículos 23 al 32.

contratos de administración general del Estado y las subvenciones públicas, en materia de contratación establece condiciones especiales para promover la igualdad. Además de reglamentar la igualdad en los medios de comunicación.

Por cuanto hace al derecho de trabajo y la igualdad de oportunidades, da las pautas para implementación de programas y políticas para la participación de las mujeres en el mercado laboral y su inserción en el mismo, establece la negociación colectiva para promover la acción positiva; establece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Parte importante de esta ley en relación con el tema de investigación es la promoción planes de igualdad de las empresas y medidas de promoción de la igualdad en el ámbito laboral, aunado a ello establece principios en el empleo público, y otorga las medidas de igualdad de género de la fuerza de las fuerzas armadas y de la fuerza y seguridad del Estado; por cuanto hace a la implementación de planes y programas, esto se desarrolla a través del Ministerio del trabajo y asuntos sociales; en ese sentido se debe destacar la existencia de un distintivo para aquellas empresas tanto del sector público como privado que destacan por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades mismo que se encuentra regulado en el Real Decreto 1615/2009³²⁵, que regula la concesión y utilización del distintivo.

Otro rasgo importante que encontramos en esta ley en relación con el trabajo de investigación es la regulación de la igualdad dentro de la responsabilidad social empresarial, así como la publicidad de estas acciones dentro del sector empresarial. Son dos aportaciones relevantes en cuestión de la igualdad de género que se tienen que hacer notar respecto a esta Ley, la primera, términos generales promueve la igualdad de género en el sector

³²⁵ Cfr. España, Real decreto 1615/2009, <https://www.boe.es/buscar/pdf/2009/BOE-A-2009-17432-consolidado.pdf>, fecha de consulta 12 de febrero de 2021.

empresarial, y la segunda de forma más específica a la participación de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles.

Al respecto cabe mencionar el artículo 45 de cuyo contenido se instituye un plan de igualdad para aquellas empresas de más de 50 trabajadores, cabe advertir que en la fecha de promulgación de esta Ley -año 2007-, el rango era para empresas de más de 250 trabajadores; sin embargo, a partir del año 2019, bajo el Decreto-Ley 6/2019 se amplió el umbral quedando como se mencionó en primer orden, empresas a partir de 50 trabajadores.

De ahí su numeral 75 que contempla la participación de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, dispone que las sociedades que se encuentran obligadas a presentar cuenta de pérdida y ganancias no abreviadas³²⁶ debe incluir en sus consejos de administración un número de mujeres que permita alcanzar el equilibrio de mujeres y hombres, para lo cual establece un plazo dentro de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Consideramos que ambos casos el concepto de cifra equilibrada señalado en esta Ley se actualiza; es decir, delimita la participación de hombres y mujeres en un porcentaje que no esté por encima del 60 por ciento, ni por debajo del 40 por ciento para cada sexo.

³²⁶ La cuenta de resultados o de pérdidas y ganancias es una forma simplificada de calcular el margen de beneficio de una empresa en un ejercicio antes y después de impuestos, los ingresos como los gastos se dividen en financieros y de explotación; a diferencia del balance -que representa el estado de una empresa en un momento concreto-, la cuenta de pérdidas y ganancias muestra el desarrollo de la actividad de la empresa en un ejercicio contable -año natural-. Por tanto, la cuenta de pérdidas y ganancias abreviada corresponde a aquellas sociedades que durante dos años seguidos cumplan como mínimo con dos de las tres condiciones que se citan a continuación: Que el total de las partidas del activo no supere los once millones cuatrocientos mil euros. A estos efectos, se entenderá por total activo el total que figura en el modelo del balance. Que el importe neto de su cifra anual de negocios no supere los veintidós millones ochocientos mil euros. Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio no sea superior a 250.

Otra de las normativas que promueven la igualdad de género en las sociedades cotizadas dentro del mercado de valores es el Código Unificado de Buen Comportamiento de las Sociedades Cotizadas, se trata de un documento que realiza recomendaciones dirigidas a las mismas, sobre obligaciones de sus gobiernos corporativos, parte de esos compromisos contenidos en el mismo, refieren a la igualdad de género. En el siguiente apartado se analizará más detenidamente para mejor conocimiento de este.

- **Código Unificado de Buen Comportamiento de las Sociedades Cotizadas**

Dentro del sector de la sociedades cotizadas referidas al mercado de valores se da existencia del llamado Código Unificado de Buen Comportamiento de las Sociedades Cotizadas aprobado en 2006³²⁷, se trata de un documento único, cuya característica es la voluntariedad, en este se encuentran recomendaciones que deben ser consideradas por las sociedades cotizadas, sirviendo este documento de referencia en relación a las obligaciones sobre el sistema de información que establece a su vez la Ley de Mercado de Valores, misma que en su artículo 116 a en atención al principio de cumplir o explicar, obliga a las sociedades cotizadas españolas a consignar en su informe anual el grado de cumplimiento de las obligaciones del gobierno corporativo, o en su caso la explicación de la falta de cumplimiento de dichas recomendaciones³²⁸.

Razón por la que dentro de este marco legal de deber e informar anualmente el grado de cumplimiento de las obligaciones del gobierno

³²⁷ Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, en: https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo_unificado_Esp_04.pdf, fecha de consulta 17 abril de 2021, p. 25

³²⁸ *Ibidem*, p. 11

corporativo, entre las recomendaciones de diferente índole que existen, se encuentran las desarrolladas dentro del apartado relativo al consejo de administración, específicamente las refieren a la diversidad de género, consistente en establecer la diversidad de género en los consejos de administración, expresando que el tema no solo constituye un desafío desde la perspectiva ética, política o de la responsabilidad social empresarial, sino que es un objetivo de eficiencia que las sociedades deben plantearse, para lo cual se argumenta que el desaprovechamiento del 51 por ciento de las mujeres no puede ser económicamente racional en el ámbito de las grandes empresas.

Razón por la cual, se hace mención del esfuerzo que debe llevarse a cabo para que la presencia de la mujer llegue a la alta dirección y a los consejos de administración de las sociedades cotizadas, recomendando en términos generales que, cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, las empresas deben explicar los motivos y las iniciativas elaboradas para corregir tal situación promoviendo las vacantes; y de forma más específica determina que³²⁹:

- “a) Los procedimientos de selección no deben adolecer de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras, y que
- b) La compañía busque deliberadamente e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado”

Como podemos advertir en España la normativa relacionada con la igualdad de género se encuentra desarrollada a través de planes, programas y recomendaciones dirigida a empresas de diversos tipos y de diversos ámbitos; es decir, desde aquellas que son sometidas a la ley de igualdad por

³²⁹ *Ibidem*, p.25

su número de trabajadores; aquellas que se encuentran bajo regímenes fiscales especiales, así como empresas en el contexto de la bolsa de valores. Por cuanto a la primera Ley mencionada en este apartado es dable considerar que España ha realizado un intento desde la perspectiva jurídica por brindar una estructura idónea y alcanzar la denominada conciliación laboral, procurando una nueva cultura a través de derechos laborales que propician la igualdad de género en relación con las responsabilidades familiares. Después de lo anterior, toca en adelante referir a la normativa que sobre igualdad de género se encuentra instituida en nuestro país.

3.2.2. México

En el ámbito internacional a partir del año 1980 México ratificó la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer -CEDAW-, y con ello, pondera el reconocimiento a la igualdad de la mujer y su no discriminación, anterior a ello, desde el año 1974 en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos queda reconocida la igualdad entre mujeres y hombres, y por tanto, consignado dicho principio con jerarquía constitucional; en su artículo 1º, quinto párrafo se establece la prohibición de la discriminación en razón de origen étnico o nacional, de género, por edad, discapacidades, condición social, de salud, por religión, opiniones, o preferencias sexuales, estado civil. Bajo ese marco constitucional México cuenta con leyes sobre la igualdad de género que pretenden propiciar o transparentar la posición de la mujer en diversos ámbitos de la vida pública y privada, tales como:

- **Ley General para la igualdad entre hombre y mujeres**

En el año 2006 se promulga la Ley General para la igualdad entre hombres y mujeres³³⁰, cuyo objeto es la de regular y garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, proponiendo los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad, -a la que esta normativa denomina sustantiva-, en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres³³¹, en la misma instituye la política nacional en materia de igualdad entre hombres y mujeres, a través de tres instrumentos³³²:

1.- El sistema para la igualdad de hombres y mujeres, cuya finalidad es la realización de acciones destinadas a la promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres; 2.- Programa Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, cuya propuesta se encuentra a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres, además de presidir el sistema; y finalmente 3.- La observancia en materia de igualdad, a cargo de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, organismo encargado de la observancia del seguimiento, evaluación y monitoreo de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Esta Ley por reforma realizada en año 2018, dispone que uno de los objetivos de la Política Nacional, es el impulso de los liderazgos igualitarios³³³. Por otro lado, sus principios rectores son la igualdad, la no discriminación y la equidad; los aspectos que regula y que quedan inscritos como objetivos del

³³⁰ México, Ley General para la igualdad entre hombres y mujeres, en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf, fecha de consulta 23 de febrero de 2021.

³³¹ *Idem*

³³² *Ibidem*, nota 330, pp. 7, 8 y 14.

³³³ *Ibidem*, nota 330, artículo 33, fracción III.

Plan de desarrollo, y como obligaciones específicas de las autoridades correspondientes son:

La igualdad en la vida económica nacional, con la que se pretende la aplicación de la igualdad de género en el trabajo, en los procesos productivos, en las políticas públicas, liderazgos igualitarios, condiciones de trabajo, y derechos reales de propiedad. Igualdad en la participación y representación política, con la que se pretende la promoción de participación equitativa entre hombres y mujeres en las decisiones políticas, como en el trabajo parlamentario, cargos de elección popular, en las estructuras de los partidos políticos, altos cargos públicos, en procesos de selección, contratación y ascensos en el servicio civil de carrera de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial. Igualdad en el acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales; que implica la difusión de la legislación en el ámbito del desarrollo social, supervisión, evaluación de las políticas y actividades públicas, privadas y sociales, como son: prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género. Igualdad en la vida civil; los derechos específicos de las mujeres como derechos humanos universales, mejoramiento de los sistemas de inspección en el trabajo, salario salud y seguridad en el trabajo, interlocución ciudadana sobre igualdad de género, atención a víctimas de violencia. Eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo, el deber de promover, desarrollar y vigilar la igualdad y la perspectiva de género, la discriminación, el lenguaje con perspectiva de género, que involucra a los medios de comunicación, publicidad gubernamental o institucional. Y finalmente el derecho a la información y a la participación social; es decir, estipula el derecho de toda persona para que las autoridades y organismos públicos

pongan a su disposición la información que les soliciten sobre políticas, instrumentos y normas sobre igualdad entre mujeres y hombres.

Si bien esta Ley se encarga de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, en el ámbito público y privado, de su lectura advertimos que a través de esta se instituye una política nacional en materia de igualdad; de forma principal refiere a acciones enfocadas al sector público, y si bien esta establece las bases generales para la igualdad de género, salvo lo establecido en la misma referido a que la política nacional debe fomentar la igualdad entre los géneros en todos los ámbitos de la vida, nada advierte por cuanto hace al sector privado, salvo la de destinar fondos para la promoción de la igualdad de género en el empleo y los procesos productivos; es decir, una forma muy general respecto de la empresa.

- **Ley general de acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia.**

Un año después en 2007, es publicada la Ley general de acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, su objetivo es establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas y municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, garantizando de ese modo la democracia, el desarrollo integral y sustentable³³⁴.

³³⁴ México, Ley general de acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, nota 115

Tiene como principios básicos: La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; el respeto a la dignidad humana de las mujeres, la no discriminación, y la libertad de las mujeres³³⁵. En la ley se encuentra instituido un Programa que se elabora cada sexenio, y un Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, los cuales vinculan en funciones, funcionamiento y coordinación entre la Federación, los estados y municipios. También establece una tipología de violencia, como son: Violencia psicológica, física, patrimonial, económica y sexual.

Dentro del contenido de esta ley se señalan las modalidades de la violencia de acuerdo al contexto en el que se desarrolla, y en atención a quien la comete, refiriéndose a: Violencia en el ámbito familiar, violencia laboral y docente; violencia en la comunidad; violencia institucional; violencia feminicida y violencia de género contra las mujeres; cuenta con un reglamento³³⁶ en el que se establecen las disposiciones que dan las bases de coordinación entre la Federación, Estados y Municipios, así como las atribuciones y facultades de cada Secretaria de Estado que de acuerdo a la ley participan en la formación del Sistema.

Cabe agregar que de acuerdo con esta Ley las víctimas de violencia tienen los siguientes derechos:

Debe ser tratada con respeto a su integridad y al ejercicio pleno de sus derechos; debe contar con protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades, a recibir información veraz y suficiente que le permita decidir sobre las opciones de atención, contar con asesoría jurídica gratuita y expedita; tiene derecho a recibir

³³⁵ *Ibidem*, artículo 4°.

³³⁶ Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGAMVLV.pdf, fecha de consulta 25 de febrero de 2021

información médica y psicológica, así como contar con un refugio, mientras lo necesite, a ser valoradas y educadas libres de estereotipos de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. En los casos de violencia familiar, las mujeres que tengan hijas y/o hijos podrán acudir a los refugios con éstos, La víctima no debe ser obligada a participar en mecanismos de conciliación con su agresor.

Aun cuando la ley en comento pretende la erradicación de la violencia en cualquiera de sus tipos, en una realidad la violencia contra la mujer sigue existiendo, y es evidente que la misma es un rasgo social y cultural que no permite el desarrollo de la mujer y el ejercicio de derechos fundamentales de los mismas.

- **Norma Mexicana MNX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación**

La norma mexicana MNX-R-025-SCFI-2015³³⁷, se encuentra sustentada en la normatividad vigente en materia de igualdad y no discriminación que existe a nivel nacional e internacional, consiste en una certificación de carácter voluntario que reconoce a los centros de trabajo que cuentan con prácticas de igualdad laboral y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus colaboradoras y colaboradores, esta certificación pueden obtenerla tanto, organizaciones del sector público, privado y social, de cualquier tamaño y giro, que se encuentren ubicadas dentro de nuestro país.

³³⁷ Norma mexicana MNX-R-025-SCFI-2015, en: https://www1.cenapred.unam.mx/DIR_SERVICIOS_TECNICOS/SANI/INMUJERES/PresNorma.pdf, fecha de consulta 01 de marzo 2021

Se puede hablar de una estrategia conjunta de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, del Instituto Nacional de las Mujeres, y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, que en conjunto forman un Consejo Interinstitucional para promover y asesorar. Esta certificación se puede obtener por medio de cumplimiento de requisitos auditados por organismos acreditados por la Entidad Mexicana de Acreditación, su vigencia es de cuatro años con vigilancia a los 2 años³³⁸.

Sus principales ejes son:

- 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;
- Realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

El modelo de la norma mexicana aludida y la certificación que se consigue a través del proceso previsto por la misma para lograr la igualdad de género dentro de las empresas, al igual que la herramienta empresarial WEB que se da en el seno de organismos internacionales son instrumentos que creemos dan la pauta para implementar una política de igualdad de género dentro de los procedimientos y prácticas de la gestión organizacional dentro de las empresas, y con ello la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral con mejores condiciones y oportunidades para las mismas.

Hasta este momento hablamos de la legislación sobre la igualdad de género de ambos países que se encuentran sujetos al estudio comparativo, el

³³⁸ *Idem*

siguiente análisis referirá la legislación sobre la Responsabilidad social empresarial en el contexto de estos.

3.3. Legislación sobre la Responsabilidad social empresarial

3.3.1. España

En España el marco comunitario bajo el cual se institucionaliza la Responsabilidad social empresarial es el llamado libro verde de 2001, sobre la responsabilidad social de las empresas, y de donde se ubica la recepción en el ordenamiento interno español de la Responsabilidad social empresarial como objetivo de una política pública interna a nivel nacional. Dicho documento comunitario en materia de responsabilidad social empresarial es periódicamente actualizado, razón por la cual, en el año 2011 a través del Comunicado de la Comisión sobre Responsabilidad social de las empresas de 25 de octubre de 2011, nace la llamada Estrategia renovada de la Unión Europea para 2011-2014³³⁹.

Yolanda Sánchez-Urán³⁴⁰ expone que, en España los compromisos asumidos por los poderes públicos -Gobierno, Parlamento, Estado y Comunidades Autónomas- así como agentes sociales en materia de responsabilidad social empresarial, se limitan al impulso, promoción y estímulo

³³⁹ Comisión Europea, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las regiones, Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas, en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/documentos_rse/Comunicacion_europea_2011_castellano.pdf, fecha de consulta 19 de abril de 2021.

³⁴⁰ Sánchez-Urán, Azaña, Yolanda, Marco Normativo interno español, institucionalización de la RSE, opción de política legislativa: promoción de la RSE, en: *Responsabilidad social de las organizaciones*, nota 215, p. 71.

de la misma; es decir, la institucionalización de esta se encuentran fuera de la ley imperativa, no existe ley sobre la Responsabilidad social empresarial que imponga a esta como una obligación legal, solo son medidas de publicidad e información, con las cuales se promueve la asunción de políticas socialmente responsables a través de mecanismos tales como distintivos; si bien, en España solo se estimula y promociona la responsabilidad social empresarial por los poderes públicos, esto no obsta para que la misma se encuentre asumida en normas legales, generales o sobre materias específicas en las que se da cabida a la Responsabilidad social empresarial.

Por lo que, a partir de un compromiso público los primeros antecedentes de la gestión de la responsabilidad social en España son asumidos por el gobierno central, las administraciones públicas y las cortes generales. Así desde el Congreso de Diputados en el año 2004 se gestó una subcomisión parlamentaria para su estudio, cuyo objetivo fue proponer medidas al Gobierno que fortalecieran y promovieran la responsabilidad social de las empresas, consecuencia de ello fue el Informe de la Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas adoptado por la subcomisión parlamentaria en el año 2006.

Los trabajos de incentivo hacia el desarrollo de la responsabilidad social empresarial comienzan también desde el año 2003, cuando en el seno del Ministerio del Trabajo y asuntos sociales, se instituyó una Comisión técnica de expertos que publicó un informe con orientaciones y recomendaciones para el desarrollo de la responsabilidad social empresarial, este fue asumido por el congreso de diputados en el Informe de la subcomisión bajo el título de: Informe del Congreso de los Diputados para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas³⁴¹; fue publicado por el entonces

³⁴¹ *Ibidem*, nota 215, p. 72

Ministerio del Trabajo y asuntos sociales a finales del 2006 -actualmente Ministerio de Empleo y seguridad social-, hoy conocido como Libro Blanco de la responsabilidad social empresarial³⁴².

En el contenido en dicho documento se comprueba como la responsabilidad social empresarial es un proceso de escucha activa de las demandas explícitas e implícitas de los diversos grupos de interés, y que la empresa es uno de los espacios sociales en los que está costando más introducir la igualdad de género³⁴³.

De forma paralela aparece el denominado Foro de expertos sobre la responsabilidad social empresarial constituido en el año 2005, esto en el seno del entonces Ministerio del Trabajo y asuntos sociales, trabaja en paralelo con la subcomisión del congreso, con el fin de apoyar el diseño de políticas en este ámbito, su propósito es ampliar y dar continuidad al trabajo realizado por la Comisión Técnica de Expertos debatiendo por un lado prácticas de la responsabilidad social empresarial dentro del marco de desarrollo sostenible definido por las instituciones de la Unión Europea y por otro, elaborando un documento guía para incorporar dichas prácticas a las funciones tradicionales de empresas, poderes públicos y sociedad en general³⁴⁴; razón por la cual en líneas anteriores se habla de la publicación del informe aludido por el Ministerio señalado anteriormente.

³⁴² Libro Blanco sobre la responsabilidad social empresarial, en: <https://www.um.es/rscpymes/normativarsc.htm>, fecha de consulta 20 de abril 2021

³⁴³ Tobías Olarte, Eva, La dimensión social de la responsabilidad social de la empresa», REDUR 15, diciembre 2017, p. 111-121, ISSN 1695-078X, en: <https://www.unirioja.es/dptos/dd/redur/numero15/Tobias.pdf>. fecha de consulta 23 de abril de 2021.

³⁴⁴ González Alcántara, Óscar J., et. al., *El Libro Blanco de la RSE en España: la gestión de empresas desde la Responsabilidad Social*, en: http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2007/corporate_social_responsibility/1545_1556.pdf, fecha de consulta 23 de abril de 2021

En ese orden de ideas un año antes, en 2004 se constituye una mesa de diálogo social sobre responsabilidad social empresarial, integrada por el Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos, la cual propicia la intervención de los agentes sociales propios del ámbito social de la responsabilidad social, lo cual es un rasgo esencial de la política pública española de responsabilidad social, respecto a su institucionalización; es decir, estos agentes sociales se encargan de la promoción por ellos mismos de la responsabilidad social.

Parte de los agentes sociales a los que referimos son los representantes de los trabajadores, como tal su intervención debe referirse únicamente como una promoción, como consecuencia se han logrado acuerdos bilaterales entre grandes centrales sindicales y organizaciones empresariales, repercutiendo en compromisos al incluir la responsabilidad social empresarial en la negociación colectiva³⁴⁵.

En 2008 a partir de la propuesta de la Subcomisión Parlamentaria y el Foro de Expertos se crea un Consejo, con el propósito de impulsar y fomentar las políticas en materia de responsabilidad social empresarial conocido como Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, órgano colegiado, asesor y consultivo del Gobierno, constituido para responder al objetivo de agrupar en el mismo órgano a representantes de los distintos grupos de interés vinculados a la responsabilidad social empresarial³⁴⁶.

Cabe destacar también la aprobación de la Proposición no de Ley sobre responsabilidad social empresarial en 2009, que dicta recomendaciones dirigidas al Gobierno en aras a impulsar la gestión socialmente responsable de los actores clave en esta materia, como son las administraciones públicas, las empresas privadas y los grupos de interés, documento del cual derivan

³⁴⁵ *Op. cit.*, Sánchez-Urán, Azaña, Yolanda nota 215, p. 75.

³⁴⁶ *Op. cit.*, Tobías Olarte, Eva, nota 343, p. 116.

recomendaciones como la transparencia, la cultura del trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar el respeto a los derechos humanos, contratación de personas con discapacidad etc.

La anterior relatoría que versa sobre la gestación de la responsabilidad social empresarial dentro del orden público ha sido necesaria para mejor comprensión de su implementación en ese sector; en adelante, se hará alusión a la existencia de normas jurídicas que como en un inicio se mencionó asumen la responsabilidad social empresarial dentro de su reglamentación; cuestión que no pasa desapercibida desde la academia y que es explicada por Yolanda Sánchez-Urán³⁴⁷, esta autora nos dice como la responsabilidad social empresarial se integra en varias e importantes normas del ordenamiento jurídico español, particularmente en aquellas en las que se definen objetivos y finalidades del Estado Social y, en el marco de desarrollo sostenible, adoptado contenidos de la responsabilidad social empresarial, estas normativas se refieren a: Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible; la diversa ley en la que se destaca la responsabilidad social empresarial por dimensión socio-laboral por cuanto hace la igualdad y no discriminación por razón de sexo, esta es la Ley orgánica 3/2007; y otra normativa que se da a partir del empleo y ocupación como elemento de la responsabilidad social empresarial; es decir, el real decreto 1543/2011 que regula la practicas no laborales en empresas. Mas adelante serán expuestas algunas de estas disposiciones que dan la pauta para el desarrollo de las políticas de funcionamiento de la Responsabilidad social española.

³⁴⁷ *Op. cit.*, Sánchez-Urán, Azaña, Yolanda, nota 215, pp. 79-84.

3.3.2. México

La responsabilidad social en México se encuentra influida por principios que emergen de instrumentos internacionales tales como: Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales³⁴⁸, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas y la Política Social³⁴⁹, y el Pacto Mundial³⁵⁰ ambos de la OIT, principales documentos cuyos principios han ayudado por cuanto hace a su promoción, asunción, desarrollo e implementación.

Debe señalarse que si bien, ese tipo de instrumentos supranacionales de donde se extraen los principios corresponden al ámbito de responsabilidad de los gobiernos, como es el caso del pacto mundial, y sin que implique desviar una responsabilidad de los Estados y direccionar a las empresas, lo que se pretende es, que con los mismos se promueva la idea de que es mucho lo que las empresas pueden hacer, y se encuentran haciendo en sus propios ámbitos de influencia para promover y fomentar los diez principios en su seno y en su comunidad, como es el caso de las empresas socialmente responsables en México³⁵¹.

³⁴⁸ Son recomendaciones dirigidas a las empresas multinacionales, contienen principios y disposiciones no vinculantes para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, conforme con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente. Estas directrices son un código de conducta empresarial responsable, exhaustivo y acordado multilateralmente, que los gobiernos se han comprometido a promover.

³⁴⁹ Instrumento de la OIT que proporciona orientación directa a las empresas en lo que respecta a la política social y a prácticas incluyentes, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo

³⁵⁰ Es un llamamiento a las empresas para que incorporen 10 principios universales relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción en sus estrategias y operaciones, así como para que actúen de forma que avancen los objetivos sociales y la implementación de los ODS

³⁵¹ Cajiga Calderón, Juan Felipe, *El concepto de responsabilidad social empresarial*, Centro Mexicano para la Filantropía, en: https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf, fecha de consulta 23 de abril de 2021.

Cabe advertir que nuestra Constitución en el artículo 25 que refiere a la obligación del Estado de llevar a cabo la rectoría del desarrollo nacional, su párrafo cuarto, y sin que involucre de forma específica referir a la responsabilidad social empresarial, menciona que en la concurrencia de los sectores público, privado y social respecto de la construcción del desarrollo económico nacional, deben hacerlo con responsabilidad social; por lo que cabe afirmar que, fuera del alcance interpretativo que pueda darse al artículo constitucional mencionado no existe en nuestro país una normativa específica sobre la responsabilidad social empresarial.

En ese sentido, más que hablar de una normativa al respecto se trata en la mayor de los casos de la elaboración de modelos tanto el sector público como privado, por medio de los cuales se ha desarrollado la responsabilidad social. Carlos Fong³⁵² menciona que en México son desarrollados una gran cantidad de modelos de responsabilidad social empresarial, tales como:

Dentro del sector público, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, implementó dos modelos de corte social, el primero denominado: Empresa familiarmente responsable, dirigido a grupos de interés internos, colaboradores internos específicamente trabajadores; el segundo denominado: empresa incluyente, dirigido a grupos vulnerables, discapacidad, adultos mayores, VHI, LGBTTTI, liberadas, madres de familia, afro mexicanas.

De corte ambientalista, los desarrollados por la Procuraduría Federal del medio ambiente, denominado: Programa industria limpia, dirigido al cuidado del medio ambiente y cumplimiento del marco legal; el diverso de la

³⁵² Fong, Carlos, *et. al.*, *El Estado actual de la responsabilidad social en México*, Revista Académica & Negocios, volumen 6, número 1, pp. 41-56, Universidad de Concepción, Chile 2020.

Secretaría de medio ambiente y Desarrollo Territorial, denominado: Programa de cumplimiento ambiental voluntario. Y finalmente, no precisamente un modelo sino una norma internacional 14000 ISO, de corte ambiental y utilizado por varias empresas en nuestro país, desarrollada por la Organización internacional de normalización, dirigido a la gestión responsable del medio ambiente.

Dentro de esta última organización privada cabe mencionar que existe la norma *International Organization Standardization, norma 26000 (ISO)*³⁵³, que propiamente es una guía de corte social, y aunque no ha sido desarrollada o implementada por alguna empresa en nuestro país, ha sido adoptada y de ella desarrollada la Norma Mexicana NMX-SAST-26000-IMNC-2011, Guía de Responsabilidad Social³⁵⁴, en ese sentido la Secretaria de Economía, a través de la Dirección General de Normas hizo en su momento la declaratoria de vigencia, a su vez la misma fue elaborada, aprobada y publicada como proyecto de norma mexicana bajo la responsabilidad del organismo nacional de normalización denominado: Instituto Mexicano de Normalización y Certificación, A.C. –IMNC-³⁵⁵, y aprobada por el Comité Técnico de Normalización Nacional de Sistemas de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Esta norma se establece como un tipo de orientación a todo tipo de organizaciones contribuyendo al desarrollo sostenible, promoviendo la responsabilidad social empresarial, su objeto es el de complementar otros

³⁵³ ISO 26000: 2010 (es), guía de responsabilidad social, en: <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>, fecha de consulta 24 de abril de 2021.

³⁵⁴ Secretaria de Economía, guía de responsabilidad social empresarial, en: <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/comunidad-negocios/normalizacion/normalizacion-internacional/iso-26000/guia-de-responsabilidad-social>, fecha de consulta 24 de abril de 2021.

³⁵⁵ Organismo privado, incluyente, multisectorial, independiente y sin fines de lucro, el objetivo principal es fortalecer a las organizaciones de la rama industrial, comercial y de servicios de todos los sectores, interesadas en contar con niveles de competitividad nacional, regional e internacional, ofrece servicios especializados en Normalización, Verificación, Evaluación de la Conformidad y Certificación.

instrumentos e iniciativas que pudieran existir al respecto, sin reemplazarlos, puesto que no constituye una certificación, no es una norma de sistema de gestión³⁵⁶.

En ese orden de ideas un modelo más completo de los hasta aquí citados es el desarrollado en el seno del Centro Mexicano para la Filantropía –Cemefi-, denominado, Empresa socialmente responsable, de tipo social cuyo propósito son las prácticas sociales generalizadas, pues abarca aspectos sociales, ambientales, económicos e involucra a todos los interesados, es el modelo de responsabilidad social empresarial más utilizado.

Aunado a ello, no puede pasar desapercibido la existencia en México del Centro para la responsabilidad y la sustentabilidad de la empresa –Idearse- cuyo objetivo es sistematizar buenas prácticas que sirvan a la competitividad de las empresas, pretendiendo ser un referente en materia de responsabilidad social y sustentable a nivel internacional y nacional, tanto por la investigación desarrollada como los servicios que ofrecen para el sector público y privado, generando la contribución de conocimiento y desarrollo de herramientas y las puesta en marcha de programas³⁵⁷.

3.4. Políticas de funcionamiento de la Responsabilidad social empresarial con perspectiva de género en el sector empresarial

3.4.1. España

³⁵⁶ Universidad Anáhuac, Facultad de responsabilidad social, comunicación de sustentabilidad y responsabilidad social empresarial, en: <https://www.expoknews.com/iso-26000-es-adoptada-en-mexico-bajo-la-norma-nmx-sast-26000-imnc-2011/>, fecha de consulta 02 de mayo de 2021.

³⁵⁷ Universidad Anáhuac Idearse, <https://www.anahuac.mx/mexico/EscuelasyFacultades/responsabilidadsocial/centro-idearse>, fecha de consulta 02 de mayo de 2021.

Como quedo analizado en apartados anteriores, en España la institucionalización de la responsabilidad social empresarial deviene de la normativa comunitaria que existe en ese contexto, como es el Libro Verde sobre la responsabilidad social empresarial, y la llamada Estrategia Renovada de la Unión Europea sobre la Responsabilidad social empresarial, con base a ello, en el apartado donde fue abordado el análisis sobre la legislación de la responsabilidad social en ese país, quedo expuesto, como se han desarrollado las diversas iniciativas de carácter público tendientes a promover la misma, en ambos sectores privado y público.

Por lo que, para estar en condiciones de exponer parte de las políticas sobre la responsabilidad social empresarial y la perspectiva de género en el país de estudio, iniciaremos haciendo mención que, a partir de la existencia del Ministerio del Trabajo y Economía Social en España, competente en materia del empleo, economía social, y en materia de políticas públicas de impulso y fomento de la responsabilidad social de las empresas del Gobierno de España, la cual dentro de su organigrama encontramos la denominada Secretaria de Estado del empleo y economía social, de la que a su vez dependen una Dirección y una Secretaria General con la mismas denominación; es decir, del Trabajo autónomo, economía social y de la responsabilidad social de las empresas, esta última dependiente en orden jerárquico de la primera en mención.

La mención jerárquica de dichas dependencias es relevante para la mejor comprensión del tema, pues dentro de las mismas se encuentra organizado la promoción y desarrollo de la responsabilidad social empresarial, para lo cual cabe mencionar de inicio que, en el año 2008 es instituido el

denominado Consejo Estatal de la Responsabilidad Social de las Empresas³⁵⁸ creado y regulado por el real decreto 221/2008³⁵⁹, siendo este un órgano asesor y consultivo que se encuentra adscrito al actualmente denominado Ministerio del Trabajo y Economía social.

Este Consejo no se encuentra dentro del organigrama de dicho Ministerio, pero su presidencia y la secretaría de este se encuentran a cargo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, así como de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas respectivamente, dentro de la cual se realizan acciones de preparación, apoyo técnico y gestión del Consejo.

En ese sentido es preciso mencionar que, el Consejo es creado con el objetivo de fomentar las iniciativas sobre responsabilidad social de las empresas; sin embargo, quien ha asumido las competencias en responsabilidad social de las empresas es la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas quien tiene a su cargo la labor de promover la responsabilidad social de las empresas, en particular en las pequeñas y medianas, así como la realización de cualquier otra actividad que se le encomiende en dicho contexto, como el diseño, gestión y seguimiento de programas y ayudas para la difusión y fomento de la responsabilidad social de las empresas³⁶⁰.

³⁵⁸La constitución del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas – CERSE- responde al objetivo de agrupar en el mismo órgano a representantes de los distintos grupos de interés vinculados a la responsabilidad social de las empresas <https://www.mites.gob.es/Es/rse/cerse/index.htm>, fecha de consulta 06 de mayo de 2021.

³⁵⁹ Real decreto 221/2008, del 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2008/02/15/221/con>, fecha de consulta 21 de abril de 2021

³⁶⁰ Consejo Estatal de responsabilidad social empresarial, en: <https://www.mites.gob.es/Es/rse/cerse/index.htm>, fecha de consulta 06 de mayo de 2021.

Volviendo a la labor del Consejo, cabe advertir que una de las contribuciones importantes, ha sido la elaboración de un documento en el año 2014 que ha pretendido alcances al año 2020, el cual es denominado Estrategia española de la Responsabilidad social de las empresas, por medio del cual se pretende tener una orientación y apoyo en el desarrollo de prácticas en materia de responsabilidad social empresarial, concretamente empresas, las administraciones públicas, y organizaciones públicas y privadas.

Es bajo esta estructura institucional que la responsabilidad social es promovida en España, y que, al quedar evidenciado que en este país no existe una ley específica en la materia, la responsabilidad social empresarial es adoptada en el cuerpo normativo de algunas leyes, debiéndose entender que a partir de ahí, el trabajo de promoción llevado a cabo a través de dichas instituciones, y la inclusión de la responsabilidad social empresarial y la igualdad de género en algunas normativas es como se puede considerar que se llevan a cabo las políticas de funcionamiento de dichos tópicos, tal es el caso de la ya analizada ley 3/2007, por advertir de su contenido que ambos temas responsabilidad social empresarial e igualdad de género son atendidos.

En ese tenor cabe recordar que esta ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dentro de su título VII, denominado: igualdad en la responsabilidad social de las empresas, está integrado por tres artículos 73, 74 y 75³⁶¹, los cuales refieren a: Acciones de responsabilidad social empresarial en materia de igualdad, la publicidad que debe llevarse a cabo de estas acciones; pero además integra la participación de las mujeres en los

³⁶¹ *Op. cit.*, Ley 3/2007, nota 219.

consejos de administración de las sociedades mercantiles. En su contenido cabe destacar lo siguiente:

Se establece asumir acciones de responsabilidad social empresarial de manera voluntaria dentro de las empresas a través de diversas medidas destinadas a promover las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, en el seno de la empresa o en su entorno social; se establece que, este tipo de acciones de igualdad de género en la responsabilidad social empresarial podrán ser publicadas por las empresas, bajo las condiciones que establece la propia normativa, pero también podrán ser ejercidas por la autoridades facultadas para ello, acción de cesación en caso de que la publicidad sea engañosa; finalmente existe disposición de incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, esto en el caso de las sociedades que estén obligadas a presentar cuentas de pérdidas y ganancias no abreviadas.

A efecto de llevar a cabo en la práctica las disposiciones sobre responsabilidad social con perspectiva de género, se encuentra establecido en esta Ley en sus artículos 45 y 46 la obligación de tomar medidas para evitar la existencia de discriminación entre hombre y mujeres, medidas que pueden ser negociadas con los representantes de los trabajadores, conforme a la ley. Lo importante de estas disposiciones es que para tal efecto se constituye la elaboración y aplicación de los denominados planes de igualdad para empresas de más de cincuenta trabajadores, lo cual, no es una limitante para que cualquier empresa pueda instituir dichos planes de igualdad en los casos en que los mismos sean acordados y negociados en los contratos colectivos de trabajo³⁶².

³⁶² *Ibidem*, artículo 45.

Dichos planes de igualdad pueden ser implementados después de realizar un diagnóstico, para después fijar de manera concreta los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas que debe ser adoptadas, para lo cual se debe establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos, el contenido de las medidas evaluables, los temas que sirven para evaluar pueden ser negociados con los representantes legales de los trabajadores, los temas que se proponen en la ley son los siguientes:

Proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones; y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo³⁶³.

Bajo las anteriores líneas es que se ha otorgado una visión acerca del funcionamiento de las políticas de responsabilidad social empresarial española, bajo planes y programas que emergen de una Ley de igualdad.

3.4.2. México

Cabe iniciar este apartado mencionando que en México la responsabilidad social empresarial es implementada a partir de normas y principios internacionales que han servido tanto en la implantación de modelos en el sector público y privado, así como en la creación de la norma mexicana sobre responsabilidad social que en su momento fueron expuestos. En consecuencia, se puede afirmar que independientemente de los modelos y normas surgidas en el desarrollo de la responsabilidad social empresarial en México, estos se limitan al desarrollo, promoción e implementación a partir de entes promotores de la misma.

³⁶³ *Ibidem*, artículo 46.

Tal es el caso de Centro Mexicano para la Filantropía -Cemefi-, Alianza para la Responsabilidad social empresarial -Aliarse-³⁶⁴, citado en su momento como el más completo por abarcar aspectos sociales, económicos y medioambientales. Cabe mencionar que bajo las organizaciones señaladas se ha desarrollado la promoción de la responsabilidad social empresarial de forma principal, mas no de forma única.

En el marco de estas organizaciones privadas se otorga un distintivo que no implica una certificación porque no es un proceso de auditoría, es un autodiagnóstico documentado de varias áreas de la empresa verificado por el Centro Mexicano para la Filantropía, se trata de un proceso en el que se incluye un cuestionario de autodiagnóstico, acompañado de materiales que sirven de sustento, estos son verificados por el comité técnico, representantes de las organizaciones promotoras, miembros del Comité Responsabilidad Social Empresarial y un grupo de expertos profesionales.

Las cuatro líneas o ámbitos básicos y estratégicos que la responsabilidad social debe contener, de acuerdo con el modelo presentado por estas organizaciones, y por las que solo así se puede explicar la existencia de esta dentro de las empresas son: La ética y gobernabilidad empresarial; la calidad de vida en la empresa -dimensión social del trabajo-; vinculación y compromiso con la comunidad y su desarrollo; cuidado y preservación del

³⁶⁴ Se encuentra establecida por las principales cámaras de empresariales en México, nace en el 2001 como uno de los resultados de la Conferencia de Responsabilidad Social de la Empresa realizada en la ciudad de México en mayo del 2000. El Comité Organizador de esa Conferencia, que fue el detonante en nuestro país del movimiento de la RSE, estuvo integrado por las principales organizaciones empresariales de México: el Consejo Coordinador Empresarial -CCE-, la Confederación Patronal de la República Mexicana -Coparmex-, Impulsa, la Confederación de la Unión Social de Empresarios de México -USEM-, Aval y el Centro Mexicano para la Filantropía -Cemefi-.

medioambiente. Dichas líneas estratégicas toman sentido en el cuestionario de autodiagnóstico, pues a partir de las mismas se derivan tópicos sobre los cuales las empresas deben contestar a la hora de atender el cuestionario que servirá como parte de los requisitos para obtener el distintivo.

Los indicadores sobre los cuales se mide la responsabilidad social empresarial son las propias preguntas del cuestionario, se pueden utilizar dos tipos de evidencias, las evidencias certificadas que pueden consistir en la utilización de diversas normas internacionales o nacionales que existen en materia de responsabilidad social y que son adoptadas por las empresas con la finalidad de instaurar la responsabilidad social en la empresa, tales como: la adopción de un programa, de directrices o normas internacionales, certificaciones que promueven y otorgan las secretarías de Estado que sirven en la estructuración e implementación de la política de responsabilidad social en la empresa. Por otro lado, las evidencias no certificadas como pueden ser documentos que den cuenta del proceso de implementación de programas, actividades o servicios de la organización de manera interna, como ejemplo: Reportes internos de área, programas o actividades³⁶⁵.

En ese sentido una vez satisfechos los requisitos avalados por los señalados, se otorga el distintivo, compromiso que debe refrendarse año con año, el distintivo de ESR puede usarse por la empresa a quien se le otorga, como marca en comunicados, transportes, productos y materiales de la compañía, haciendo pública su obtención³⁶⁶.

³⁶⁵ Centro Mexicano para la Filantropía, Guía de participación <https://www.cemefi.org/esr/images/Guia%20de%20participacion%20Distintivo%20ESR%202016%20y%20manual%20del%20sistema.pdf>

³⁶⁶ Distintivo de empresa socialmente responsable, <https://www.distintivoesr.com/>, fecha de consulta 25 de abril 2021.

Del funcionamiento del proceso para la obtención del distintivo otorgado por estas organizaciones, llama la atención la forma de aprobar la implementación de la política de responsabilidad social dentro de las empresas, pareciera que se limita a una verificación sobre su implementación, y aunque la medición de resultados se da por medio de la aplicación de indicadores que resultan de las líneas estratégicas, tales indicadores son el propio cuestionario de autodiagnóstico, y sus evidencias.

Cabe advertir que, en este modelo de distintivo empresarial, tomando en consideración de nueva cuenta las líneas estratégicas para su implementación, estas son tan genéricas que no se advierte de forma directa y con grado de relevancia que el distintivo se encuentre otorgado a empresas que desarrollen la igualdad de género, o que alguna de esas líneas estratégicas sea el medio apropiado por el cual se desarrolle esta, lo que no es suficiente para afirmar que existan empresas que si las lleven a cabo.

En ese sentido y una vez concluidos de forma total los temas que nos propusimos indagar para la construcción de este capítulo, es posible estar en condiciones de realizar la comparación de estos a efecto de generar algunas conclusiones.

3.5. Datos comparativos de la responsabilidad social empresarial con perspectiva de género

En el contenido de este apartado se pretende realizar el análisis comparativo de los datos encontrados acerca de la responsabilidad social empresarial y la igualdad de género, normativas, instituciones, políticas de funcionamiento respecto de los países sujetos a estudio, incluidos dentro de este desarrollo comparativo los antecedentes generales, entre los que se citan población general y específica de hombres y mujeres, sistema político, porcentajes de participación activa de la mujer, de desocupación, de brecha de género, así

como la participación de la mujer en puestos de alta dirección dentro de las empresas.

Considerando lo anterior, la parte que refirió la población en general de cada país en estudio, quedo asentado que en España para mediados del año 2020 la población total ascendió a 47,353,562 millones; mientras que en México suman 126.014.024 millones de habitantes en el mismo año. Del número general de pobladores en cada país, las mujeres en España representan 24.144.815 millones; por su parte en México las mujeres representan 65.000.000 millones; es decir, un porcentaje de 51.2 por ciento en nuestro país, por lo que un poco más de la mitad de la población es femenina.

De ahí cabe considerar dentro del análisis comparativo los datos de la población económicamente activa de ambos países; mientras que en España este tipo de población asciende a 23.064.1 millones; en México se habla de 55.9 millones de población económicamente activa³⁶⁷, datos que se pudieron obtener más específicos respecto de nuestro país por género femenino y masculino, pues de acuerdo con la información, 40.3 millones son mujeres, y 70.3 son hombres.

Con base a estas cifras de la población en general, se pudo conocer en su tiempo la población con empleo, en España son 19.344.300 millones de personas que tienen empleo, de estas 8.7 millones son mujeres, que en síntesis representan solo un 46 por ciento de mujeres que en España se encuentran empleadas.

³⁶⁷ De acuerdo al INEGI la población económicamente activa está integrada personas de 12 años y más que realizaron algún tipo de actividad; es decir población ocupada, dentro de lo que se encuentra la otra variante que abarca a los parámetros de edades mencionados en desocupación abierta, personas que se encuentran buscando trabajo, en: <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENEU>, fecha de consulta 30 de Mayo de 2021.

Bajo el mismo orden de ideas y referido a la población ocupada en términos generales, en nuestro país este sector de la población es de 53.3 millones, frente a una desocupación de 2.549.487 millones de personas. De la población ocupada 20.7 millones son mujeres, representadas en porcentajes es un 38 por ciento, frente a 36.6 millones de hombres ocupados; es decir, 62 por ciento son hombres. De lo que se puede advertir que existen más hombres ocupados que mujeres, lo cual, muy seguramente se puede derivar de la existencia de desigualdad de género por la falta de participación de las mujeres en el sector productivo y, por la falta de desarrollo de estas y las estructuras institucionales, por lo tanto, el reflejo de la realidad dentro de la población económicamente activa, ello a pesar de existir mayor población femenina, lo que permite advertir la desigualdad de género por cuanto hace a la ocupación de la mujer.

Del examen de los datos referenciales anteriores, se puede concluir en primer término que en ambos países la población de mujeres es mayor que la de los hombres; por otro lado, tomando en cuenta la población económicamente activa en ambos países, en España un poco menos del 50 por ciento de las mujeres se encuentran ocupadas; es decir, más del 50 por ciento de mujeres se encuentran sin empleo; en México sucede lo mismo, el porcentaje de mujeres ocupadas es menor; ello autoriza a concluir que en ambos países existe la desigualdad en el empleo de las mujeres, y México con el porcentaje más elevado en dicho tema.

Lo anterior, además nos permite concluir que, las cifras sobre brecha de género, subyace en el desempleo de las mujeres, dado que el empleo es utilizado como factor determinante que infiere en dicha brecha y que en ambos países varían. Con base en el estudio de brecha de género que fue utilizado y analizado en este capítulo, España se encuentra dentro de índice en 0.795 puntos, ocupando la octava posición; mientras que México ocupa el lugar 34

con un porcentaje de 0.757. Lo cual significa que México se encuentra más alejado de alcanzar la igualdad de género.

Otro aspecto importante de tomar en cuenta son los porcentajes de mujeres que ocupan puestos de alta dirección en el sector empresarial, aunque de acuerdo en las diversas perspectivas que se abordaron en su momento respecto de los porcentajes existentes en España, en relación con mujeres en puestos de alta dirección, siempre veremos que oscilan en más del 30 por ciento, y hasta mayor al 40 por ciento de participación de mujeres dentro de empresas más cotizadas dentro de la bolsa de valores.

Por su parte, en México se habla de un porcentaje mayor del treinta por ciento de mujeres en puestos de alta dirección, en él se encuentran incluidos puestos de tipo intermedios, no así puestos de alta dirección como tal, ya que estos últimos solo representan un 7.5 por ciento, y un 14.6 en posiciones directivas muy altas. De lo que se sigue que, en ambos países aun cuando las cifras son mejores en España por cuanto hace al número de mujeres que se encuentra a la cabeza de un puesto de alta dirección en el sector empresarial, sigue sin alcanzarse la igualdad de género en relación con la participación de la mujer en ese contexto; y México todavía se encuentra más alejado de la igualdad de género en la participación de la mujer en puestos de alta dirección.

Por cuanto hace a su conformación política, entre España y México existen regímenes políticos distintos, a pesar de ello, ambos cuentan con un documento supremo como lo es su Constitución, en el que se salvaguardan derechos fundamentales, la soberanía en ambos países es ejercida a través de tres poderes que se estructuran en ejecutivo, legislativo y judicial, aunque no debemos de dejar de observar las particularidades de cada sistema.

Bajo el orden supremo aludido, ambos países han desarrollado principios constitucionales que repercuten respecto de la igualdad entre mujeres y hombres, lo cual ha permitido el desarrollo de normativa específica en materia de igualdad de género. En España como fue expuesto en su momento existe normativas que propician la participación de las mujeres en los ámbitos público y privado, referiremos en el estudio comparativo específicamente a la ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, por ser esta la que en sus disposiciones contempla la igualdad de género, pero más específicamente la responsabilidad social empresarial y la participación de las mujeres en puestos de alta dirección.

En México encontramos de igual modo leyes sobre la igualdad de género que pretenden propiciar la posición de la mujer en ámbitos como es el público y el privado, y aunque en su tiempo fueron expuestas las mismas, respecto del ámbito comparativo, también se pretende referir solo a la Ley General para la igualdad entre hombres y mujeres, por ser la legislación que en nuestro país se encuentra de forma particular instituida la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Ambas leyes son muy similares por cuanto hace a su objeto, y obedecen a normas constitucionales en aras de materializar el respeto y la protección de la igualdad entre géneros; en ese sentido, en España la ley menciona regular deberes de personas físicas y jurídicas, abarcando sectores públicos y privados; lo mismo sucede con la ley de igualdad en nuestro país, que aun cuando varían en su redacción, en la misma se menciona abarcar ambos sectores.

Sin embargo, se observa en la ley de igualdad española la implementación de mecanismos para lograr dentro del sector privado que las empresas respeten el principio de igualdad en el ámbito laboral, proponiendo

el deber de desarrollar, negociar y adoptar planes de igualdad en empresas de acuerdo con cada hipótesis marcada en la propia ley, tal y como fue expuesto en su tiempo. Mientras que, en México se trata de una política nacional de igualdad de género que corre a cargo del Gobierno en sus tres instancias, el cual es desarrollado con base a la institucionalización de un sistema, un programa y un organismo encargado de la observancia el seguimiento y monitoreo de dicha política y que en su momento fueron analizados; sin embargo, la ley lejos de hablar de acciones que corresponden a las Autoridades para implementar la igualdad, no determina la formas concretas que habría de cumplirse en la realidad, mucho menos en el sector privado.

Por cuanto hace a la responsabilidad social empresarial, en España es parte de una política pública, por ello su institucionalización y la participación en las misma de Ministerios y Secretarías de Estado encargadas de su promoción y desarrollo; en México el gobierno no se encuentra incorporado en su institucionalización y desarrollo, aunque si en el sector público encontramos la adopción y desarrollo de modelos sobre la responsabilidad social empresarial; es por eso que en su tiempo se partió de indicar que la misma se ha desarrollado a partir de los mismos. Por otra parte, es dable explicar que se concreta a iniciativas en su mayoría de carácter privado y público.

Por cuanto hace a las políticas de funcionamiento en ambas categorías; es decir, de responsabilidad social empresarial e igualdad de género, en España al no existir ley sobre la responsabilidad social empresarial y al encontrarse adoptada en el cuerpo normativo de algunas leyes, la políticas de funcionamiento se da en una primera instancia, con su institucionalización bajo la promoción y fomento de instituciones del gobierno, que, como se pudo advertir bajo la igualdad de género, -Ley 3/2007-, se contiene la implementación de planes de igualdad de género, y la incorporación voluntaria

de la responsabilidad social empresarial en materia de igualdad, así como el fomento a la participación de la mujer en puestos de alta dirección, esto último bajo la obligación respecto de aquellas empresas que de acuerdo su situación fiscal lo permita, y que bajo dicha hipótesis deben incluir en sus consejos de administración un número equilibrado de mujeres y hombres.

En nuestro país, al referir a una política de funcionamiento de la responsabilidad social empresarial con perspectiva de género, de forma específica como sucede en España no se encuentra estructurada; como pudimos advertir, estamos en condiciones de concluir sobre la existencia de una política de funcionamiento instrumentada bajo modelos principalmente de responsabilidad social empresarial tanto en el sector público y privada más sistematizados en este sector; una responsabilidad social empresarial con gestión sobre la igualdad de género, podría ser implementada dentro de la responsabilidad social si la propia empresa de manera voluntaria quisiera adoptarla dentro de su política de responsabilidad social empresarial, como estrategia en la promoción de la misma o para obtener algún distintivo o certificación.

No podemos ignorar la existencia de interés dentro del sector empresarial en México sobre la adopción de instrumentos internacionales que coadyuven al equilibrio de participación de la mujer en las mismas, y al desarrollo e implementación de la responsabilidad social empresarial, tal es el caso de la llamada herramienta empresarial de género Web³⁶⁸, derivada de

³⁶⁸ *Igualdad de género en el Sector Privado: Una mirada a las empresas mexicanas*, Herramienta de autodiagnóstico, creada con el objeto de apoyar a las empresas en identificar brechas y oportunidades para el mejoramiento de la empresa por cuanto hace a la igualdad de género, en: <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020-nuevo/diciembre-2020/igualdad-de-genero-en-el-sector-privado#view>, fecha de consulta 30 de mayo de 2021.

los principios para el empoderamiento de las mujeres³⁶⁹, los cuales ofrecen orientaciones prácticas sobre como empoderar a la mujer en el lugar de trabajo, mercado y comunidad, que bien podría ser adoptada dentro de la responsabilidad social empresarial, y que junto a normas con certificación como la norma mexicana MNX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación, pretende la adopción de la igualdad de género, y pueden coadyuvar a lograr la igualdad de la mujer en el sector empresarial y particularmente a que más mujeres preparadas participen en los puestos de alta dirección de la empresas, pero sobre todo a coadyuvar en la sostenibilidad de la empresa.

Hasta aquí podemos concluir que parte del propósito expuesto al inicio de este capítulo derivada de la labor comparativa que se realizó respecto de los múltiples elementos como, datos referenciales, sociales y políticos de cada país nos han servido para mostrar el contexto de los mismos, y con ello bajo el análisis de las legislaciones de España y México respecto de la igualdad de género, y desde luego de la responsabilidad social empresarial, hemos podido advertir la existencia de la desigual participación activa de la mujer frente al hombre, así como la existencia de una cifra mayor de mujeres frente a hombres que, se encuentran sin empleo en ambos países, lo que permite además estar en condiciones de reflexionar sobre la eficacia y eficiencia de la normativa que ha desarrollado cada país.

Bajo el análisis llevado a cabo en el presente capítulo, se dará paso en el próximo capítulo al análisis de temas referidos a los derechos humanos, empresas y mujeres frente a estos, al estudio de la igualdad como derecho

³⁶⁹ *Ibidem*, Estos principios son producto de la asociación entre la entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres, y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, se trata de una plataforma de negocio, que ha constituido una red de Principios para el Empoderamiento de las Mujeres y ofrece ejemplos y experiencias de éxito del mundo empresarial.

fundamental y derecho humano, la igualdad de género como derecho humano, lo cual permitirá abordar temas sobre la igualdad formal y real de la mujer, aunado a aquellos requerimientos internacionales sobre igualdad de género que existen a nivel internacional y que emergen del sistema universal y regional al que pertenece nuestro país.

CAPITULO CUARTO

La igualdad de género como derecho humano y requerimientos internacionales sobre igualdad de género

Sumario

4.1. Los derechos humanos 4.1.1. La mujer y los derechos humanos 4.1.2. Empresas y derechos humanos 4.2. La igualdad como derecho fundamental y derecho humano 4.2.1. La igualdad de género y discriminación 4.3 Instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos de la mujer 4.3.1. Organización de las Naciones Unidas 4.3.1.1. Declaración de los derechos humanos 4.3.1.2. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW 4.3.1.3. Plataforma de Acción de Bejín, agenda 2030 de la ONU para el desarrollo sostenible 4.3.2. Organización de estados americanos 4.3.2.1. Comisión interamericana de mujer 4.3.2.2. Convención interamericana de concesión de derechos civiles a la mujer 4.3.2.3. Convención Americana de Derechos Humanos, “Pacto de San José de Costa Rica” 4.3.2.4. Convención para Prevenir Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer “Belem do Pará” 4.3.5. Programa Interamericano sobre Promoción de los Derechos Humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género

En este capítulo tenemos el propósito de desarrollar temas sobre derechos humanos de la mujer y las empresas, la igualdad como derecho humano y fundamental, igualdad de género y discriminación, tópicos cuyo análisis nos brindan el escenario sobre el cual podemos encaminar la parte final de nuestro trabajo de investigación, y que a la vez, suman para el análisis en este mismo capítulo de documentos internacionales existentes dentro del sistema universal de la Organización de las Naciones Unidas, y la Organización de Estados Americanos que se han originado y desarrollado en torno a la

preocupación de la situación y necesidades de las mujeres en el mundo, y en la región a la que pertenece nuestro país, significando estos los compromisos más relevantes de ambos sistemas que conforman el marco normativo internacional de protección de la mujer.

Proponemos que el abordaje y presentación de cada tema sean vistos en dos instancias, la primera en la que intentamos realizar un recorrido breve de los derechos humanos, una visión internacional y nacional de los mismos, las garantías constitucionales, la diferencia entre estos y los derechos fundamentales, el abordaje de tres fundamentaciones teóricas, así como la dignidad humana como valor.

Incluidos en esta primera visión los derechos humanos y la mujer, el recorrido de estas por alcanzar el reconocimiento de sujetos de derechos, principalmente la igualdad, para después poder referir a los derechos humanos de las mismas, no como derechos especiales, sino aquellos que nacen en atención a sus necesidades especiales.

Por lo que respecta a los derechos humanos y las empresas, se realizará el análisis desde la perspectiva del derecho internacional del debate de las empresas transnacionales como sujetos de orden internacional, y la llamada subjetividad internacional de estas, que deriva en la opinión de los autores abordados en su capacidad fáctica y jurídica internacional en relación con la debida protección de los derechos humanos que se encuentran reconocidos internacionalmente; apartado en el que también ha sido incluido un análisis de los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, su propósito, origen en el seno de la Organización de la Naciones Unidas, dentro del Consejo de Derechos humanos, y su objeto orientado a ordenar los efectos de las actuaciones de las empresas transnacionales sobre derechos humanos.

Un tema relevante es el análisis de la igualdad como derecho fundamental y derecho humano, apartado en el que pretendemos acercarnos a un razonamiento que nos permita concluir, que ambas consideraciones son acertadas dado que, dicho principio sustenta el respeto y dignidad de toda persona, pero además por incorporación constitucional se convierte en un derecho fundamental.

Finalmente, de acuerdo con nuestra pretensión de esta primera parte, el abordaje de la igualdad de género y no discriminación nos ayudara a comprender entre otras cosas que es la discriminación, la discriminación por categorías, los tipos de discriminación, el contexto actual en el que existe el reconocimiento de la igualdad formal de género; sin embargo, la prevalencia de ciertas normas o políticas con discriminación indirecta, pero lo más importante, el conocimiento del origen que algunos autores le atribuyen a la discriminación de la mujer.

Cuando llegamos al análisis de la normativa internacional sobre la protección de las mujeres, como lo advertimos, pretendemos sea visualizada como la segunda parte de este capítulo, al haberse abordado previamente temas sustanciales con las cuales se derivan las bases para un mejor entendimiento y comprensión de las directrices de cada instrumento internacional; en ese orden de ideas, como estos de manera paralela a la academia y a la doctrina han contribuido a que se integren en sus foros la problemática de la mujer, sus derechos, la adopción en muchos de ellos de la perspectiva de género como un mecanismo que permite la visualización de las mismas, su realidad, las diferencia que existen entre hombres y mujeres y sobre todo los estereotipos y roles que se han sido asignados culturalmente a cada sexo en la sociedad.

4.1. Los derechos humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es considerada el fundamento de las normas internacionales de los derechos humanos adoptada por la Asamblea General de la Organización de la Naciones Unidas el día 10 de diciembre de 1948, como resultado de la experiencia de la Segunda Guerra Mundial³⁷⁰.

El documento supone el primer reconocimiento universal de que los derechos básicos y las libertades fundamentales son inherentes a todos los seres humanos, inalienables y aplicables en igual medida a todas las personas. De acuerdo con el documento oficial de la Organización de Naciones Unidas ese compromiso se apostó en el campo del derecho en forma de: tratados de derecho internacional consuetudinario, principios generales, acuerdos regionales o constituciones; es a través de ellos que se expresan y garantizan los derechos humanos, constituyendo en conjunto un sistema amplio jurídicamente vinculante para la promoción y la protección de estos.³⁷¹

Dentro del derecho internacional se establecen las obligaciones que deben cumplir los Estados respecto de los derechos humanos, esto mediante la ratificación de tratados internacionales en que los gobiernos se comprometen a adoptar medidas y leyes internas compatibles con las obligaciones y deberes que emanan de esos tratados; en relación a lo anterior, es necesario advertir que a partir de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Asamblea General de Naciones Unidas ha aprobado nueve tratados de derechos humanos³⁷², con objeto de desarrollar obligaciones específicas de los Estados

³⁷⁰ Organización de las Naciones Unidas, Historia de la declaración, en: <https://www.un.org/es/about-us/udhr/history-of-the-declaration>, fecha de consulta 23 de octubre de 2021.

³⁷¹ Fundamento de las normas internacionales de derechos humanos, en: <https://www.un.org/es/about-us/udhr/foundation-of-international-human-rights-law>, fecha de consulta 23 de octubre de 2021.

³⁷² 1. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que establece para su observancia al Comité de Derechos Humanos. 2. El Pacto Internacional de Derechos

con relación a los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales, o para otorgar una protección adicional a ciertos grupos en situación de vulnerabilidad³⁷³.

De acuerdo con Mireya Castañeda³⁷⁴, en México podemos observar que la protección sustantiva de los derechos humanos tiene una fuente constitucional y otra internacional; dentro del contexto constitucional fue reiterado y fortalecido con las reformas constitucionales publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, cuya transformación estructural refiere al cambio de la denominación del Título Primero, Capítulo I, de garantías individuales por la de los Derechos Humanos.

Esta autora nos indica que el primer párrafo del artículo primero constitucional sufre varias modificaciones, la primera refiere al término de individuo por el de personas, que atiende a la inclusión de lenguaje de género;

Económicos, Sociales y Culturales, cuyo órgano para su observancia, es el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 3. La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, que establece para su observancia al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial. 4. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que establece para su observancia al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. 5. La Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, que establece para su observancia al Comité contra la Tortura. 6. La Convención sobre los Derechos del Niño, que establece para su observancia al Comité de los Derechos del Niño. 7. La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, que establece para su observancia al Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. 8. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que establece para su observancia al Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad. 9. La Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas, que establece para su observancia al Comité de Desapariciones Forzadas

³⁷³ Castañeda, Mireya, *El derecho internacional de los derechos humanos, y su recepción nacional*, ed. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México 2018, pp. 65 y 66

³⁷⁴ *Ibidem*, p.19

la segunda refiere al término otorgar, por reconocidos, lo cual implica una afirmación de los derechos como inherentes a la persona, además del amplio reconocimiento de los derechos humanos, con lo cual se dio un carácter constitucional tanto a los reconocidos en el texto constitucional como a los consagrados en los tratados internacionales de los que México es parte; por cuanto hace al segundo párrafo se establece un criterio de interpretación de las normas relativas a derechos humanos, de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia de los que México sea parte³⁷⁵.

Siguiendo un mismo orden de ideas, debemos advertir que cuando referimos a los derechos humanos en nuestra Constitución encontramos dos expectativas, un deber por parte del Estado de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los mismos, y otra que se traduce en una obligación de todas las autoridades respecto a su promoción, respeto, protección y garantía.³⁷⁶ Por lo tanto, de acuerdo con el numeral 1° de la Constitución Mexicana en la cual se encuentran establecidos esos deberes y obligaciones, también encontramos las garantías para su protección; es decir, la obligación del Estado mexicano de brindar a partir de todas las autoridades de todo tipo, las estructuras institucionales y legales a efecto de que todas las personas gocemos del acceso a los derechos humanos, en ese sentido hablamos de las garantías constitucionales.

Al respecto José Ovalle³⁷⁷ explica que el concepto de garantías constitucionales es básicamente de carácter procesal, y comprende todas las

³⁷⁵ *Ibidem*, p. 20

³⁷⁶ Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1°, párrafo tercero, en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_280521.pdf, fecha de consulta 02 de octubre de 2021

³⁷⁷ Ovalle, Favela José, *Derechos Humanos y Garantías Constitucionales, La reforma Constitucional de 2011*, boletín mexicano de derecho comparado, año XLIX, número 143, mayo-agosto 2016, UNAM; Instituto de Investigaciones jurídicas, en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho->

condiciones necesarias para el ejercicio y la defensa de los derechos humanos ante los tribunales a través del proceso, agregando que, la garantía para la eficacia de estos derechos no puede residir sino en la organización de tribunales independientes, imparciales y eficientes y en regulación de instrumentos procesales adecuados que aseguren la defensa oportuna y eficaz de los derechos humanos.

Ricardo Tapia³⁷⁸ basado en las ideas de Ferrajoli, realiza un análisis acerca de las garantías constitucionales, a las que alude a través del término herramientas tutelares, dado que se constituyen en deberes correlativos a dichos derechos; mencionado que en los derechos fundamentales residen expectativas de actuación principalmente por parte de la Autoridad, por lo que las personas deben de contar con los medios que avalen la realidad de tales aspiraciones.

Ahora bien, por lo que respecta a los derechos fundamentales mencionados y los derechos humanos, por ser común que estos sean aludidos en ocasiones como sinónimos, es necesario aclarar que estos implican cierta diferencia a la que llamaríamos contextual, por lo que, en ese sentido es de utilidad precisar a qué refieren cada uno de ellos; en ese sentido este mismo autor señala que cuando los derechos humanos se positivizan en textos normativos se denominan derechos fundamentales, aludiendo que, aun cuando esos derechos fundamentales se hayan insertos en textos constitucionales, los mismos se encuentran en un panorama disperso del derecho positivo vigente de un sistema jurídico determinado; es decir, lo mismo en textos constitucionales como en leyes ordinarias³⁷⁹.

[comparado/article/view/10509/12675](#), fecha de consulta 05 de octubre de 2021, p. 156

³⁷⁸ Tapia, Vega, Ricardo *Contextos jurídicos en calve de derechos humanos*, Ed. Eternos Malabares, México 2017, pp. 56,57 y 60.

³⁷⁹ *Ibidem*, pp. 41 y 42.

Por su parte Martha Guerrero³⁸⁰ menciona que una diferenciación que se realiza en el ámbito internacionalista de los derechos humanos y los derechos fundamentales es que, mientras los primeros son a los que tenemos derecho todos los individuos por el simple hecho de nacer, los segundos se refieren sólo a aquellos derechos humanos que ya han sido integrados en diversos instrumentos jurídicos, tales como las Constituciones o los instrumentos internacionales.

En ese sentido, autores señalan desde una perspectiva constitucional la diferencia entre los mismos, mencionando que los derechos humanos se suele utilizar en el orden internacional, y que los derechos fundamentales en el orden estatal; confluyendo ambos términos en la Constitución, tal como lo explica Rosario Tur³⁸¹: los derechos fundamentales son los derechos humanos que expresan un determinado sistema de valores y principios que son garantizados en un ordenamiento jurídico positivo; su idea es, que no existe una doble terminología, tampoco un antagonismo, se trata de términos complementarios que se retroalimentan mutuamente; los derechos humanos los refiere como aspiraciones éticas de la persona que requieren ser positivizados y de garantías específicas para adquirir la condición de derechos subjetivos.

Una vez aclarado el horizonte sobre ambos términos, es preciso señalar que los derechos humanos positivizados como derechos fundamentales, cuya garantía para exigirlos es mencionada como derecho subjetivo, no solo es apreciado bajo una dimensión subjetiva, sino también objetiva; es decir, no

³⁸⁰ Guerrero, Verano, Martha Guadalupe, *La protección de los derechos humanos en el estado constitucional de derecho internacional*, en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3070/9.pdf>, fecha de consulta 30 de Octubre de 2021, p. 254.

³⁸¹ Tur, Ausina, Rosario, *Igualdad de género y derechos humanos, en Deontología, principios jurídicos básicos e igualdad*, ed. Editorial Tecnos, Grupo Anaya S. A, España 2016, pp. 405 y 406.

solo como derechos que una persona tiene y que oponen ante al Estado, sino aquellos que se constituyen en principios y valores del ordenamiento jurídico del Estado Constitucional y democrático de derecho, por lo que, decir que los derechos fundamentales son valores y principios significa que son cosas buenas en sí mismas e ideales que la comunidad debe alcanzar; y por eso mismo se constituyen en directrices constitucionales y reglas de actuación de los poderes públicos³⁸².

En términos de derechos humanos nos parece apropiado abordar brevemente la fundamentación teórica de los estos, una basada en el iusnaturalismo, otra dentro del iuspositivismo y una tercera que refiere a la institucionalización como fundamento de los derechos humanos.

Mauricio Beuchot menciona que es importante saber cuál es la justificación teórica que da vida a los derechos humanos; es decir, la razón suficiente de su existencia³⁸³; por lo que basado en el iusnaturalismo pretende sostener que los derechos humanos pueden fundamentarse filosóficamente en la idea de la naturaleza humana; no se trata de una naturaleza como estructura estática, sino una estructura dinámica, que se va realizando en lo concreto, en la temporalidad histórica y en la individualidad³⁸⁴; lo anterior pretende que sea defendible en la actualidad como fundamento último de tales derechos, pues sostiene que, aunque algunos autores no estén de acuerdo, porque prefieren fundamentarlos en la dignidad humana o en las necesidades humanas básicas³⁸⁵, con ello lo que están denotando es que hay una naturaleza humana a la que responden y de la que brotan; por tanto, dada esa fundamentación humana fueron preconizados como derechos naturales, por

³⁸² Anzures-Gurría, José Juan, *La dimensión objetiva de los derechos fundamentales en México*, Dikaion Revista de Fundamentación Jurídica, vol. 26, núm. 1, 2017, en: <https://www.redalyc.org/journal/720/72053573004/html/>, pp. 53-83

³⁸³ Beuchot, Mauricio, *Derechos Humanos, Historia y filosofía*, ed. Distribuciones Fontamara S. A., sexta edición México 2015, p. 43.

³⁸⁴ *Ibidem*, p. 45

³⁸⁵ *Ibidem*, p. 46

lo que con arreglo a esa naturaleza es que se puede encontrar el bien de los hombres, y de acuerdo a ella se establece un despliegue de derechos y deberes³⁸⁶.

Contario a ello, para la mayoría de los partidarios de la perspectiva ius positivista no hay derechos humanos hasta que sean puestos como derechos fundamentales en la Constitución de un país o en una declaración firmada por varios países³⁸⁷; es decir, podemos observar cómo esta visión requiere de la positivización de los derechos humanos como fundamento de los mismos, abriéndose el debate generado durante todos los tiempos en relación a su nacimiento, la realidad es que, respecto a estas teorías naturalista y positivistas, sobre la justificación de los derechos humanos, versan sobre ellas un valor más relevante que el origen de las mismas, porque ambas privilegian la dignidad humana y el respeto de valores del ser humano como la vida y la libertad de manera primordial.

Existe además de esas dos corrientes fundatorias de los derechos humanos, una que refiere a la naturaleza institucional de los mismos, y que al igual que los ius positivistas afirma que los derechos humanos no son intrínsecos al ser humanos, y un poco coincidiendo con estos, pregona que los derechos humanos nacen a partir de un reconocimiento de la propia humanidad, pero bajo una institucionalización; al respecto Víctor Campos³⁸⁸ inicia explicando que los derechos humanos son atributos que no son intrínsecos a nuestro ser, sino estatus que nosotros mismos nos creamos y nos reconocemos convencionalmente para proteger determinados valores fundamentales para nuestra vida social, y nos los creamos así

³⁸⁶ *Ibidem*, p. 59

³⁸⁷ Beuchot, Mauricio, Saldaña, Serrano, Javier, *Derechos Humanos y naturaleza humana*, ed. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, segunda edición, México 2017, p. 8.

³⁸⁸ Campos, Pedroza, Víctor, *Teoría pura de los derechos humanos*, ed. Flores, México 2018, pp. 60 y 61.

institucionalmente con el fin de proteger esos bienes de suma importancia. Basado en la idea de Ferrajoli sobre los derechos fundamentales y como sinónimo de derechos humanos, estos corresponden a las personas que han sido dotados de determinado estatus de manera institucional; es decir, el de persona.

Para este autor, no existe sustento alguno que soporte la existencia natural de los derechos humanos; objetivamente nacieron cuando las Naciones Unidas los reconocieron como prerrogativas respecto de los habitantes, los cuales, tienen el poder de exigir a los gobernantes el respeto y la protección de los que son considerados bienes fundamentales para la vida en sociedad y los institucionalizaron creando su codificación en el documento al que llamaron declaración Universal de los Derechos Humanos³⁸⁹.

Sin duda las tres posturas pretenden demostrar el origen de los derechos humanos, considerando que cada una tiene un bagaje argumentativo válido sobre la justificación de los mismos, para algunos autores lo importante no es encontrar su fundamento o la naturaleza de estos, sino más bien encontrar la garantía para salvaguardarlos, por tanto, la fundamentación y denominación que se les pudiera otorgar indudablemente resulta irrelevante en comparación de lo realmente importante: la efectiva protección de los derechos humanos³⁹⁰.

Razón por la que, independientemente de su base teórica y justificación, o su perspectiva de derechos fundamentales, es relevante referir a la dignidad de las personas como base o principio de todos ellos,³⁹¹ Víctor Campos³⁹², explica como este es un concepto amplio, y un atentado a cualquier de los

³⁸⁹ *Ibidem*, pp. 79 y 80.

³⁹⁰ *Op. cit.*, Guerrero, Verano, Martha, Guadalupe, nota 380, p. 253.

³⁹¹ *Op., cit.*, Campos, Pedroza, Víctor, nota 388, p. 140.

³⁹² *Ibidem*, p. 141.

derechos humanos trae aparejada una lesión de la dignidad; explica que, como concepto ontológicamente subjetivo, al igual que la ética y la moral es un valor que sólo puede existir en el hombre que vive en sociedad, y nuevamente habla de una construcción social; la dignidad representa un estatus de valiosos y merecedores de respeto; desde el punto de vista amplio abarca el respeto necesario de todos y cada uno de los valores filosóficos de las personas para hacer posible la vida en sociedad³⁹³.

Otros son los autores como Miguel Mejía³⁹⁴ que designan a la dignidad humana como un principio arraigado en el ser, pero también como un valor, la dignidad es intrínseca y una actitud hacia uno mismo; refiriendo que todos los documentos existentes en el contexto del Derecho Internacional de Derechos Humanos tuvieron sus raíces en la dignidad humana donde radica lo inherente de lo digno de la persona, no como predicado a manera de merecimiento que se da y se quita como un obsequio; en ese sentido afirma que, le basta a la persona, para ser digna con su sola hominidad, es una condición con la cual los seres humanos nacen, un patrimonio innato de todos aquellos, de manera que donde exista vida humana, habrá dignidad humana³⁹⁵.

Para poder concluir este apartado es importante tomar en cuenta que efectivamente alrededor de los derechos humanos existe controversias y debates muy relevantes acerca de la justificación de su origen, su institucionalización como derechos fundamentales, y ante esto la prevalencia de mecanismos de garantía para su protección y exigibilidad; sin embargo, consideramos que lo sustancial de los derechos humanos es y ha sido el reconocimiento del valor superior del ser humano, que deriva en la protección

³⁹³ *Idem*

³⁹⁴ Mejía, Caéz, Miguel, Ramón, *El derecho internacional de los derechos humanos, un nuevo concepto, Justicia*, número 32, pp. 38-63, Julio-diciembre 2017, Universidad Simón Bolívar, Barranquilla, Colombia - ISSN: 0124-7441, en: <http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/justicia/index.php/justicia>, p. 48.

³⁹⁵ *Ibidem*, p.49.

de la vida, del ejercicio de la libertad, la participación democrática como valores a su vez imprescindibles dentro de las sociedades, aunado al ejercicio pleno de derechos como la salud, el trabajo y la educación lo que conducen a un desarrollo humano pleno, y conforma el estado ideal de sociedades igualitarias.

4.1.1. La mujer y los derechos humanos

La historia nos muestra como a través del tiempo la mujer ha logrado el reconocimiento de derechos; no obstante, previo a entender que dentro de las sociedades estas obtuvieran derechos, fue relevante el reconocimiento de las mismas como sujetas de derechos, para mejor comprensión de este tema desde la perspectiva de Daniel Vázquez³⁹⁶ abordamos sus ideas al respecto, quien explica como la construcción de sujeto de derechos la podemos encontrar en la historia del constitucionalismo que dio forma al liberalismo político, y a un concepto que es pilar de la legitimidad del orden público social: la autodeterminación.

Para este autor el proceso constitucional pasa por diversos movimientos en el que se construye histórica y políticamente al sujeto de derechos; durante los primeros siglos este proceso se inspira en la idea de libertad negativa - evitar interferencias del Estado en la esfera privada del sujeto y en su capacidad de acción-, posterior a ello esta fue insuficiente optándose más que por un Estado reducido, a una acción de Estado decidida y ágil para garantizar determinados derechos económicos y sociales a los ciudadanos, lo que se traduce como libertad positiva³⁹⁷.

³⁹⁶ Vázquez, Daniel, *Los derechos humanos y la teoría y estudios empíricos sobre la democracia*, en: *Los derechos humanos desde la ciencia políticas, una perspectiva multidisciplinaria*, ed. Flacso, México, UNAM, CISAN, México 2019, p. 233

³⁹⁷ *Ibidem*, p. 236.

Cabe advertir que, aun el cambio de régimen y el proceso constitucional que dio pie al concepto de sujeto de derechos, no traspasó la esfera de las mujeres, pues las mismas no tenían claro el horizonte por encontrarse supeditadas a los hombres consecuencia de las estructuras sociales y políticas existentes en dicha época, al respecto Richard Miskolci³⁹⁸, menciona que ese nuevo orden político en el discurso igualitario y democrático que instituye la división entre lo público y lo privado, se encontraba reservado lo público, a la política y a los hombres, restringiéndose a las mujeres al ámbito privado, y dado que la existencia de ambas esferas no significaba la existencia de dos fuentes de autoridad en el Estado, solamente los hombres tenían la capacidad para la igualdad y la libertad; desde la Revolución francesa el individuo político fue considerado al mismo tiempo universal y masculino, el tipo de individualidad que concedía la ciudadanía a las personas era la diferencia sexual.

El estatus de la mujer existente, que a pesar del cambio de paradigma prevaleció, tuvo como uno de sus pilares a la Revolución Francesa, lo que significó una legitimación nacional que permito como lo explica Laura Nuño³⁹⁹ una modificación profunda de los sistemas sociales y políticos iniciando la senda de la modernidad y la democracia, pero que no privilegio a las mujeres, en donde todos los varones por igual eran portadores de capacidad de juicio, razonamiento; sin embargo, esa filosofía ilustrada negó a las mujeres el principio de universalización de la razón, lo que implico su inhabilitación como sujetos políticos; la existencia de la exclusión de las mismas se fundó en la

³⁹⁸ Miskolci, Richard, *Feminismo y derechos humanos*, en: *Los derechos humanos desde la ciencia políticas, una perspectiva multidisciplinaria*, ed. Flacso, México, UNAM, CISAN, México 2019, pp. 180 y 181.

³⁹⁹ Nuño, Gómez, Laura, *Antecedentes históricos del reconocimiento de la igualdad formal*, en: *Deontología, principios jurídicos básicos e igualdad*, ed. Tecnos, Grupo Anaya S. A. Madrid 2016, p. 377.

teoría de la complementariedad de los sexos⁴⁰⁰, Richard Miskolci nos dice que se trataba de un nuevo orden en el que comenzó a institucionalizar una democracia excluyente⁴⁰¹.

Derivado de lo anterior, podemos estar en condiciones de afirmar que el primer derecho obtenido por las mujeres fue ser consideradas sujetos de derechos. La discriminación de la mujer dentro de un orden social y político a través de muchas épocas, configuro la desigualdad de las mujeres frente a los hombres, y de ahí la lucha incesante de las mismas por obtener una posición de igualdad dentro de la sociedad.

La igualdad de las mujeres fue reconocida durante el primer tercio del siglo XX en el constitucionalismo europeo y anglosajón; sin embargo, dicho reconocimiento no modifico los roles, los estereotipos de género y la división sexual del trabajo, y si bien ese reconocimiento de igualdad formal rompió la exclusión legal, apenas logro modificar las condiciones materiales de las mujeres respecto a la división sexual del trabajo, ni en el espacio público, ni en el privado.⁴⁰²

Con el devenir del tiempo se fue reconociendo los primeros derechos de la mujer en el ámbito internacional, esto sucede en el seno de las Naciones Unidas que, como fue ya mencionado en diverso capítulo de la presente investigación, la entonces surgida Comisión de la condición Jurídica y social

⁴⁰⁰ Teoría de la complementariedad de los sexos: Las mujeres eran lo opuesto y oportunamente complementario a los varones, quienes eran considerados sujetos de la razón, portadores de un estatuto de individualidad ética y derechos asociados al mismo, lo anterior se explicaba en función de supuestas leyes naturales que hacían de las mujeres seres dependientes, incapaces de controlar sus emociones, carentes de atributos necesarios para lograr la racionalidad, la imparcialidad y la autonomía necesaria para participar en el ámbito público. *Ibidem*, p. 378.

⁴⁰¹ *Ibidem* p. 182.

⁴⁰² Nuño, Gómez, Laura, *Evolución del tratamiento de la igualdad de género*, en: *Deontología, principios jurídicos básicos e igualdad*, ed. Tecnos, Grupo Anaya S. A. Madrid 2016, p. 393.

de la Mujer fue en su momento un documento representativo de los derechos de las mujeres, al buscar la igualdad de estas a través de la promoción de derechos políticos, económicos, sociales, civiles y educativos, tales como el derecho al voto, uno de los logros más trascendentes en su época y hasta nuestros días.

En nuestro país, fue hasta el año de 1953 que las mujeres dejaron de ser sujetas de protección, cuidado y dependientes, para ser reconocidas como sujetas de derechos. Se menciona que fue precisamente el derecho al voto, el reconocimiento a su ciudadanía, lo que les abrió la puerta para tomar un rumbo jurídico, social y político distinto, a pesar de ello, los derechos de ciudadanía en realidad significaron poco para la mayoría de las mujeres, pues el acceso a otros derechos no fue reconocido⁴⁰³.

A partir de entonces se fue construyendo un marco normativo internacional, con documentos relevantes sobre los derechos de las mujeres como lo es, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer -CEDAW-, que por sus aportes a los derechos humanos, dado que el mismo propició que en la Declaración y programa de acción de Viena de 1993, de la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, los derechos de las mujeres fueron reconocidos como derechos humanos, dato que ha sido mencionado de forma reiterada en el presente trabajo dada su importancia.

A pesar de ello y de los innumerables documentos, conferencias y trabajos realizados en instancias internacionales sobre el reconocimiento de

⁴⁰³ Bonifaz, Alfonso, Leticia, *Las mujeres y su contexto en cien años de vida de la constitución*, en: *La evolución de los derechos de las mujeres a partir de la Constitución de 1917*, Ed. Suprema Corte de Justicia de la Nación, México 2017, p. 10.

derechos humanos de la mujer, para algunos autores como Encarna Carmona⁴⁰⁴ la existencia de documentos tan específicos para la protección de los derechos humanos de las mujeres, no eran suficientes, haciendo alusión a la necesidad de integrar el reconocimiento de las diferencias de género en la interpretación y aplicación de los mismos, optándose por aplicar el concepto de transversalización de la perspectiva de género.

Por lo que entonces, y con el paso del tiempo este concepto de transversalidad de la perspectiva de género se ha integrado en la interpretación de documentos internacionales de donde derivaban derechos de las mujeres, un ejemplo de ello es la Plataforma de Acción de Beijing,⁴⁰⁵ que lo integra plenamente como estrategia neurálgica en la igualdad de género - aun cuando el tema ya había sido abordado en las anteriores conferencias que le preceden-, en esta última se refirió a la necesidad de tener en cuenta el impacto de género antes de que las decisiones sean adoptadas⁴⁰⁶.

En resumen, y solo para mayor comprensión se considera necesario abundar en las ideas de esta autora en relación a la perspectiva de género, pues considera que, desde el ámbito de los derechos humanos, un análisis con perspectiva de género supone tener en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres en el discurso de derechos, igual que un estudio sobre las relaciones reales, la situación real de las mujeres en las sociedades, una

⁴⁰⁴ Carmona, Cuenca, Encarna, *Origen y significado de concepto perspectiva de género o Gender Mainstreaming*, en: *La perspectiva de género en los sistemas europeos e interamericano de derechos humanos*, ed. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid 2015, pp. 28 y 33.

⁴⁰⁵ Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing 1995, Objetivos estratégicos y medidas, Mujer y pobreza, Punto 57. El éxito de las políticas y de las medidas destinadas a respaldar o reforzar la promoción de la igualdad de género y la mejora de la condición de la mujer debe basarse en la integración de una perspectiva de género en las políticas generales relacionadas con todas las esferas de la sociedad, así como en la aplicación de medidas positivas con ayuda institucional y financiera adecuada en todos los niveles, p. 20

⁴⁰⁶ *Ibidem*, la mujer y los conflictos armados, punto 141, p. 62

reflexión sobre los estereotipos vigentes de lo femenino y lo masculino que dan paso a la específicas vulneraciones de los derechos de las mujeres⁴⁰⁷.

Es así como, las ideas de la autora citada anteriormente revelan el punto toral de la desigualdad entre los géneros, al tomar en cuenta las diferencias entre géneros no para excluir o discriminar, sino para visualizar y atender la problemática, dando importancia a las diferencias como parte de la realidad de las mujeres, así como los estereotipos arraigados culturalmente en las sociedades que han creado el escenario de barreras para las mujeres y su atraso en el desarrollo humano.

Aunado a lo anterior, hemos de advertir como el reconocimiento de sujeto de derechos en favor de las mujeres llevo, aun cuando tardíamente al reconocimiento de la igualdad de estas en las primeras décadas del siglo XX, apenas institucionalizada hasta el año de 1946, lo cual, condujo a que las mismas fueran visibilizadas, al igual que su condición de desventaja ante el hombre; aun cuando la afirmación de derechos desde una perspectiva formal a incidido en proporcionar un escenario distinto para muchas mujeres, todavía al día de hoy en diversos aspectos y ámbitos de la vida el porcentaje de mujeres en la participación política y económica es menor, razón por la que nos parece interesante la labor en favor de las mujeres desde un entendimiento e implementación de mecanismos para la realización de la igualdad como el caso de la perspectiva de género mencionada.

En la actualidad podemos identificar un tipo de derechos, -derechos humanos de las mujeres-⁴⁰⁸ acotando que, aun cuando los derechos humanos

⁴⁰⁷ *Op., cit.*, Nuño, Gómez, Laura, nota 402, pp. 36 y 37.

⁴⁰⁸ México, Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, Artículo 5. VIII. Derechos Humanos de las Mujeres: Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la

corresponden a todas las personas sin importar el género atendiendo al principio fundamental de universalidad, no habría por qué diferenciar entre los derechos de las mujeres y los de los hombres; sin embargo, tal particularidad en la denominación o designación se crea en función del género femenino y sus necesidades, Soledad García⁴⁰⁹, presenta la idea de que, la especificidad de las violaciones de derechos humanos que sufren las mujeres en función de su género, así como algunas necesidades que solamente las mujeres tienen -como la función reproductiva femenina y la experiencia de la maternidad-, han llevado a conferir un carácter también específico al reconocimiento y a la protección de los derechos de la mitad de la población mundial.

Ante la anterior explicación, debemos mencionar que, tanto en los documentos internacionales sobre derechos humanos en general, como de derechos humanos específicos de las mujeres⁴¹⁰, incluido el contexto de la normativa nacional, refieren a una serie de derechos humanos considerados de manera especial pero no excluyente respecto de estas, tales como: Dignidad e igualdad, -aunque estos son vistos como principios de los derechos humanos-; derecho a la ciudadanía, la educación, la salud, la participación política, la información, no discriminación aunque este también es considerada como una prohibición producto de la igualdad; los derechos sexuales y

Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia
⁴⁰⁹ García, Muñoz, Sandra, *Género y derechos humanos de las mujeres: Estándares conceptuales y normativos*, en: *Derechos de las mujeres en el derecho internacional*, en: <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/igualdad/libros/documento/2016-12/Derechos-de-las-mujeres.pdf>, fecha de consulta 20 de enero de 2022, p.48.

⁴¹⁰ Santamaría, Monjaraz, Beatriz, (coord.), *Los derechos humanos de las mujeres, ejercicio y exigibilidad, ¿Qué derechos se les reconoce a las mujeres?* ed. Cámara de diputados LXIII, legislatura, Secretaria general, Unidad para la equidad de género, México 2017, p. 39, Los derechos humanos de las mujeres son el conjunto de prerrogativas que tienen como principios fundamentales la igualdad y la dignidad humana, necesarias para el desarrollo integral de todas las mujeres sin distinción de nacionalidad, lugar de residencia, origen étnico, color, religión, lengua, edad, partido político, condición social, cultural o económica los cuales se encuentran reconocidos en el orden jurídico nacional.

reproductivos; el acceso a una vida libre de violencia, el acceso a la justicia, a la nacionalidad, y los derechos de las trabajadoras. A efecto de mayor ilustración se plantea la siguiente tabla de derechos humanos de la mujer contenidos dentro del orden jurídico mexicano:

DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES EN EL ORDEN JURIDICO MEXICANO

Derecho a la igualdad	La mujer y el hombre son iguales ante la ley.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 4 CPEUM • Ley de igualdad entre hombres y mujeres En cumplimiento a obligaciones contraídas por el estado mexicano en tratados internacionales
Derecho a la identidad	Registro de nacimiento	Art. 4, párrafo VII CPEUM
Derecho a la ciudadanía	Derecho al pleno desarrollo de autodeterminación, a ser ciudadanos	Art. 34 CPEUM
Derecho a la educación	La educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva	Art. 3 CPEUM
Derecho a la salud	Toda Persona tiene derecho a la protección de la salud.	Art. 4, párrafo III, CPEUM
Participación política	Votar y ser votadas, participar en asuntos políticos del país	Art. 35 CPEUM
Derecho a la información	Derecho al libre acceso a información plural y oportuna, así como a buscar, recibir y difundir información e ideas de toda índole por cualquier medio de expresión. P	Art. 6 CPEUM
Derecho al trabajo	Salarios igual, remuneración equitativa, derecho a la sindicación, protección durante el embarazo	Art. 123 CPEUM
Derechos sexuales y reproductivos	Derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos	Art. 4°, segundo párrafo
Acceso a una vida libre de violencia	garantizará la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida	Ley general de acceso a una vida libre de violencia Derivada del compromiso de México de Tratados internacionales

Acceso a la justicia

El derecho de acceso a la justicia se relaciona con los derechos humanos a la tutela judicial, a un recurso efectivo y a la igualdad. Art. 1° CPEUM

Conforme a este apartado, la configuración de un marco normativo de derechos en general y de derechos humanos de las mujeres, tanto en el orden internacional como nacional ha sido relevante; explica Leticia Bonifaz⁴¹¹ como es que, el reconocimiento de los derechos de las mujeres contribuye a generar condiciones para prevenir, atender y revertir la discriminación y la situación de desventaja en la que viven por su condición de género y su diferencia cultural.

Por ello consideramos que, pese a todo, no ha sido posible garantizar el pleno desarrollo de la mujer para alcanzar la igualdad; por eso consideramos que no siendo todas las épocas y los contextos iguales, la sociedad y los gobiernos, así como el orden económico y productivo tienen el deber de adaptarse a los nuevos paradigmas que la propia humanidad y su necesidad requiere, por lo tanto, es un compromiso la transformación de estructuras, instituciones, creencias, ideas, costumbres para que la realización y ejercicio pleno del goce de los derechos humanos de las mujeres se encuentren garantizados.

4.1.2. Empresas y derechos humanos

En el contexto de las empresas y el ámbito internacional existen instrumentos cuya finalidad es establecer un estándar de comportamiento de las empresas y el respeto a los derechos humanos, tal es el caso de Directrices de la OCDE para empresas multinacionales o Principios Universales del Pacto Mundial en materia de derechos humanos, trabajo y medio ambiente, por citar algunos ejemplos.

⁴¹¹ *Op., cit.*, Bonifaz, Alfonso, nota 403, p. 35.

Para algunos autores como Santiago Botero⁴¹² se tratan de instrumentos limitados⁴¹³ dado que su campo de aplicación y alcance jurídico pretenden más que obligar, convencer, razón por la cual conceptos como la responsabilidad social empresarial surgen como una respuesta ante la falta de regulación las empresas transnacionales en ciertos ámbitos, entre ellos los derechos humanos.

La cuestión relevante sobre los derechos humanos y las empresas surge cuando entra para la reflexión desde la perspectiva del derecho internacional, el debate de las empresas transnacionales como sujetos de orden internacional; al efecto Eugenia López-Jacoiste⁴¹⁴ explica sobre este tema, diciendo que no se encuentra aceptado por la doctrina que las empresas internacionales o transnacionales sean sujetos internacionales al igual que los Estados.

Explica que el debate que existe sobre dicho tópico bajo una perspectiva de apertura del orden internacional, deriva en una denominada subjetividad internacional⁴¹⁵ que no necesariamente conduce a que los actores no estatales como en el caso de las empresas que actúan globalmente tengan los mismos derechos y obligaciones como la de los Estados, por lo que, puntualiza que las actividades económicas y comerciales de las empresas transnacionales afectan a la comunidad internacional, por lo tanto, con base a las tendencias interpretativas del concepto sujeto del orden intencional, se

⁴¹² Botero, Gómez, Santiago, *Las empresas transnacionales y los derechos humanos*, ed. Tirant lo Blanch, México 2019, p. 211.

⁴¹³ Instrumentos de *soft law*, carecen *per se* de efectos vinculantes, eso no implica que presenten desnudez de efectos jurídicos, pues tienen efectos y funciones: avances del *hard law* antes de la intervención de naturaleza imperativa; son alternativas, complemento y parámetro interpretativo de *hard law*.

⁴¹⁴ López-Jacoiste, Díaz, Eugenia, *Empresas y derechos humanos, Principios rectores de la Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos*, Ed. Aranzadi, S.A.U, España 2018, pp.54-54

⁴¹⁵ En la mayoría de los ámbitos de la actividad internacional no se discute ya la presencia de actores no estatales, sino como modular su participación, como reconocerlos,

debe reconocer la capacidad fáctica internacional de las empresas y su capacidad jurídica internacional en relación con la debida protección de los derechos humanos que se encuentra reconocidos internacionalmente.

Otros autores como Elena Díaz⁴¹⁶, habla de la subjetividad relacionándola con la funcionalidad de los entes -fin y objeto-; porque contrario a que los Estados tienen reconocida competencias generales y plenitud en los derechos y obligaciones, dentro de un análisis sobre la subjetividad en relación a las organizaciones internacionales que realiza esta autora, explica como estas nacen con objetivos concretos a los cuales hay que darle solución, así como a las necesidades a las que haya que dar respuesta, de eso dependen los derechos y obligaciones que se les reconozca.

Dicho en forma breve, tomando en cuenta las ideas de la anterior autora, consideramos que las empresas al igual que las organizaciones internacionales aun con distinta naturaleza, tendrían bajo esa subjetividad internacional y, en razón de su funcionalidad, el deber de respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, dado que sus actividades en el orden internacional repercuten en el mismo, sus efectos podrían tener consecuencias nocivas que podrían traducirse en violaciones de los derechos humanos, entonces a partir de ahí tendríamos que delimitar las acciones para el cumplimiento de sus deberes por cuanto hace a los derechos humanos.

El debate dentro del derecho internacional respecto de las empresas, su calidad de sujetos dentro del mismo, y en consecuencia la existencia de derechos y obligaciones en ese contexto, obedecen a una causa de tradición histórica como lo explica Patricia González⁴¹⁷, las circunstancias actuales del

⁴¹⁶ Díaz, Galán, Elena, C., *Las organizaciones Internacionales como sujetos del derecho internacional: Algunas reflexiones sobre sus orígenes*, en: Revista de estudios políticos y estratégicos, 6 (1): 94-114, 2018 - ISSN 0719-3653 impreso.

⁴¹⁷ González, Patricia, Aira, *Reflexiones jurídicas en torno a la consideración de la empresa transnacional como sujeto del Derecho internacional*, Revista de Derecho

derecho internacional se encuentran basadas más concretamente en el principio de responsabilidad de los Estados, que significa que solo las entidades que ostenten la condición de sujeto en el derecho internacional son susceptibles de ver reclamada su responsabilidad por violaciones a los derechos humanos, y esto sería solo para el Estado.

Empero, el principio aludido de responsabilidad de los Estados ha sido utilizado por las empresas para lograr impunidad dentro de sus actividades en el ámbito de la inversión extranjera, razón por la que, se refiere que el derecho internacional no es eficaz respecto de la violación de derecho humanos en dicha materia; siendo dos las características que esta autora toma en cuenta para concluir la razón por la que, las empresas transnacionales al igual que los Estados deben tener las mismas obligaciones en materia de derechos humanos: una económica y la otra jurídica.

Por cuanto hace a la primera, el tamaño de estas les permite tener el poder y capacidad de influencia, que no sólo las hace competir con la capacidad económica y política de influencia de muchos Estados en el ámbito internacional, sino que los supera, el principio de responsabilidad de los Estados debe ser a la vez superado.

Desde el punto de vista jurídico aun cuando se trata de normas de *soft law*, hay normativas específicas para las empresas que presentan la misma gama de derechos humanos que han aceptado cumplir los Estados, principios que llevan a considerar el reconocimiento de responsabilidad, dado que se trata de normas que atribuyen a la empresa transnacional una serie de obligaciones en el contexto de los derechos humanos, e implícitamente refieren el reconocimiento de la empresa transnacional como sujeto del Derecho internacional.

de la UNED RDUNED, (20), en: <https://doi.org/10.5944/rduned.20.2017.19474>, pp. 237–262.

Adicionalmente, sobre el de subjetividad internacional de las empresas transnacionales al que hemos referido con insistencia, autores como Alberto Jiménez-Piernas⁴¹⁸, anota un calificativo de parcial, en relación a esta subjetividad internacional, dado que, esta es permitida y otorgada por los Estados a las empresas transnacionales mediante formas legales como tratados, acuerdos y contratos celebrados entre los Estados y las empresas; con todo, la ausencia de una subjetividad internacional plena de las Empresas transnacionales no deberían ser un obstáculo insuperable para promover el respeto de los derechos humanos, la idea de que el sector privado deba tener responsabilidades se ha consolidado, derivado de un consenso internacional con potencial consuetudinario.

Bajo ese hilo conductor, cabe la necesidad de analizar uno de los documentos internacionales más importantes y actuales en materia de empresas y derechos humanos, se trata de los denominados Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos⁴¹⁹, cuyo propósito es regular la debida diligencia⁴²⁰ de los Estados y sus empresas transaccionales en relación con los derechos humanos, nace en el seno de la Organización de la Naciones Unidas, dentro del Consejo de Derechos Humanos, su objeto es

⁴¹⁸ Jiménez-Piernas, García, Alberto, *Empresa y Derechos Humanos, La definición de la responsabilidad social corporativa a la luz de los principios rectores; una perspectiva de derechos humanos*, ed. Thomson Reuters, Aranzadi, España 2018, p.70.

⁴¹⁹ Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, en: https://www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2_sp.pdf, fecha de consulta 02 de octubre 2021.

⁴²⁰ En el contexto de los Principios Rectores, la diligencia debida en materia de derechos humanos constituye un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos; La responsabilidad de la empresas de respetar los derechos humanos, en: https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/NU%20gu%C3%ADa.pdf, fecha de consulta 02 de octubre 2021, p.47.

ordenar los efectos de las actuaciones de las empresas transnacionales sobre derechos humanos.

Parte fundamental de dichos principios es la manera de poner en práctica un marco para proteger, respetar y remediar, se apoya en tres pilares: a) El deber del Estado de proteger los derechos humanos; b) La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos; y c) La necesidad de mejorar el acceso a las vías de reparación de las víctimas de abusos relacionados con las empresas⁴²¹.

El primer pilar sobre el deber del Estado de proteger los derechos humanos, -principios 1 y 2-⁴²², se destaca por establecer que, respecto a las obligaciones internacionales de derechos humanos los Estados deben respetar, proteger y realizar estos respecto de las personas que se encuentran en su territorio y/o su jurisdicción, incluida la protección de aquellas violaciones cometidas por terceros; es decir, incluidas las empresas; los Estados deben enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción. En ese sentido se menciona que algunos tratados sobre derechos humanos recomiendan que el Estado tome medidas para impedir abusos en el extranjero de empresas registradas en su jurisdicción.

Eugenia López-Jacoiste⁴²³, menciona que cuando en los principios se hace alusión a que el Estado debe enunciar que se espera de las empresas, se evitó el tema de la aplicación de extraterritorialidad de las obligaciones estatales de derechos humanos al mundo de las empresas transnacionales, cuando estas empresas operan a través de filiales que contravienen normas laborales, sociales o ambientales; frente a lo anterior, esta autora destaca dos

⁴²¹ Guía de interpretación, La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, junio 2019, pp. 11 y 12.

⁴²² *Op. cit.*, Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, nota 419.

⁴²³ *Op. cit.*, López-Jacoiste, Díaz, Eugenia, nota 414, p. 44.

soluciones: por una parte refiere una posibilidad teórica de imponer obligaciones y sanciones a una empresa matriz por actos de sus filiales, cuando se demuestre que la matriz controla y dirige acciones de la filial; por otra parte podría imponerse directamente la obligación a las filiales extranjeras si sus bienes se encuentran al alcance del Estado cuya jurisdicción se encuentre la matriz, aunque esta último puede representar una amenaza a la soberanía del tercer Estado.

Continuando con el análisis, el segundo pilar relativo a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, - principios 11 y 12-⁴²⁴; representa que, en un primer momento debe existir la abstención de infringir los mismos y hacer frente las consecuencias negativas; tal responsabilidad debe ser adicional a la de cumplir las leyes y normas nacionales de protección de los derechos humanos. Se trata del respeto de aquellos derechos humanos reconocidos internacionalmente en documentos internacionales.

Para ese caso Santiago Botero⁴²⁵, menciona que las responsabilidades de las empresas respecto a esos derechos humanos reconocidos internacionalmente deben ser específicas a las responsabilidades específicas de las empresas, y diferenciarlas de las responsabilidades de los Estados; para este autor, en este segundo pilar se encuentra involucrada la debida diligencia por la cual, las empresas deben garantizar que sus actividades no tengan un impacto negativo sobre los derechos humanos.

El tercer pilar referido a acceso de mecanismos de reparación, como principio fundacional se encuentra establecido en el principio 25 del

⁴²⁴ *Op. cit.*, Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, nota 419.

⁴²⁵ *Op. cit.*, Botero, Gómez, Santiago, nota 412, p. 226

documento⁴²⁶, se trata de la obligación de los Estados de tomar medidas para garantizar las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo, cuando se produzcan abusos en su territorio o jurisdicción, para que los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces; caso contrario el poder de protección del Estado podría debilitarse. Los mecanismos de reparación podrían ser contrarrestados o reparar el daño incluyendo disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas, las medidas de prevención de nuevos daños como, por ejemplo, los requerimientos o las garantías de no repetición.

Santiago Botero⁴²⁷ menciona al respecto que se trata de evidenciar la necesidad de la falta de mecanismos legales adecuados en caso de conflicto por cuanto hace a los impactos de las empresas sobre los derechos fundamentales, lo que implica que se garantice la existencia de procesos de investigación, así como la interposición de recursos y sanciones cuando se requieran.

En resumen, Alberto Jiménez-Piernas⁴²⁸, reflexiona acerca de la forma de llevar a la práctica los derechos humanos con base en los principios rectores, los cuales para este autor significan un punto de inflexión, considerando que los mismos dieron luz sobre dos dimensiones de los derechos humanos, una de índole política y otra jurídica.

La primera refiere que, los principios exigen a ambos entes Estados y empresas la misma transversalidad política de los derechos humanos, el Estado integrándolo en todas las administraciones públicas, y las empresas a través de todos los departamentos incluido el compromiso político asumido desde el más alto nivel directivo; no se trata de enfrentar a ambos, se trata de

⁴²⁶ *Op. cit.*, Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, nota 419.

⁴²⁷ *Op. cit.*, Botero Santiago, nota 412, p. 226

⁴²⁸ *Op., cit.*, Jiménez-Piernas, Alberto, nota 418, pp. 71, 73, 75 y 76.

un ejercicio pragmático. Una de las metas políticas de los principios rectores es desmontar la carga ideológica según la cual, existe una incompatibilidad ontológica entre la globalización y los derechos humanos

Respecto a la segunda de índole jurídica refiere que, se ha centrado y confiado en los tratados internacionales de *hard law*, sus mecanismos tradicionales implican efectos verticales -solo responsabilidades Estatales-. Y en la cuestión de que, los derechos internacionales de derechos humanos consisten en la depuración de responsabilidades ex post, preocupación por la remediación y dificultades por la prevención de violaciones.

Según este autor, una manera practica de llevar a cabo el cumplimiento de los derechos humanos por las empresas, es tomando en cuenta el estado actual del derecho internacional, en donde los Estados pueden responsabilizar a las empresas de violaciones de los derechos humanos de manera indirecta, a través de la aplicación interna en la legislación domestica de las disposiciones de los tratados. Simpatiza con la idea de que, estos son deberes correlativos en relación con los particulares que habitan los lugares donde operaran o que trabajan en sus instalaciones, las obligaciones correlativas emanar indirectamente de los Derechos internacionales de derechos humanos y son administrados indirectamente por la legislación nacional.

En ese orden de ideas, el acierto jurídico de los principios rectores es restar importancia al carácter indirecto de la obligaciones horizontales o correlativas, y centrarse en dar a esas obligaciones mayor especificidad para que los derechos humanos puedan ser implementados de manera más efectiva a nivel nacional; el derecho internacional puede asignar derechos y obligaciones horizontales entre actores no estatales mayormente de forma indirecta y mediando la imposición de obligaciones a los Estados que debe hacerlas permear en su ordenamiento interno.

4.2. La igualdad como derecho fundamental y derecho humano

El propósito en este apartado es estar en condiciones de poder señalar que la igualdad debe ser comprendida como un derecho humano y un derecho fundamental, para poder estar en condiciones de asumir tal hipótesis es necesario el análisis de las diversas implicaciones alrededor de este concepto. En primera instancia su significado, que, de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, y dentro de las diversas acepciones que presenta, al referirla como principio, hace alusión al reconocimiento de la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones⁴²⁹. Por su parte la Declaración Universal de los derechos humanos en su artículo 7°, hace referencia a una igualdad formal, en donde literalmente cita: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación⁴³⁰.

A lo anterior se debe agregar que autores como José Manuel Díaz⁴³¹ explican que la igualdad es una de las nociones más importantes del constitucionalismo occidental, sirviendo no solo de fundamento al régimen democrático de gobierno, sino que también se constituye en una de las bases esenciales del ordenamiento jurídico. Es en ese sentido, José María Soberanes⁴³² coincide con el anterior autor, al señalar que, esta aparece en las constituciones desde el lema revolucionario, y que su operatividad está

⁴²⁹ Real academia española, concepto de igualdad, en: <https://dle.rae.es/igualdad%20?m=form>, fecha de consulta 20 de octubre de 2021.

⁴³⁰ Declaración Universal de los Derechos Humanos, en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>, fecha de consulta 17 de enero de 2021

⁴³¹ Díaz, de Valdés J., José Manuel, *La igualdad constitucional: Múltiple y compleja*, Revista chilena de derecho, volumen 42, número.1, Santiago abril 2015, versión Online ISSN 0718-3437, en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372015000100007, fecha de consulta 18 de febrero 2022

⁴³² Soberanes Díez, José María, *La igualdad y la desigualdad jurídicas*, Ed. Porrúa S. A. de C. V., México 2011, p. XV

ligada a la comprensión de un Estado social y democrático de derecho. Diverso autor José Félix Chamie⁴³³ también afirma que la igualdad tiene un vínculo estrecho con el talante social del Estado que se expresa en la prevalencia del componente social igualitario del Estado social de Derecho.

Tanto Díaz como Soberanes citados anteriormente coinciden en afirmar que la igualdad es un concepto complejo. El primero explica que dicha complejidad deriva de su contenido que varía enormemente debido a variables como: la clase de objeto sobre la cual recae; su vinculación a otros principios; influencias ideológicas; la evolución histórica; su uso descriptivo o prescriptivo, y el contexto⁴³⁴; y porque además puede ser abordado desde distintas perspectivas, ya sea como una noción descriptiva de la realidad, o como una idea prescriptiva acerca de lo que la realidad debiera ser; como un principio/valor o como un derecho; en términos absolutos o relativos; con un contenido formal o material. El segundo autor deriva esa complejidad desde la perspectiva constitucional, considerándolo como principio, valor⁴³⁵, pero, además como derecho fundamental.

Derivado de las anteriores reflexiones, es importante analizar brevemente las perspectivas de la igualdad como valor y como principio, porque consideramos que esa aproximación permite la mejor comprensión de la igualdad, y porque a través de ambas perspectivas nos acercamos tanto a la esencia de esta, y su contenido primigenio orientador, así como su base

⁴³³ José Félix Chamie, *Notas sobre algunos principios generales del derecho: una reflexión a partir de principios generales y su influencia en las obligaciones en la experiencia jurídica colombiana*, revista de publicación de derecho número 80, Lima jun./nov. 2018, Pontífice Universidad Católica de Perú, versión Online ISSN 2305-2546, en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0251-34202018000100006, fecha de consulta 15 de febrero de 2022.

⁴³⁴ *Op., cit.*, Díaz de Valdez J., José Manuel, nota 431.

⁴³⁵ *Op. cit.*, Soberanes Díez, José María, nota 432, p. XVI.

constitutiva; en ese sentido se dejará para cerrar el presente apartado lo que corresponde a la igualdad como derecho fundamental.

En ese orden de ideas, siguiendo a José María Soberanes⁴³⁶, sobre la igualdad como valor y principio, menciona que desde su perspectiva de valor, es una autoexigencia que el Estado se impone, tratándose de un elemento jurídico-moral que se pretende alcanzar, de ese modo cumple con una función fundamentadora, orientadora y crítica; siendo una cuestión que trasciende a sus dimensiones de igualdad ante la Ley; por ello las expresiones de principios de igualdad se fundan en el objetivo de todas las Constituciones, la igualdad ante la ley. Por otro lado, este autor explica que la igualdad como principio se expresa como un mandato de optimización, tiene estructura de concepto y una proyección normativa, a su vez como principio tienen dos dimensiones: la igualdad material y la igualdad formal, la igualdad ante y en la ley.

Otros autores como José Manuel Díaz⁴³⁷ menciona que cuando se habla de igualdad como principio o valor, esta sirve como un estándar de evaluación de normas y actos jurídicos, como inspirador de estos, e incluso como criterio de interpretación. En ese sentido debemos advertir, que el mismo no realiza una separación entre ambas perspectivas, refiriendo a la función y el objeto de que la igualdad tiene desde ambas perspectivas de manera indistinta. La idea que prevalece generalmente es, la de denominar a la igualdad como un principio generador de orientación; sin embargo, nos parece más enriquecedor el análisis más específico de cada perspectiva; es decir, cuando la igualdad es separada conceptualmente como valor y principio, porque dimensiona más claramente la diferencia entre ambas: que es su proyección normativa; y así, como valor se alude a la eficacia normativa; como principio sirven de fundamento para la solución de controversias⁴³⁸

⁴³⁶ *Ibidem*, p. XVI y 71

⁴³⁷ *Op. cit.*, Díaz, de Valdés J., José Manuel, nota 431.

⁴³⁸ *Op., cit.*, Soberanes Díez, José María, nota 432, p. 33.

A partir de estas ideas podemos estar en condiciones de hablar de la igualdad como principio que trasciende a la normativa constitucional, y que determina que todos somos iguales ante la ley, lo que puede implicar que no todas las personas deban ser tratadas de forma igual, sino que por el contrario habilita a una diferenciación, así lo explica Liliana Ronconi⁴³⁹: esa perspectiva de la igualdad de trato ante la Ley o igualdad formal, que debe ser interpretado como la exigencia de que toda norma jurídica sea aplicada a todo caso que cae bajo su supuesto de hecho, y a ningún caso que no caiga bajo dicho supuesto, permite distinciones siempre que se trate de aplicar la misma norma para quienes va dirigida, y deje afuera aquellos que no entren en esa clasificación; el derecho a la igualdad protegido es el trato por igual a quienes se encuentre en igualdad de circunstancias; a saber, se exige trato idéntico entre los que caen dentro de la clasificación que realiza la norma y trato desigual respecto de quienes se encuentre fuera de esa clasificación.

En ese mismo orden de ideas, esta autora hace alusión a la igualdad material o igualdad como no discriminación, como otro tipo de igualdad. La fórmula: hay que tratar igual al igual y desigual al desigual, no se interpreta como una exigencia relativa a la forma lógica de las normas, sino como relativa al contenido, no desde lo formal, sino lo material, es una forma de igualdad que comienza a preguntarse sobre la razonabilidad de la distinción, si es válida tal distinción desde el punto de vista del legislador, estableciéndose la exigencia de razones que hablen a favor o en contra del criterio para clasificar, siendo para este tipo de igualdad válido, solo aquellas clasificaciones que sean

⁴³⁹ Ronconi, Liliana, *Repensando el principio de igualdad: Alcances de igualdad real*, 2018, n.49, ISSN 1405-0218, Isonomía, versión impresa ISSN 1405-0218; Online, en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1405-02182018000200005&lng=es&nrm=iso pp.103-140, fecha de consulta 22 de enero 2022

objetivas y razonables y solo así será válida la distinción basada en ese tipo de argumentos.

Bajo ideas que conllevan tipos de igualdad que se han desarrollado para mejor explicación y comprensión de esta, la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁴⁴⁰ en jurisprudencia con rubro: Derecho Humano a la igualdad jurídica. Diferencias entre sus modalidades conceptuales, refiere a dos tipos de igualdad: La igualdad formal o de derecho y la igualdad sustancial o, de hecho.

Cuando refiere a la igualdad formal o de derecho, menciona que se trata de una protección contra distinciones o tratos arbitrarios, que se compone a su vez de la igualdad ante la ley, refiere a una uniformidad en la aplicación de la norma jurídica por parte de todas las autoridades, pero también en una igualdad en la norma jurídica, dirigida a la autoridad legislativa que consiste en el control del contenido de las normas a fin de evitar diferenciaciones legislativas sin justificación constitucional o violatorias del principio de proporcionalidad en sentido amplio⁴⁴¹.

A su vez, este Alto Tribunal refiere al tipo de igualdad sustantiva o, de hecho, cuando la misma radica en alcanzar una paridad de oportunidades en el goce y ejercicio real y efectivo de los derechos humanos de todas las personas, lo que conlleva que en algunos casos sea necesario remover y/o disminuir los obstáculos sociales, políticos, culturales, económicos o de cualquier otra índole que impidan a los integrantes de ciertos grupos sociales vulnerables gozar y ejercer tales derechos⁴⁴².

⁴⁴⁰ Tesis: 1a./J. 126/2017 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, décima época, tomo I, diciembre de 2017, p. 119.

⁴⁴¹ *Idem*, Tesis: 1a./J. 126/2017 (10a.), igualdad formal o de derecho.

⁴⁴² *Idem*, Tesis: 1a./J. 126/2017 (10a.), igualdad sustantiva o, de hecho.

En suma, ambos tipos de igualdad y la inobservancia a este principio conllevan violaciones; en ese sentido esta misma tesis de jurisprudencia comparte los elementos para verificar su existencia:

Las violaciones a la igualdad formal o de derecho dan paso a la existencia de actos de discriminación directa e indirecta. Y los elementos para verificar su existencia por cuanto hace a la discriminación directa serán cuando la distinción en la aplicación o en la norma obedece explícitamente a un factor prohibido o no justificado constitucionalmente; e indirecta cuando la aplicación de la norma o su contenido es aparentemente neutra, pero el efecto o su resultado conlleva a una diferenciación o exclusión desproporcionada de cierto grupo social, sin que exista una justificación objetiva para ello⁴⁴³.

En cambio, la violación a la igualdad sustantiva o de hecho surge cuando existe una discriminación estructural en contra de un grupo social o sus integrantes individualmente considerados, y la autoridad no lleva a cabo las acciones necesarias para eliminar y/o revertir tal situación; además, su violación también puede reflejarse en omisiones, en una desproporcionada aplicación de la ley, o en un efecto adverso y desproporcional de cierto contenido normativo en contra de un grupo social relevante o de sus integrantes; y sus elementos para verificar su existencia dependerán de las características del propio grupo y la existencia acreditada de la discriminación estructural y/o sistemática⁴⁴⁴.

Esta última igualdad sustantiva o de hecho a la que refiere la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y que señala como aquella que permite alcanzar la paridad de oportunidades en el goce y ejercicio de derechos de los grupos vulnerables o en desventaja, cuya violación se ve reflejada en una

⁴⁴³ *Idem*, Tesis: 1a./J. 126/2017 (10a.), elementos para verificar su existencia - igualdad formal o de derecho.

⁴⁴⁴ *Idem*, Tesis: 1a./J. 126/2017 (10a.), elementos para verificar su existencia - igualdad sustantiva o, de hecho.

discriminación estructural, Liliana Ronconi⁴⁴⁵ la refiere como una igualdad real o igualdad como no sometimiento o dominación, cuya distinción la centra en dos características: a) la situación de hecho, y b) del grupo antes de la clasificación o selección que realiza la norma. Al respecto alude, que este tipo de igualdad trata de hacer justicia tomando en cuenta la pertenencia de la persona a un grupo determinado que padece una situación de sometimiento o subordinación por parte de otro grupo o grupos, en ese sentido y al igual que el alto tribunal de justicia, esta autora refiere, la correspondencia del Estado en el quehacer respecto de esos grupos que se encuentran en situación de desventaja estructural, diciendo que, no solo se trata de evitar la discriminación sino de eliminar aquellas barreras estructurales que impidan disfrutar de los derechos en condiciones de igualdad real.

Es decir, desde la doctrina y la academia se insiste en la participación del Estado como sujeto activo en la eliminación de obstáculos y barreras a efecto de que la igualdad sustantiva o de hecho exista respecto de aquellos grupos en desventaja, centrando más la atención dentro del tratamiento de la discriminación indirecta y de sus elementos neutrales que derivan de esta, y que sin duda redundan en efectos negativos, así lo explica Pilar Betrán⁴⁴⁶, quien además cuando se trata de los Estados, menciona como los instrumentos internacionales de protección de derechos humanos exigen a estos ir más allá en la regulación y lucha contra la discriminación que su mera prohibición: se requiere una participación activa en la promoción de la igualdad real.

Hasta aquí, podemos apreciar que la denominada igualdad real es un tipo de igualdad que se orienta a la visibilización de las condiciones reales de

⁴⁴⁵ *Op., cit.*, Ronconi, Liliana, nota 439.

⁴⁴⁶ Betrán, Cerdán, Pilar, Ibarra, capítulo 2, *La discriminación indirecta*, en: Olguín, Ana María, (coord.), *Discriminación, piezas para armar*, ed. Suprema Corte de Justicia de la Nación, México 2021, p. 75

personas que pertenecen grupos vulnerables o que se encuentra en un estado de desventaja frente a los demás, que históricamente han sido parte de una discriminación cultural o social, asumida por roles, estereotipos, costumbres, y omisiones que no permiten que los derechos sean ejercidos plenamente o no se encuentren en condiciones para su goce; la igualdad real se traduce en la visibilización de desventaja y la necesidad eliminar barreras de acceso, proporcionándose los mecanismos y herramientas para que desde la igualdad el goce y ejercicio de sus derechos sea alcanzado, contexto en el que, el Estado debe tener participación activa, en la elaboración de políticas públicas, normas e instituciones que promuevan, determinen y den seguimiento sistemático, y estructurado a la reivindicación de grupos discriminados.

Podemos concluir esta parte asumiendo que la igualdad es un concepto basto y complejo, que de acuerdo con las opiniones y reflexiones llevadas a cabo en el análisis que precede, es factible considerar que la igualdad es un derecho humano y un derecho fundamental. Un derecho humano porque su faceta como principio orienta el sustento de respeto de toda persona, su dignidad humana; y es un derecho fundamental porque por vía de adopción constitucional este principio se impone como un derecho de los más fundamentales que no permite la discriminación de ninguna persona ante la Ley, en la Ley y en la sociedad.

Sin que lo anterior de por sentado que el solo hecho de que la igualdad forme parte de un orden jurídico constitucional la discriminación no pueda existir, esta puede encontrarse presente en normas, estructuras e instituciones, que desde sus acepciones de discriminación directa e indirecta se ha tratado de explicar y hacer frente a las particularidades de la misma, cuyas repercusiones negativas se dan de forma individual, o cuando, como individuos pertenecemos a grupos sometidos, despojados o invisibilizados histórica y culturalmente, como el de las mujeres y los muchos aspectos de su

vida que atañen a la falta de oportunidades para su desarrollo humano. Temas que serán desarrollados en el siguiente apartado.

4.2.1. La igualdad de género y la discriminación

Dentro de este trabajo de investigación previamente se ha señalado que la igualdad como principio y derecho fundamental dentro de nuestro sistema jurídico, específicamente entre géneros se encuentra consagrado en el artículo 4° de nuestra Constitución Política⁴⁴⁷.

De manera más específica, en nuestro orden jurídico mexicano existe la denominada Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres⁴⁴⁸, la cual fue analizada en el capítulo tercero, en la que encontramos una referencia de acerca de lo que debe ser considerada la igualdad entre hombres y mujeres o igualdad de género, definiéndola de la siguiente forma: 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 familia⁴⁴⁹.

Contrario al reconocimiento de igualdad de género imperante en nuestra Constitución, y legislación común, debemos advertir la discriminación como concepto que alude a una barrera que fundamentalmente impide el logro de la igualdad entre personas y grupos, y que, como un fenómeno cultural e histórico contiene una carga de estereotipos y prejuicios que en términos

⁴⁴⁷ México, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 4°, en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>, 20 febrero de 2022

⁴⁴⁸ México, Ley general para la igualdad entre hombres y mujeres, en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>, fecha de consulta 15 de febrero de 2022

⁴⁴⁹ *Idem*

generales impacta en el desarrollo humano; para mejor ilustración se puede referir a la discriminación como:

“Un conjunto de restricciones, exclusiones y distinciones que tienen por objeto impedir o anular las libertades, derechos y oportunidades de cualquier persona; es el rechazo social basado en creencias que una sociedad ha generado y mantenido a través de estereotipos, prejuicios, estigmas y valores culturales, según las características que un grupo mayoritario considera aceptables o correctas⁴⁵⁰”.

Se puede afirmar que, ese Un derecho humano porque su faceta como principio orienta el sustento de respeto de toda persona, su dignidad humana; y es un derecho fundamental porque por vía de adopción constitucional este principio se impone como un derecho de los más fundamentales que no permite la discriminación de ninguna persona ante la Ley, en la Ley y en la sociedad.

Por ello, cuando de manera específica referimos a la discriminación por género, con relación a la mujer, debemos mencionar que en el plano internacional un marco referencial de protección contra esa discriminación es, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW-, y que, en su artículo primero, menciona:

“A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer,

⁴⁵⁰ Encuesta Nacional sobre discriminación 2017, en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/>, fecha de consulta 10 de febrero de 2022.

independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera

También encontramos en el plano nacional que la no discriminación por razón de género se encuentra como una garantía a la igualdad, la cual tiene sustento en el artículo 1º, párrafo quinto de nuestra Constitución, el cual dice: Artículo 1º... “Queda prohibida toda discriminación motivada por ..., el género, ... o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”⁴⁵¹.

Además, para cumplir los compromisos contraídos por nuestro país en materia de igualdad y no discriminación en el orden internacional, derivado de la reforma del año 2001 sobre la no discriminación⁴⁵² -mandato Constitucional- en el año 2003, fue promulgada la denominada Ley Federal sobre la Eliminación de la Discriminación, cuyo objeto es la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación; dentro de esta ley se encuentra instituido a su vez el Consejo Nacional para prevenir la discriminación, cuyas funciones son las de llevar a cabo las acciones para prevenir y eliminar la discriminación, pero además, promover y difundir la igualdad de oportunidades y trato; parte importante de su labor es el conocimiento e investigación sobre presuntos actos de discriminación cometidos por personas del servicio público o particulares.

Aunado a lo anterior cabe mencionar que en México se realiza de manera regular una encuesta dentro del seno del Instituto Nacional de

⁴⁵¹ *Op. cit.*, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nota 447, artículo 1º, quinto párrafo.

⁴⁵² *Cfr.* Diario oficial de la federación, 14 de agosto de 2001, decreto de adición de párrafos II y III, del artículo 1º, adición párrafo III no discriminación, en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_151_14ago01_ima.pdf, fecha de consulta 21 de febrero de 2022

Estadística y Geografía, denominada Encuesta Nacional sobre discriminación⁴⁵³, cuyo propósito es reconocer la magnitud de la discriminación en nuestro país, tener un conocimiento sobre quién o quiénes discriminan, en qué ámbitos de la vida se presenta este problema con mayor frecuencia y los factores socioculturales que se le relacionan. Nos obstante la existencia de estas normas, instituciones e instrumentos, no han logrado disminuir las cifras sobre discriminación, nuestro país está muy lejos de alcanzarse un estado óptimo de igualdad en todas sus formas, y sus contextos.

Bajo ese mismo orden de ideas, en el desarrollo del tópico relativo a la igualdad como derecho humano y derecho fundamental se hizo alusión a la igualdad formal o ante la ley, se mencionó que en relación a esta, surgen dos figuras o conceptos de discriminación, la directa y la indirecta; por lo que, retomando el plano internacional, a efecto de poder comprender dichos conceptos y estar en condiciones de abordar el tema, haremos alusión al artículo 1°, inciso b), del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo⁴⁵⁴, en el cual se encuentra definida la discriminación, existiendo dentro de dicho numeral una parte en la cual se encuentran utilizados los verbos: - que tenga por efecto anular o alterar-, mismos que, del contenido del documento denominado Guía para la elaboración de la legislación del

⁴⁵³ Cfr., ENADIS, Encuesta Nacional sobre discriminación 2017, con la finalidad de conocer la situación que guarda actualmente la discriminación, se lleva a cabo la tercera edición de la ENADIS, donde por primera vez el INEGI colabora con el CONAPRED para su realización, en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/>, fecha de consulta 01 de marzo de 2022.

⁴⁵⁴ Cfr., OIT, Convenio 111, en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111, fecha de consulta 02 de marzo 2022

trabajo⁴⁵⁵, refieren ser una técnica de redacción destinada a tratar el tema de la discriminación directa e indirecta⁴⁵⁶.

El documento a que se ha hecho referencia, y cuyo propósito es el de proveer de herramientas a los Estados parte en el proceso de formulación y revisión de legislaciones laborales, se indica cuando estamos frente a una discriminación directa o indirecta:

Cuando el trato desigual emana directamente de las leyes, normas o prácticas y éstas establecen una diferencia explícita en un aspecto especial, por ejemplo, las leyes que no les permiten a las mujeres firmar contratos sería una discriminación sexual directa. Por cuanto hace a la discriminación indirecta refiere a: situaciones, normas y prácticas que parecen neutrales pero que de hecho conducen a la marginación que sufren en especial las personas comprendidas en uno de los motivos de discriminación⁴⁵⁷.

Atento a lo anterior, es posible deducir que una norma o política con discriminación directa podría ser advertida con mayor facilidad, dado que su forma expresa permite observar la distinción en el ejercicio o goce de un derecho de una persona, en cambio la discriminación indirecta al tratarse de normas o políticas que parecieran ser neutrales, la discriminación puede advertirse cuando sus efectos trascienden en la realidad; en ese sentido, y a efecto de reforzar lo dicho, se toman en cuenta las explicaciones que al

⁴⁵⁵ La Constitución de la OIT confiere a la Oficina Internacional del Trabajo un mandato especial de asesoría en materia de legislación del trabajo, lo anterior con base a lo dispuesto por el Artículo 10, párrafo -2, ...la Oficina “*prestará a los, gobiernos, cuando éstos la soliciten, toda la ayuda posible para elaborar una legislación basada en las decisiones de la Conferencia...*”, en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A10, fecha de consulta 02 de marzo de 2022.

⁴⁵⁶ Cfr., OIT, Guía para la elaboración de la legislación del trabajo, capítulo VII, en: https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch7.htm#6_, fecha de consulta 02 de marzo 2022

⁴⁵⁷ *Idem*

respecto aporta Ana María Ibarra⁴⁵⁸ quien expone claramente los elementos básicos que contiene ambos tipos de discriminación y de ahí su distinción:

La discriminación directa establece una distinción expresa en la propia práctica o norma, negando ciertos derechos o bienes a determinados grupos especialmente protegidos, se trata de distinciones expresas o exclusiones tácitas. En la discriminación directa el trato diferenciado es percibido en la práctica o regla que está bajo escrutinio⁴⁵⁹.

En cambio, en la discriminación indirecta, la distinción basada en una categoría protegida es más difícil de advertir, ello, porque las normas o prácticas están expuestas en términos neutrales, estas normas no excluyen de manera expresa a algún grupo especialmente protegido y, sin embargo, puede mostrarse que, en la práctica o en los hechos, sí afectan a una categoría de personas. La discriminación indirecta, requiere de la evaluación de los resultados o consecuencias desproporcionados que genera⁴⁶⁰.

Cierto es que de acuerdo al planteamiento que se ha realizado sobre la discriminación, creemos que esta, por cuanto hace al género, y a la postre del reconocimiento de ciertos derechos de la mujer como la igualdad formal, siguen prevaleciendo ciertas normas o políticas con discriminación indirecta, -agregaríamos estructuras e instituciones-, creadas, interpretadas y aplicadas bajo el contexto cultural y social que impera en cada sociedad, para algunos autores suelen ser el resultado de representaciones de la sociedad.

En ese sentido así lo menciona Pilar Betrián⁴⁶¹, quien en el contexto de la discriminación indirecta advierte que, las normas jurídicas se basan en la

⁴⁵⁸ Ibarra, Olgún, Ana María, capítulo 5, *La prueba de la discriminación*, en: Ibarra, Olgún, Ana María, (coord.), *Discriminación, piezas para armar*, ed. Suprema Corte de Justicia de la Nación, México 2021, p. 211

⁴⁵⁹ *Ibidem*, pp. 221 y 223

⁴⁶⁰ *Ibidem*, pp. 222 y 223.

⁴⁶¹ *Op. cit.*, Betrián, Cerdán, Pilar, nota 446, p. 62.

percepción de que representan la solución más aséptica que se puede proveer a la resolución de conflictos, o a la mera reglamentación de la vida en sociedad, de modo que aparecen como neutra; puede haber un motivo discriminatorio, aunque inconsciente, por ello lo menciona como representaciones de la sociedad, aunque agrega, que las normas neutras, obedecen a determinados puntos de vista, por lo que su neutralidad derivan de creencias particulares que a la larga redundan en una aplicación con efectos discriminatorios. Las aplicaciones de normativa neutral tienen sus raíces en un folclore marcado por las pautas del grupo tradicionalmente mayoritario o dominante⁴⁶².

Lo anterior toma sentido por cuanto hace a las mujeres dentro del sector empresarial, al evidenciarse el poco porcentaje de participación de la mujer en puestos de alta dirección, lo que ha llevado a muchos a estudiar las razones que podrían existir para que lo anterior sea una realidad; en otras palabras, pensamos las formas en que puede ser representada la discriminación indirecta respecto de las mujeres en ese contexto.

En ese sentido Amparo Acereda⁴⁶³, explica algunas de las razones por las que existen pocas mujeres en la cúpula de poder empresarial:

1.- La primera tiene que ver con las expectativas que tenemos sobre cómo va a ejercer el cargo de dirección hombres y mujeres, dando por sentado que los hombres se ajustarán más al modelo de dirección que esperamos de ellos y que las mujeres lo harán pero que ellos.

2.- Falta de modelos de identificación de mujeres en el poder que lo ejerzan con características diferentes a los de los hombres, que sean

⁴⁶² *Ibidem* p. 61.

⁴⁶³ Acereda, Extremiana, Amparo, *La mujer incansable, La mujer y el reparto de poder en las empresas y organizaciones*, ed. Síntesis, S.A., España 2015, pp. 90, 91

referencia para otras mujeres; rasgos y características del liderazgo - tradicional-, se asocia con los hombres.

3.- Otra razón de corte histórico, social y cultural, es el tema de la conciliación profesional, laboral y personal, la reducción de la mujer de forma tradicional al ámbito doméstico, privado, y al enfrentarse al ámbito público encuentra dificultades no solo personales, sino también familiares y dentro de las organizaciones.

En efecto como lo menciona la autora, estas pueden ser las formas de en las que puede ser representada la discriminación de la mujer en espacio de liderazgos, y por lo tanto, algunas de las razones que justifican el bajo porcentaje de participación femenina en altos puestos dentro del sector empresarial, las cuales reafirman la existencia de estereotipos y enfoques que en razón del sexo siguen prevaleciendo, y que en el capítulo primero de este trabajo de investigación abordamos como techo de cristal, con ello la existencia de diversos tipos de barreras que impiden el desarrollo laboral de la mujer por no ser tomada en cuenta como parte importante de la sociedad, pues mucho se ha dicho no existen en ese contexto impedimentos explícitos para ello y; sin embargo, esas razones o barreras son producto cultural de la sociedad; es decir, discriminación indirecta.

Podemos concluir de acuerdo con lo expuesto sobre la discriminación indirecta, que la causa en la que subyace la misma, son los prejuicios, creencias y estereotipos afianzados desde las familias hacia las propias mujeres producto de la educación, en la sociedad, sus estructuras que sobrepasan a las instituciones, y las organizaciones de carácter privado. El Estado, la sociedad y las empresas no pueden apartarse de las directrices que sobre derechos humanos e igualdad se encuentran presentes en tratados internacionales y normativa nacional, pensamos que la implementación de la cultura de respeto y protección de derechos, la garantía del ejercicio de los

mismos, pero además la promoción de la igualdad de género, puede terminar con los casos de exclusión de la mujer, su discriminación por género, cabe la necesidad de adecuar normas, políticas públicas, modificar creencias, estructuras, eliminar estereotipos, y en el ámbito de las empresas el deber de generar un comportamiento comprometido y consciente que de paso a la creación de políticas de gestión con igualdad de género dentro de las mismas, para estar en condiciones de cumplir los estándares.

En el seno de la Organización de las Naciones Unidas, específicamente la Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos⁴⁶⁴, prevalece la idea, de que la igualdad de género es esencial para el goce de los derechos humanos; aun así, se explica como en todos los sistemas jurídicos muchas leyes continúan institucionalizando la condición de segunda clase de las mujeres y las niñas, respecto de un cúmulo de derechos, que se traducen en discriminación de la mujer, siendo incompatibles con el empoderamiento de la misma.

4.3 Instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos de la mujer

4.3.1. Organización de las Naciones Unidas

La Organización de las Naciones Unidas nació oficialmente el 24 de octubre de 1945, su documento fundacional es conocido como la Carta de las Naciones Unidas, considerado como un tratado internacional, es un documento de derecho internacional, vincúlase para los países miembros; entre sus varios

⁴⁶⁴ ONU, Oficina del Alto Comisionado de los derechos humanos, Lucha contra la discriminación de la mujer, en: https://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/discrimination_women.aspx, fecha de consulta 28 de febrero de 2022.

objetivos se encuentra el respeto de los derechos de las personas, y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, así se consigna en su artículo 1° cuando establece: el respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión; el artículo 13° reitera esa no discriminación por motivos de raza, sexo, idioma o religión⁴⁶⁵.

Dentro de su estructura organizacional existen órganos que fundamentalmente promueven los derechos humanos en términos generales, conocido como órganos protectores de estos, tal es el caso del órgano subsidiario dependiente de la Asamblea General y del Consejo Económico y Social, denominado a partir del 2006, Consejo de Derechos Humanos⁴⁶⁶, antes Comisión de Derechos Humanos, quien es responsable de la promoción y protección de los derechos humanos en todo el mundo; además, con el fin de consolidar a este como un foro de cooperación y, para fortalecer su capacidad de reacción ante las situaciones de violaciones graves de derechos humanos, se decidió establecer la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el cual, depende directamente de la Secretaría General de las Naciones Unidas, esta oficina es dirigida por la figura del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, considerado como funcionario principal de derechos humanos dentro de esa Organización Internacional, entre las funciones asignadas se encuentran la de asesorar al Secretario general sobre las políticas de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos; representando al mismo en las reuniones de los organismos de derechos humanos y tareas especiales, otras funciones preponderantes son: las de promover y proteger directamente los derechos

⁴⁶⁵ ONU, Carta de la Naciones Unidas, en: <https://www.un.org/es/about-us/un-charter/full-text>

⁴⁶⁶ ONU, Consejo de los derechos humanos, creado en 2006, sustituyó a la denominada Comisión de derechos humanos, en: <https://www.un.org/es/our-work/protect-human-rights>

humanos, facultado para hacer declaraciones acerca de situaciones en el mundo relacionadas con los derechos humanos, y la autoridad para investigar situaciones irregulares y elaborar informes respecto de ellas⁴⁶⁷.

En ese sentido y más concreto al tema de investigación, se cita a otros órganos específicos en la promoción de la igualdad de las mujeres como es ONU-Mujeres también relacionado estructuralmente con la Asamblea General y el Consejo Económico y Social, cuya función es promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, apoya a los Estados miembros en el establecimiento de normas internacionales para lograr la igualdad de género, trabaja con los gobiernos y la sociedad civil en la creación de leyes, políticas, programas y servicios necesarios para garantizar que se implementen los estándares con eficacia y que redunden en verdadero beneficio de las mujeres y las niñas en todo el mundo⁴⁶⁸

Finalmente se menciona al Consejo de Seguridad, otro órgano principal de las Naciones Unidas, aun cuando su objetivo principal y funciones -la responsabilidad primordial, en virtud de la Carta, de mantener la paz y la seguridad internacionales-⁴⁶⁹, no es la promoción de los derechos humanos o de igualdad de género, nos parece interesante mencionar que dentro de este órgano fue elaborada en el año 2000 una resolución 1375/2000, sobre la mujer y la paz y la seguridad⁴⁷⁰ abriendo con ello la perspectiva de género en el contexto de los conflictos armados; en la cual se establece un marco jurídico

⁴⁶⁷ ONU, Alto Comisionado de las Naciones Unidas, en: <https://www.ohchr.org/es/about-us/high-commissioner>, fecha de consulta 22 de mayo de 2022.

⁴⁶⁸ ONU-MUJERES, <https://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>, fecha de consulta 20 de mayo de 2022.

⁴⁶⁹ ONU, Consejo de seguridad, en: <https://www.un.org/securitycouncil/es>, fecha de consulta 21 de abril de 2022.

⁴⁷⁰ Consejo de seguridad, resoluciones dictadas, en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/21/PDF/N0072021.pdf?OpenElement>, fecha de consulta 20 de abril de 2022.

y político-histórico, que reconoce la importancia de la participación de las mujeres, así como la inclusión de la perspectiva de género en las negociaciones de paz, la planificación humanitaria, las operaciones de mantenimiento de la paz, la consolidación de la paz en las situaciones posteriores a un conflicto y la gobernanza⁴⁷¹.

4.3.1.1. Declaración de los derechos humanos

En el contenido del presente capítulo mencionamos que la Declaración de los Derechos Humanos supone el primer reconocimiento universal de los derechos básicos y las libertades fundamentales, de ahí lo que nos interesa en esta parte resaltar, es el papel importante que dicho documento juega respecto de los derechos de las mujeres, y la igualdad entre géneros. Dicha declaración dio paso a la elaboración de diversos tratados sobre derechos humanos, que en la parte inicial de este capítulo se refirieron, entre los que se encuentran la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, que será analizado en el apartado siguiente, siendo uno de los documentos más específicos sobre el derecho de la igualdad y no discriminación de la mujer.

Lo relevante de la Declaración Universal de los derechos Humanos es que, junto con la Carta de la Naciones Unidas, y los nueve tratados internacionales sobre derechos humanos, es este representa el eje transversal de la no discriminación y la igualdad⁴⁷². De acuerdo con dicho instrumento su preámbulo reconoce los derechos iguales de todos los seres humanos, y el valor de la igualdad entre hombres y mujeres, así podemos advertirlo en sus artículos 1° y 7° en lo que se enarbolan la igualdad ante la ley y la no discriminación⁴⁷³.

⁴⁷¹ ONU, Consejo de seguridad, en: <https://consejodeseguridad.onu.org.mx/temas-destacados/igualdad-de-genero/>, fecha de consulta 22 de abril de 2022.

⁴⁷² *Op., cit.*, Castañeda, Mireya, nota 373, p. 67.

⁴⁷³ ONU, Declaración de los derechos humanos, en: http://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf *dfDeclaración*, fecha de consulta 22 de abril del 2022.

Así podemos señalar que, aun cuando este documento no es específico de las mujeres, si es un antecedente importante en materia de derechos de protección hacia la misma sobre todo tratándose igualdad y no discriminación en cualquier aspecto de la vida social.

4.3.1.2. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW

Una aclaración previa que creemos importante es el hecho de mencionar que anterior a la aparición de la Convención como documento vinculante fue aprobada en primera instancia como declaración⁴⁷⁴ desde el año 1967, bajo la denominación de Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en ese contexto y con el propósito de hacer efectivos los principios enunciados en la misma, y cobrar el sentido vinculatorio se consigue la adopción de la proclamada Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, abierta a firma y ratificación en el año 1979, por resolución de la Asamblea General número 34/180, entrando en vigor hasta el año 1981⁴⁷⁵.

Dicho documento es considerado la carta fundamental de los derechos de las mujeres, y uno de los instrumentos internacionales vinculantes más amplio y progresista sobre los derechos humanos de las mujeres y niñas⁴⁷⁶.

⁴⁷⁴ La diferencia entre tratado y declaración es la creación de obligación para los Estados parte, un tratado es vinculante, una declaración no lo es, el termino declaración suele usarse para indicar que los Estados parte no desean establecer obligaciones y simplemente dan a conocer determinadas aspiraciones, en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4832/5.pdf>, fecha de consulta 20 de abril 2022.

⁴⁷⁵ Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer, https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf, fecha de consulta 22 de abril del 2022, p. 1.

⁴⁷⁶ La Cedaw, Convención sobre los derechos de las mujeres, en: <https://www.refworld.org/es/pdfid/5bf2fcda4.pdf>, fecha de consulta 22 de abril del 2022

En ese sentido es de destacarse el hecho de que nuestro país firmó la Convención en el año 1980, la ratificó en el año 1981, firmo su Protocolo Facultativo en el año 1999, ratificándolo en el 2002, consecuentemente México está comprometido a realizar una serie de medidas a nivel interno para eliminar las violaciones de derechos humanos contra las mujeres y tiene la obligación de no discriminar a la mujer por acción u omisión⁴⁷⁷.

Siendo esta Convención un documento tan importante respecto de los derechos de las mujeres, sobre todo por obsequiar la prohibición de la discriminación de la mismas en múltiples aspectos y contextos, tales como la educación, empleo, atención médica, en esferas de la vida económica y social, así como la participación en la vida rural y sus beneficios, significa un compromiso firmado y ratificado por nuestro país, por tanto, sus disposiciones se convierten en una obligación para el Estado Mexicano.

En ese sentido es importante destacar que, por lo que refiere al tema de investigación este instrumento significa uno de los documentos vertebrales del marco normativo de los derechos de las mujeres y su no discriminación, que nos propusimos exponer, el cual, genera obligaciones a cargo de nuestro país, desde la promoción de cada derecho humano previsto en la misma, la puesta en práctica de políticas públicas para la eliminación de la discriminación de la mujer centradas en el desarrollo de la misma, y la eliminación de barreras que permitan que más mujeres participen dentro del sector empresarial en puestos de decisión, lo cual, puede ser realizable, dado el contenido de algunos artículos que de manera específica señalamos:

Artículo 2

Los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios

⁴⁷⁷ Gobierno de México, en: <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/mexico-ante-la-cedaw-un-mecanismo-que-avanza-interpela-y-exige-resultados?idiom=es>, fecha de consulta 22 de abril del 2022.

apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

Artículo 11

1. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

Como podemos apreciar, el combatir la discriminación que permita que la mujer en condiciones de igualdad respecto a los hombres alcance, goce y ejerza sus derechos es la cometida más importante de esta Convención, la obligación que se impone a los Estados firmantes, es la instauración de políticas encaminadas a combatir la discriminación de la mujer por cualquier medio, persona o ente; de forma específica pensando en la participación de la mujer en el plano público la obligación conlleva el desarrollar acciones que eliminarían barreras profesionales y el ascenso de mujer en puestos de liderazgo, dada las directrices del goce en igualdad de condiciones de la mujer frente al hombre plasmadas en dicho instrumento internacional, tales como la oportunidad de empleo, la aplicación de los mismos de criterios de selección, de ascenso, de estabilidad, la formación profesional periódica y superior de las mismas.

4.3.1.3. Plataforma de Acción de Bejín, agenda 2030 de la ONU para el desarrollo sostenible

Otro de los mecanismos del que han derivado elementos de relevancia y aportaciones significativas es la Plataforma de acción de Beijing; dicho instrumento juntamente con la Declaración se aprueba a partir de la celebración de la cuarta conferencia mundial sobre la mujer celebrada en Beijing, China en el año de 1995. Se trata de un programa encaminado a generar las condiciones para potenciar el papel de la mujer en la sociedad, su objetivo es la aceleración de la aplicación de estrategias hacia el futuro para el adelanto de la mujer y la eliminación de obstáculos que dificultan la participación de la mujer en todas las esferas tanto de la vida pública como privada⁴⁷⁸.

Conforme a su contenido se puede advertir que, dentro de las preocupaciones especiales, respecto de lo logrado en años anteriores en el contexto de las conferencias celebradas -Nairobi-, existen esferas especiales que requieren medidas especiales urgentes y que se destacan como prioridades para la acción.

La Plataforma de acción de Beijing pide centrar la atención y recursos en los objetivos estratégicos de las esferas de mayor preocupación y que consisten y evidencian la realidad de la mujer en el mundo y su desarrollo dentro de la sociedad, los cuales deben ser atendidos por todos los involucrados incluyendo al sector privado, para lo cual se establecen un cumulo de esferas decisivas de especial preocupación que deben ser atendidas, de las cuales citamos las que consideramos involucran a las empresas, como son:

⁴⁷⁸ Informe de la cuarta conferencia de Beijing, en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>, fecha de consulta 29 de abril de 2022.

La desigualdad en las estructuras y políticas económicas, en todas las formas de actividades productivas y en el acceso a los recursos; la desigualdad entre la mujer y el hombre en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones a todos los niveles; así como la falta de mecanismos suficientes a todos los niveles para promover el adelanto de la mujer⁴⁷⁹.

De ahí podemos apreciar, que la desigualdad de la mujer desde hace tiempo se encuentra dentro de las preocupaciones y trabajos internacionales, y no solo desde la perspectiva de derechos generales, sino también más específicos que atañen a la vida pública de la mismas, por lo que existe la pauta normativa para que las necesidades de estas sean atendidas por los gobiernos, instituciones y empresas.

Por último, cabe citar que dentro del cumulo objetivos estratégicos, se encuentran aquellos que van relacionados con la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones⁴⁸⁰, entre las que se encuentran la igualdad de la mujer en ese contexto, por ser esencial para potenciar su papel, los que de forma limitada por ser idóneos al tema de investigación se citan, sin pretender excluir alguno de los existentes en el documento que se analiza, se menciona como ejemplo, el objetivo G.1. Adoptar medidas para garantizar a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones⁴⁸¹.

⁴⁷⁹ *Ibidem*, pp. 16 y 17.

⁴⁸⁰ Plataforma de Acción de Beijing, Objetivo estratégico 186. El hecho de que haya una proporción tan baja de mujeres entre los encargados de adoptar decisiones económicas y políticas a los niveles local, nacional, regional e internacional obedece a la existencia de barreras tanto estructurales como ideológicas que deben superarse mediante la adopción de medidas positivas. Los gobiernos, las empresas transnacionales y nacionales, los medios de comunicación de masas, los bancos, las instituciones académicas y científicas y las organizaciones regionales e internacionales, incluidas las del sistema de las Naciones Unidas, no aprovechan plenamente las aptitudes que tiene la mujer para la administración de alto nivel, la formulación de políticas, la diplomacia y la negociación. *Ibidem*, p. 86.

⁴⁸¹ *Ibidem*, p. 87.

Siendo algunas de las medidas estratégicas que correspondería al sector empresarial la adopción de: medidas positivas para conseguir que exista un número decisivo de mujeres dirigentes, ejecutivas y administradoras en puestos estratégicos de adopción de decisiones; o aquella que refiere a la creación o fortalecimiento, según proceda, de mecanismos para vigilar el acceso de la mujer a los niveles superiores de adopción de decisiones; otra es la de revisar los criterios de contratación y nombramiento para los órganos consultivos y de adopción de decisiones y el ascenso a puestos superiores para garantizar que tales criterios son pertinentes y no discriminan contra la mujer; y finalmente citamos aquella que consiste en alentar los esfuerzos para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en sus distintas categorías, incluida la participación igual en sus órganos de adopción de decisiones y en las negociaciones en todos los sectores y a todos los niveles.

Como podemos advertir existe la ruta dada desde el escenario internacional para que los países trabajen activamente en favor de la igualdad de género y específicamente para suprimir barreras de acceso de la mujer a la vida pública, pero también para su participación en puestos de decisión dentro del sector empresarial, así también establecer una estructura institucional en la cual las empresas, incluidas las empresas transnacionales cumplan la normativa nacional de los países en donde operan. En ese tenor y a efecto de proseguir con el análisis del marco internacional se da paso a la mención de los objetivos de desarrollo sostenible.

En el año 2015, los países miembros de las Naciones Unidas se dieron a la tarea de aprobar 17 objetivos⁴⁸² dentro de la llamada agenda 2030 para el

⁴⁸² Los objetivos del desarrollo sostenible son 17, se trata de desafíos globales como la pobreza, la desigualdad, el clima la degradación ambiental, la prosperidad, la paz

desarrollo sostenible, estableciéndose dentro de esta, un plan para alcanzar dichos objetivos en un término de quince años; se trata de un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo⁴⁸³.

Dentro de esta agenda 2030 y como objetivo número cinco se contempla el logro de la igualdad entre los géneros, así como el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas, los aspectos destacados que se refieren como logros importantes alcanzados a la fecha son diversos, nosotros destacamos de manera particular entre los mencionados en el documento que se analiza, el tema de las mujeres con más cargos en los parlamentos y en puestos de liderazgos⁴⁸⁴; en el propio documento se enfatiza además como dificultades, la todavía existencia de leyes y normas discriminatorias que, siendo generalizadas, provocan que las mujeres sigan infrarrepresentadas en liderazgos políticos, entre otros aspectos de violencia. En ese hilo conductor destaca los efectos del Covid-19, que trajo como resultado revertir los escasos logros, agravando las desigualdades ya existentes y aumentando la violencia contra las mujeres y las niñas⁴⁸⁵.

De los trabajos que se elaboran alrededor de los objetivos de desarrollo sustentable, el documento denominado Igualdad de género ¿porque es importante? se reitera el objetivo cinco de desarrollo sustentable, que tiene el propósito de lograr la igualdad entre los géneros, así como el empoderamiento

y la justicia, en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>, fecha de consulta 26 de abril de 2022.

⁴⁸³ Agenda para el desarrollo sostenible, en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>, fecha de consulta 25 de abril de 2022.

⁴⁸⁴ Si bien en cierto que las mujeres han logrado importantes avances en la toma de cargos políticos en todo el mundo, su representación en los parlamentos nacionales de 23,7% aún está lejos de la paridad; en 46 países, las mujeres ahora ocupan más del 30% de los escaños en el parlamento nacional en al menos una cámara, objetivo 5. igualdad de género, en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>, fecha de consulta 26 de abril de 2022.

⁴⁸⁵ *Idem*

de todas las mujeres y las niñas, y se justifica con el hecho de que en el mundo las mujeres y las niñas representan la mitad de la población mundial y, por lo tanto, la mitad de su potencial, al existir la desigualdad de género persiste en el mundo y provoca el estancamiento social⁴⁸⁶.

A su vez, a pesar de tratarse del análisis de documentos o mecanismos internacionales de protección de los derechos de las mujeres, creemos necesario en este punto hacer un breve recorrido de la situación que guardan los objetivos de desarrollo en nuestro país, por considerar relevante conocer el contexto mexicano y el impacto de la actuación internacional.

Dicho en forma breve, nuestro país se encuentra integrado a los objetivos de desarrollo sostenible más activamente después del año 2015, en un inicio se decidió que la oficina de la presidencia de la República tuviera el liderazgo sobre la implementación de la agenda, como un compromiso de Estado, por considerarse que con ello permearía el compromiso a todos los niveles de gobierno⁴⁸⁷, con base en ello existe involucrados poder legislativo⁴⁸⁸, gobiernos estatales, municipales⁴⁸⁹, empresas⁴⁹⁰. Actualmente

⁴⁸⁶ Igualdad de género, ¿porqué es importante? en: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5_Spanish_Why_it_Matters.pdf, fecha de consulta 26 de abril de 2022.

⁴⁸⁷ Objetivos de desarrollo sostenible, Los ODS en México, *El papel de México en la agenda 2030*, en: <https://agenda2030.mx/#/home>, fecha de consulta 26 de abril de 2022.

⁴⁸⁸ El Poder Legislativo creó un mecanismo parlamentario para el fortalecimiento del cumplimiento de la Agenda 2030, durante el proceso de negociación de los ODS y la agenda se logró establecer un diálogo constructivo con las organizaciones de la sociedad civil involucradas en el proceso: contribuyeron a la posición de nuestro país a nivel internacional, además de que algunos de sus miembros asistieron como parte de la Delegación de México en las negociaciones de la Agenda 2030.

⁴⁸⁹ Se ha identificado dos espacios de deliberación de acuerdos para impulsar el desarrollo local y promover transformaciones institucionales, estas son: la Conferencia Nacional de Gobernadores (CONAGO) y la Conferencia Nacional de Municipios de México (CONAMM)

⁴⁹⁰ En la participación del sector privado la AMEXCID estableció la Alianza por la Sostenibilidad, como plataforma de diálogo y acción que incluye a 80 empresas mexicanas y multinacionales operando en México, para intercambiar información

la coordinación de la agenda 2030 se encuentra en manos de la secretaria de Economía, ya no la oficina de presidencia⁴⁹¹.

De ahí que existe un Consejo Nacional de la Agenda 2030 -Actores integrantes⁴⁹² y un Comité Técnico especializado en los Objetivos de desarrollo sostenible, encargado de coordinar los trabajos en relación con esos objetivos⁴⁹³. Por lo que respecta al objetivo número cinco sobre la igualdad de género encontramos indicadores por objetivo y metas, reflejados a nivel nacional y global respecto de los 17 objetivos; sin embargo, analizados los mismos advertimos que, a nivel nacional como meta el índice que a nivel internacional refiere a la proporción de mujeres en cargos directivos se encuentra descartado; es decir, no existe como meta; de ahí que solo podamos estar en condiciones de indicar que lo que sucede a nivel internacional respecto del tema contemplado como meta 5.5.2. Proporción de mujeres en cargos directivos, en donde los indicadores muestran la existencia de un porcentaje del 36.1 por ciento de participación de mujeres en ese contexto en el año 2019, que en comparación a un año anterior fue de 37.3 por ciento, situación no favorable, siendo la razón, el decrecimiento de

sobre la integración de los ODS en los modelos de negocio y diseñar proyectos de cooperación internacional alrededor de la Agenda 2030.

⁴⁹¹ Informe nacional voluntario, agenda 2030 México, en: https://agenda2030.mx/docs/doctos/InfNalVol_FPAN_DS_2021_es.pdf, fecha de consulta 29 de abril de 2030, p. 122.

⁴⁹² Presidencia de la República -preside el consejo-; secretaría de Economía -oficina de la agenda y secretaria técnica-; secretarías de Estado; Gobiernos Subnacionales; sociedad civil; sector privado; sector académico; organizaciones internacionales para implementación de los ODS.

⁴⁹³ Coordinar los trabajos de carácter conceptual, metodológico, técnico y operativo, que, en el marco del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, permitan generar y actualizar periódicamente la información requerida para diseñar y evaluar políticas públicas orientadas al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible comprometidos por México en el marco de la Agenda de Desarrollo 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas.

porcentaje de participación de la mujer al último año registrado, y con ello aumentando la brecha de desigualdad en ese sentido⁴⁹⁴.

De acuerdo con el último Informe nacional voluntario, de la agenda 2030 México⁴⁹⁵ del año 2020, la parte dos que corresponde al posicionamiento de los avances de la agenda por sector, la que corresponde al sector empresarial, nos interesa destacar, lo sucedido en él, ya que, como lo hemos enfatizado este implica el escenario de nuestra pretensión respecto de la igualdad de género, en ese sentido, se dice que la Confederación Empresarial junto con la Red Mexicana del Pacto Mundial han promovido acciones desde el sector privado en diversas materias entre las que se encuentra igualdad de género, y que de forma transversal hay esfuerzos entre las empresas por fortalecer la igualdad de género, pero los avances son aún graduales; sin embargo, lo que preocupa es la situación que prevalece en las empresas, tema abordado en dicho informe, y son aquellos grandes retos que enfrentan en términos de sostenibilidad, el 70 por ciento de la mismas cuentan con un bajo desarrollo de acciones de carácter sostenible, contra un 30 por ciento que manifiesta cortar con un presupuesto designado para ello⁴⁹⁶.

Otro de los puntos relevantes que presenta el informe, es el contenido en la parte número tres, que refiere entre otros aspectos, a los retos y la visión de cada sector que contribuye a los objetivos, encontrando el programa denominado Igualdad entre hombres y mujeres 2020-2024, o Pro-igualdad 2020-2024, programa rector en materia de política pública, en el cual se pretende retomar los mandatos nacionales e internacionales relativo a los derechos de las mujeres e incluye también las recomendaciones

⁴⁹⁴ Indicador, proporción de mujeres en cargos directivos, en: <https://agenda2030.mx/ODSind.html?ind=ODS005000350080&cveind=185&cveCob=99&lang=es#/Indicator>, fecha de consulta 25 de abril de 2022

⁴⁹⁵ *Op., cit.*, Objetivos de desarrollo sostenible, Los ODS en México, nota 487, pp. 82 y 85

⁴⁹⁶ *Ibidem*, p. 81

internacionales hechas al Estado Mexicano. En ese sentido de sus objetivos prioritarios⁴⁹⁷ valdría la pena dar seguimiento al referido con relación a la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos político, social, comunitario y privado.

4.3.2. Organización de Estados Americanos

Esta organización tiene como precedente ser el organismo regional más antiguo del mundo, su origen se remonta a sucesos⁴⁹⁸, y reuniones periódicas durante el siglo XIX que tenían toda la intención de concebir un sistema común -sistema interamericano-, de normas e instituciones, como la primera Conferencia Internacional Americana, celebrada en *Wahsington* D.C., de 1889 al 1890, relevante por los temas de comercio internacional abordados en la misma. Finalmente, la Organización de Estados Americanos como tal, se crea en el año 1948⁴⁹⁹, cuando se suscribe la carta de la OEA, la cual entra en vigor hasta el año 1951, misma que ha sido enmendada en cuatro ocasiones. anteriores es

⁴⁹⁷ Objetivos prioritarios son: potenciar la autonomía económica de las mujeres; generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado; mejorar las condiciones para que las mujeres, niñas y adolescentes accedan al bienestar y la salud sin discriminación desde una perspectiva de derechos; combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando su dignidad e integridad; posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos político, social, comunitario y privado; y construir entornos seguros y en paz para las mujeres, niñas y adolescentes.

⁴⁹⁸ Algunos historiadores remontan el origen del sistema interamericano al Congreso de Panamá convocado por Simón Bolívar en 1826. Sin embargo, recién en 1889 los Estados americanos decidieron reunirse de manera periódica y comenzar a forjar un sistema común de normas e instituciones, Primera Conferencia Internacional Americana, celebrada en Washington, D.C., de octubre de 1889 a abril de 1890 en: https://www.oas.org/es/acerca/nuestra_historia.asp, fecha de consulta 20 de mayo de 2022

⁴⁹⁹ En esta reunión, se acordó crear la Unión Internacional de Repúblicas Americanas y se empezó a tejer una red de disposiciones e instituciones que llegaría a conocerse como “sistema interamericano”, el más antiguo sistema institucional internacional.

El propósito de la Organización de Estados Americanos, es posible advertirlo en el contenido del artículo 1° de su propia carta, que refiere al logro del orden de paz y de justicia, al fomento de la solidaridad, al robustecimiento, colaboración y defensa de la soberanía, la integridad territorial e independencia de los Estados Americanos que conforman la misma; la Organización de Estados Americanos se relaciona con el sistema universal de las Naciones Unidas, constituyéndose dentro de esta como un organismo regional⁵⁰⁰.

Por cuanto a su estructura, esta Organización se encuentra constituida por órganos como: la Asamblea General; la Reunión de Consulta de ministros de Relaciones Exteriores; los Consejos; el Comité Jurídico Interamericano; la Comisión Interamericana de Derechos Humanos; la Secretaría General; las Conferencias Especializadas, y los Organismos Especializados⁵⁰¹; la proclama establecida en su artículo 42 de la carta, consiste en el reconocimiento de que la integración de los países en desarrollo del continente americano es uno de los objetivos de ese sistema interamericano, con miras a un mercado común americano⁵⁰².

De esta organización parten algunos de los documentos y organismos que en el trabajo de investigación significan el marco normativo internacional enfocados a la protección de los derechos de la mujer, como la Comisión Interamericana de mujer, entre otros, pero que este por su posición técnica especializada sobre la mujer, y su labor sistemática hacia el desarrollo de las

⁵⁰⁰ Carta de la Organización de Estados Americanos, artículo 1°, en: https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA.asp#Cap%C3%ADtulo%20I, fecha de consulta 06 de mayo de 2022

⁵⁰¹ Órganos de la Organización de Estados Americanos, en: https://www.oas.org/dil/esp/afrodescendientes_manual_formacion_lideres_anexos.pdf, fecha de consulta 5 de mayo de 2022, p. 14

⁵⁰² *Op., cit.*, Carta de la Organización de Estados Americanos, *nota 500*, artículo 42, p. 11

mujeres tiene una basta lista de foros de debate, reuniones, y documentos que han contribuido en la obtención de derechos de las mismas.

4.3.2.1. Comisión interamericana de mujeres

Dentro de la estructura de la Organización de Estados Americanos, advertimos la existencia de organismos especializados, establecidos por acuerdos multilaterales, cada uno experto en alguna materia técnica que es de interés común para los Estados Americanos.

Uno de ellos es, la llamada Comisión Interamericana de Mujeres, organismo consultivo de la Organización de Estados Americanos y el principal foro generador de políticas hemisféricas para la promoción de los derechos de la mujer y la igualdad y equidad de género⁵⁰³; fue creada en la sexta Conferencia Internacional Americana, celebrada en la Habana, en el año 1928, su objetivo es fomentar la integración de la perspectiva de género en los proyectos, programas y políticas de la Organización, además de impulsar a los gobiernos a que desarrollen políticas públicas y programas con perspectiva de género a fin de que hombres y mujeres tengan igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad⁵⁰⁴.

Cabe destacar que la Comisión Interamericana de Mujeres⁵⁰⁵, es considerado como el primer organismo en el mundo fundado expresamente

⁵⁰³ Organismos Especializados, OEA, en: https://www.oas.org/es/acerca/organismos_especializados.asp, fecha de consulta 15 de mayo de 2022

⁵⁰⁴ Comisión Interamericana de Mujeres, en: https://www.oas.org/es/acerca/organismos_especializados.asp, fecha de consulta 16 de mayo de 2022

⁵⁰⁵ La creación de la CIM fue obra del movimiento feminista que surgía a través del hemisferio y reflejó una creciente cooperación entre las mujeres de América del Norte y del Sur, parte de las acciones destacadas de esta comisión fue el examen de las constituciones y las leyes de las 21 repúblicas americanas, principalmente en cuanto a la desigualdad de derechos. En ese sentido la Comisión presentó a la Séptima Conferencia monografías con un análisis de la condición jurídica de la mujer en cada uno de los 21 países. Otro dato interesante, es que, en cumplimiento del mandato de

para luchar por los derechos civiles y políticos de la mujer en el continente⁵⁰⁶, siendo uno de los principales foros desde donde se propició el debate acerca del derecho al voto de las mujeres⁵⁰⁷.

En ese tenor, es importante resaltar su labor en el establecimiento de normas sistemáticas en favor de los derechos de la mujer, como las Convenciones Interamericanas sobre Nacionalidad de la Mujer, la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer, la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, "Convención de Belém do Pará" ⁵⁰⁸.

Esta última que, al igual que la Convención Interamericana de Concesión de Derechos Civiles a la Mujer, y el Programa Interamericano sobre Promoción de los Derechos Humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género son traídos a su análisis en esta investigación por su relevancia al marcar pautas en la incorporación de derechos aun no alcanzados por las mujeres en sus tiempos, e influencia en su posterior desarrollo y obtención de los mismos, así como por la protección en la vida de las mujeres respecto de la violencia ejercida hacia la misma en diversos contextos y aspectos.

la Quinta Conferencia Internacional Americana de 1923, se presentaron, en el idioma oficial de cada país, compendios de la legislación sobre la mujer, evidenciando los limitados derechos civiles y políticos de que gozaban en cada una de las repúblicas americanas. Estos compendios preparados exclusivamente por mujeres fueron el primer estudio en el mundo de tal naturaleza, Historia en breve de la Comisión interamericana de Mujeres, en: [https://www.oas.org/es/cim/docs/BriefHistory\[SP\].pdf](https://www.oas.org/es/cim/docs/BriefHistory[SP].pdf), p. 3

⁵⁰⁶ Programa Interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género, en: <https://www.oas.org/es/CIM/docs/PIA-ES.pdf>, fecha de consulta 11 de mayo de 2022, p. 2

⁵⁰⁷ La CIM fue de vital importancia para lograr que se tratara el tema del sufragio femenino en los debates que tuvieron lugar en los foros nacionales e internacionales, y gradualmente-durante los 30 años siguientes-las mujeres de las Américas consiguieron su derecho al voto y el derecho a postularse para cargos públicos, *op., cit.*, nota 135, p. 4.

⁵⁰⁸ *Op., cit.*, Comisión Interamericana de Mujeres, nota p. 2.

Un dato informativo sobre la estructura de esta Comisión es que, esta se encuentra conformada de 34 delegadas titulares, una por cada Estado miembro, designadas por sus respectivos gobiernos; la máxima autoridad es la asamblea de delegadas, la cual se reúne cada 3 años para establecer el programa de trabajo, analizar los logros y elegir a su Comité Directivo. Su operación es responsabilidad de su Secretaría Ejecutiva, con sede en Washington, D.C.⁵⁰⁹.

4.3.2.2. Convención interamericana de concesión de derechos civiles a la mujer

Este documento surge a raíz de la celebración de la IX Conferencia Americana celebrado en el año 1948, y subyace en aspiraciones de la comunidad americana de equiparar a hombre y mujeres en el goce y ejercicio de los derechos civiles; anterior a ello en la Resolución XX de la VIII Conferencia Internacional Americana expresamente se declara: "Que la mujer tiene derecho a la igualdad con el hombre en el orden civil"⁵¹⁰.

Este documento toma como base el principio de igualdad de derechos humanos contenidos en la Carta de las Naciones Unidas. La convención se reduce a un preámbulo y dos artículos, el primero contiene la declaratoria de otorgar a la mujer los mismos derechos civiles que goza el hombre, y el segundo a consideraciones generales acerca de su firma y ratificación.

4.3.2.3. Convención Americana de Derechos Humanos, "Pacto de San José de Costa Rica"

⁵⁰⁹ ¿Qué es la convención Interamericana de Mujeres? en: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-comision-interamericana-de-mujeres?idiom=es>, fecha de consulta 20 de mayo de 2022

⁵¹⁰ Convención Interamericana sobre concesión de los derechos civiles a la mujer, en: https://www.oas.org/dil/esp/Convencion_Interamericana_sobre_Concesion_Derechos_Civiles_a_la_Mujer.pdf, fecha de consulta 20 de mayo de 2022

La Convención Americana también denominada Pacto de San José de Costa Rica es un tratado internacional, que se origina dentro del contexto de la Organización de Estados Americanos, fue adoptada tras la celebración de la Conferencia especializada de Derechos Humanos, celebrada en San José, Costa Rica, en el año 1969, entró en vigor hasta el año 1978, México es Estado firmante de la misma. Esta Convención cuenta con dos protocolos adicionales, el Protocolo adicional a la Convención los Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales llamado protocolo de San Salvador, adoptado en 1988 y que entró en vigor el 1999; el segundo, Protocolo a la Convención Americano sobre derechos humanos relativo a la abolición de la pena de muerte⁵¹¹.

Este documento en su primera parte establece la obligación de los Estados de respetar los derechos y las libertades que se encuentran reconocidas en la mismas, pero además la obligación de adaptar disposiciones en su derecho interno para hacer efectivo el goce de esos derechos⁵¹²

Los derechos establecidos en esta primera parte refieren a una serie de derechos civiles y económicos, relativos a derechos humanos y garantías para la defensa de los mismos, y que los Estados firmantes tienen el deber de respetar y garantizar, así como de incorporar en su derecho interno, entre los que se encuentra la igualdad ante la ley; destacando por su relevancia la parte titulada derechos económicos, sociales y culturales, y sin referir a ellos en particular en esta Convención, -aparecen en el protocolo adicional a la Convención los Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales-, provee el deber de los Estados de lograr el desarrollo

⁵¹¹ ABC de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/abccorte/abc/8/#zoom=z>, fecha de consulta 16 de mayo de 2022, p. 8.

⁵¹² Convención Americana sobre derechos Humanos "Pacto de San José", en: https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf, fecha de consulta 16 de mayo del 2022, artículos 1° y 2°.

progresivo para la efectividad de derechos que se derivan de normas económicas, sociales, y sobre educación, ciencia y cultura contenidos en la carta, sea mediante la forma legislativa o cualquier otra⁵¹³.

En ese orden ideas, es importante resaltar la existencia de una segunda parte dedicada a los medios de protección, pues el artículo 33°, se destacan dos componentes esenciales para conocer de los asuntos relacionados con el cumplimiento de los compromisos contraídos por los Estados parte en esta Convención⁵¹⁴: la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, y la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Finalmente, la tercera parte alude a disposiciones generales y transitorias.

4.3.2.4. Convención para Prevenir Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer “Belem do Pará”

Esta Convención es aprobada en el año 1994, define la violencia contra las mujeres, y establece el derecho de estas a vivir una vida libre de violencia, destacando a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. En este documento se propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad⁵¹⁵.

Considerando la esencia y propósito de esta Convención pensamos que la parte toral de la misma se encuentra en el contenido de su artículo 1°,

⁵¹³ *Ibidem*, artículos 24 y 26.

⁵¹⁴ *Ibidem*, artículo 33

⁵¹⁵ Convención do Belém do Pará, en; <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp#:~:text=La%20Convenci%C3%B3n%20Interamericana%20para%20Prevenir,a%20la%20violencia%20como%20una>, fecha de consulta 20 de mayo de 2022.

que en su parte conducente dice: ... debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

De lo que podemos advertir tres partes importantes en su contenido, la primera que indica que debe ser entendido por violencia; la segunda aquella que indica que la misma involucra o puede darse a través de acciones y conductas, y la tercera los ámbitos en los que la mismas se puede dar; es decir, espacio público y privado, elementos esenciales que proveen a dicho concepto una capacidad amplia para mejor entendimiento de la violencia que se ejerce por género en contra de la mujer.

En el tema de los derechos protegidos, en esta Convención se hace mención que, la mujer tiene el derecho a una vida libre de violencia en los ámbitos público y privado; el derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades; al ejercicio libre y pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, contando con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos, citándose en dicho documento una lista de derechos tales como, el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley; y el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones, entre otros⁵¹⁶.

En ese tenor en la obra denominada Los derechos humanos de la mujeres, ejercicio y exigibilidad⁵¹⁷, se explica como la Convención para

⁵¹⁶ *Ibidem*, artículos 3 y 4, p. 2.

⁵¹⁷ Santamaría, Monjaraz, Beatriz, (coord.), Los derechos humanos de la mujeres, ejercicio y exigibilidad, en: http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/uig/lxiii/cua_der_hum_muj.pdf, fecha de consulta 20 de mayo de 2022.

Prevenir Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer “Belem do Pará” tiene como antecedente la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, de las Naciones Unidas, organización preocupada por erradicar la problemática que impide que las mujeres alcancen la igualdad con los hombres en el ámbito social, en la Declaración, se enfatiza la existencia de relaciones de poder, que históricamente han sido desiguales entre hombres y mujeres, dando como resultado la subordinación de la mujer ante la dominación masculina.

4.3.5. Programa Interamericano sobre Promoción de los Derechos Humanos de la mujer y la equidad de género e igualdad de género

Por cuanto hace al nacimiento del Programa Interamericano sobre Promoción de los Derechos Humanos de la mujer y la equidad de género e igualdad de género, la Convención Interamericana de mujeres, aprobó la resolución CIM/Res.209(XXIXO/98) sobre el Fortalecimiento y Modernización de la Comisión Interamericana de Mujeres, la misma sirvió de base para que el vigésimo noveno período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos aprobara diversa resolución AG/RES.1625 (XXIX-O/99), "Situación de la Mujer en las Américas y Fortalecimiento y Modernización de la Comisión Interamericana de Mujeres"⁵¹⁸.

En la anterior resolución son convocadas a una reunión las ministras y autoridades de más alto nivel, los cuales son responsables de las políticas de las mujeres en los Estados Miembros; es solicitado a la Convención

⁵¹⁸ Programa Interamericano sobre Promoción de los Derechos Humanos de la mujer y la equidad de género e igualdad de género en: <https://www.oas.org/es/CIM/docs/PIA-ES.pdf>, fecha de consulta 20 de mayo de 2022, p. 2.

Interamericana de Mujeres la elaboración de un proyecto de temario que incluya, entre otros temas, la aprobación de un proyecto de programa interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad de género⁵¹⁹.

La anterior relatoría corresponde a algunos antecedentes de surgimiento del instrumento regional que nos encontramos analizando, cuya finalidad mencionaremos posteriormente, el mismo surge para dar espacio a los nuevos enfoques de género que iniciaron a desarrollar en años anteriores, ante la necesidad de elaborar acciones en la que se desarrollaran políticas y programas con perspectiva de género.

Razón por la que, como mencionamos en párrafo anterior, sus objetivos generales se encuentran plasmados en los artículos 1 y 2 del documento que corresponde al Programa, tratándose de la integración sistemática de la perspectiva de género en todos los organismos del sistema interamericano y alentado la formulación de políticas públicas, estrategias y propuestas dirigidas a promover los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género en todas las esferas de la vida pública y privada; así como la participación igualitaria de la mujer en todos los aspectos del desarrollo económico, social, político y cultural.

Como podemos advertir dentro del sistema de la Organización de Estados Americanos se han consolidado una serie de órganos y documentos regionales enfocados a fortalecer el desarrollo y posicionamiento de la mujer en ámbito público y privado; con ello podemos constatar que la problemática de la mujer se encuentra presente en el marco de cooperación del sistema interamericano, desde la creación de la Comisión Interamericana de Mujeres, que dio paso al cumulo de convenciones, documentos, resoluciones y

⁵¹⁹ *Idem*

programas en los que se refleja la atención a la violencia de las mujeres y a la aplicación de la perspectiva de género en múltiples aspectos y contextos.

Con lo anterior damos por concluido el presente capítulo, en el cual en esta última parte se han expuesto los compromisos más relevantes del marco normativo internacional universal y regional americano sobre la protección de la mujer. A su vez se concluye nuestro trabajo de investigación, considerando que el mismo representa un análisis sistemático del tema de investigación, por lo que en la siguiente parte expondremos las conclusiones a las que hemos llegado,

Conclusiones

A través de este apartado ponemos a consideración las conclusiones a las que hemos arribado, las cuales derivan de un trabajo sistemático de investigación, respecto del tema de la responsabilidad social empresarial como un mecanismo para alcanzar la igualdad de género dentro de las empresas en puestos de alta dirección.

1.- La globalización existe en el mundo como un fenómeno, que abarca aspectos económicos, políticos, sociales y culturales de la vida a nivel mundial, su predominio en el ámbito económico ha generado que la misma sea vista como desarrolladora de grandes agentes económicos; al respecto se refieren aspectos positivos y negativos. En su momento concluimos que la globalización es originada por el intercambio multidimensional en el mundo, y su desarrollo se ha visto más acelerado en los últimos tiempos; sus aspectos positivos podrían ser compartidos de manera ética, consiente e igualitaria, pero en ocasiones han sido aprovechados de forma abusiva e inconsciente, por quienes tienen el mejor acceso a la ciencia y la tecnología, y un instinto capitalista de acumulación incesante.

No se puede afirmar que la globalización como fenómeno sea algo negativo, es consecuencia del desarrollo de la humanidad; los efectos de esta son aquellos que el propio individuo a perfilado como resultado de ideologías que encuentran en ella un área de oportunidad para la expansión de intereses económicos de particulares, gobiernos, y corporaciones, sin importar que otros no logren alcanzar el desarrollo, o no se les permita alcanzarlo. Son los efectos de la globalización los que pueden contribuir a ese sesgo de negatividad que se le pretende atribuir.

2.- El Neoliberalismo se define como teoría que refiere la forma de como adecuar el actuar y funcionamiento del Estado para que este garantice el

funcionamiento del mercado, vinculado al sistema socioeconómico del capitalismo basado en el continuo desarrollo de la propiedad privada, sobre el régimen de trabajo asalariado. El sistema capitalista por si, necesita del desarrollo de una economía mundial que su vez subyace en la globalización, la que no sería posible sin la participación de los Estados y la adaptación de estos a la sinergia económica mundial; es decir, se hace necesario su reestructuración institucional para adaptarse a las exigencias de la mismas y a las nuevas tecnologías, lo que muchas ocasiones repercute de manera desfavorable hacia la población más vulnerable dentro de los territorios nacionales, más si se trata de países menos desarrollado

3.- Dentro del anterior escenario surgen la empresa transaccional, grandes empresas cuya actividad a nivel mundial las convierte en agentes principales de la globalización, estas han sido mencionadas como empresas multinacionales de acuerdo con sus diferencias conceptuales apuntadas en su momento en el presente trabajo, y que obedecen principalmente al momento histórico en el que se desarrollan. Con el transcurso del tiempo hasta la actualidad y basado en el diseño e implementación de estrategias que les permitido desarrollar ventajas competitivas son consideradas empresas globales. El contexto político y económico de su tiempo han contribuido en la diversidad de denominaciones.

4.- Para poder llegar al punto relevante del trabajo de investigación, fue necesario abordar, que parte de la estrategia de expansión de las empresas globales o transaccionales contiene un interés por la legitimación de estas dentro de la sociedad, tema de preocupación dentro de la Comunidad Europea al señalar los impactos de las empresas y los derechos humanos como importantes, esto, dentro del contexto de la Responsabilidad social empresarial, misma que en una fase inicial propicio la desaparición de las malas prácticas de las empresas, se fue transformando, adaptándose al

contexto social y económico, dio un salto de la filantropía al gobierno corporativo de las empresas, coadyuvando a la activación política y un comportamiento social de la empresa, esta no solo ha sobrevivido, sino se ha consolidado a través del tiempo. La misma dio paso al nacimiento de herramientas que intentan medir la responsabilidad social de las empresas, y la base para el desarrollo sustentable; como parte de una etapa de conciencia social se han integrado en el plano internacional diversas iniciativas de organismos internacionales útiles en el desarrollo de índices, principios y normas que sirven el desarrollo e implantación de esta. Dentro de la Responsabilidad social empresarial existe un marco teórico, integrado por diversas teorías que fueron abordadas, dentro de las cuales la teoría de los *stakeholders*, nace en una época en la que se le denomina una nueva responsabilidad social, producto de la necesidad competitiva mundial, esta teoría representa, una forma más amplia de implementación de la responsabilidad social empresarial, incluida en ella las cuestiones de beneficio a los accionistas, ventajas competitivas, legitimación, estímulos fiscales, cumplimiento con instituciones. Se llegó a la conclusión de que los *stakeholders* son aquellas personas o grupos de personas, antes constituidos legalmente, la propia comunidad, que al encontrarse en relación directa o indirecta con la empresa, sus acciones producen una correlación entre ambas, -empresa-grupos de interés-, pudiendo repercutir de manera recíproca y continua, y en consecuencia representa una área de oportunidad que la empresa tiene para llevar a cabo mediante un compromiso de carácter social, un beneficio en su favor y, asimismo estos grupos de interés pueden estar en condiciones de contribuir con la empresa para alcanzar objetivos propios.

5.- Bajo un orden de ideas en donde un sistema capitalista y patriarcal sirve de marco en las relaciones sociales de la mujer, se define su papel laboral como complementario, se estima que en el contexto de los liderazgos dentro de las empresas las mujeres se encuentran frente a la discriminación en razón de

género que no siendo directa, aun así, conlleva prejuicio sobre el papel de la misma en la vida productiva, de manera específica en los puestos de alta dirección, dada la cultura organizacional que impera en nuestros tiempos, supedita su participación a los estereotipos y roles de género, al no existir una política organizacional en donde se incluya la igualdad de género; el problema a resolver es la discriminación de la mujer en el campo laboral, y el desarrollo de esta en los puestos de alta dirección dentro de las empresas; la discriminación debe advertirse como un tipo de violencia de género, por causar daño y vulnerar la condición y desarrollo de la mujer. Referente al desarrollo de la mujer, hemos podido advertir como el propósito de estas por ser visibles ha culminado en la promoción de la igualdad de género en múltiples áreas políticas, económicas y sociales, el logro es que, a través del tiempo se han obtenido conquistas de derechos, como el derecho al voto. Sin embargo, las mujeres siguen encontrando obstáculos para desarrollarse humana y profesionalmente en relación con los hombres. En nuestro país la igualdad formal se ve reflejada en la Constitución a través de políticas de género en la educación, trabajo y derechos políticos, siendo insuficientes las reformas de igualdad de género que en los últimos años se han realizado; no obstante que en algunas de ellas se ha incorporado la transversalidad; sin embargo, siguen siendo rasgos de una igualdad formal que, en el contexto actual requiere de mucho trabajo en el marco de una igualdad real de la mujer como parte de un grupo social subordinado que, entre otros aspectos el laboral marcado por la división sexual del trabajo, abre la necesidad y exige una renovación institucional y de estructuras culturales, que permitan la participación igualitaria de las mismas

6.- Dentro de nuestro trabajo comparativo se concluyó sobre la existencia de brechas de género que, de acuerdo con los especialistas esta subyace en el desempleo, porque el empleo es utilizado como factor determinante que infiere en dicha brecha. México ocupa el lugar 34°, con un

porcentaje de 0.757, lo que significa que nuestro país se encuentra más alejado de alcanzar la igualdad de género. En relación con las mujeres que ocupan puestos de alta dirección en el sector empresarial se puede referir un porcentaje mayor del treinta por ciento de mujeres en puestos de alta dirección, en él se encuentran incluidos puestos de tipo intermedios, no así puestos de alta dirección como tal, ya que estos últimos solo representan un 7.5 por ciento, y un 14.6 en posiciones directivas muy altas. México se encuentra alejado de la igualdad de género en la participación de la mujer en puestos de alta dirección. Por cuanto, a la existencia de legislación sobre la igualdad, nuestro país cuenta con aquellas que pretenden propiciar la posición de la mujer en ámbitos público y el privado, como Ley General para la igualdad entre hombres y mujeres, legislación que se encuentra particularmente instituida para la igualdad de trato entre hombres y mujeres, pretendiendo instituir una política nacional de igualdad de género que corre a cargo del Gobierno en sus tres instancias, el cual es desarrollado con base a la institucionalización de un sistema, un programa y un organismo encargado de la observancia el seguimiento y monitoreo de dicha política: sin embargo, la ley lejos de hablar de acciones que corresponden a las Autoridades para implementar la igualdad, no determina la formas concretas que habría de cumplirse en la realidad, mucho menos en el sector privado.

7.- Por cuanto hace a la Responsabilidad social empresarial en México el gobierno no se encuentra incorporado en su institucionalización y tratamiento, aunque en el sector público encontramos la adopción y desarrollo de modelos sobre la responsabilidad social empresarial; se puede decir que la misma se ha desarrollado a partir de estos. Es dable explicar que se concreta a iniciativas en su mayoría de carácter privado y público, no podemos referir a una política de funcionamiento de la responsabilidad social empresarial con perspectiva de género de forma específica, por lo menos no estructurada; solo se trata de una política de funcionamiento instrumentada bajo modelos

principalmente de responsabilidad social empresarial tanto en el sector público y privada más sistematizados en este sector. Una responsabilidad social empresarial con gestión sobre la igualdad de género podría ser implementada dentro de la responsabilidad social si la propia empresa de manera voluntaria quisiera adoptarla dentro de su política de responsabilidad social empresarial, como estrategia en la promoción de esta o para obtener algún distintivo o certificación.

8.- El primer derecho de la mujer dentro de la sociedad, fue el reconocimiento de las mismas como sujetas de derecho; y a pesar de ello, la igualdad de la mujer fue reconocida hasta el siglo pasado, aun así no cambio los roles, los estereotipos y la división sexual del trabajo, el reconocimiento de igualdad formal rompió la exclusión legal, pero no logro modificar las condiciones materiales de las mujeres respecto a la división sexual del trabajo; sin embargo, el avance en el reconocimiento de derechos condujo a que las mismas fueran visibilizadas, transparentando su condición de desventaja ante el hombre: Aun cuando la afirmación de derechos desde una perspectiva formal a incidido en proporcionar un escenario distinto para muchas mujeres, todavía al día de hoy en diversos aspectos y ámbitos de la vida el porcentaje de mujeres en la participación política y económica es menor, razón por la que nos parece interesante la labor en favor de las mujeres desde un entendimiento e implementación de mecanismos para la realización de la igualdad desde de la perspectiva de género.

9.- La igualdad es un derecho fundamental y un derecho humano. Un derecho humano porque su faceta como principio orienta el sustento de respeto de toda persona, su dignidad humana; y es un derecho fundamental porque por vía de adopción constitucional este principio se impone como un derecho de los más fundamentales que no permite la discriminación de ninguna persona ante la Ley, en la Ley y en la sociedad.

Sin embargo, la existencia de discriminación de la mujer impera en el contexto de las empresas, y refiere a la exclusión de esta, por prejuicios, estereotipos, creencias, falta de estructuras, conciliación laboral y familiar, estas pueden ser formas que representan la discriminación de la mujer en espacio de liderazgos, y algunas de las razones que justifican el bajo porcentaje de participación femenina en altos puestos dentro del sector empresarial, las cuales reafirman la existencia las barreras existentes que en razón del sexo siguen prevaleciendo, y que en el capítulo primero de este trabajo de investigación abordamos como techo de cristal.

El Estado, la sociedad y las empresas no pueden apartarse de las directrices que sobre derechos humanos e igualdad se encuentran presentes en tratados internacionales y normativa nacional, pensamos que la implementación de la cultura de respeto y protección de derechos, la garantía del ejercicio de los mismos, pero además la promoción de la igualdad de género, puede terminar con los casos de exclusión de la mujer, su discriminación por género, cabe la necesidad de adecuar normas, políticas públicas, modificar creencias, estructuras, eliminar estereotipos, y en el ámbito de las empresas el deber de generar un comportamiento comprometido y consciente que de paso a la creación de políticas de gestión con igualdad de género dentro de las mismas, para estar en condiciones de cumplir los estándares.

Finalmente se da la existencia de un marco internacional que da la ruta para que los países trabajen activamente en favor de la igualdad de género y específicamente para suprimir barreras de acceso de la mujer a la vida pública, también su participación en puestos de decisión dentro del sector empresarial, así también establecer una estructura institucional en la cual las empresas,

incluidas las empresas transnacionales cumplan la normativa nacional de los países en donde operan

La propuesta de la presente tesis se basa en la necesidad de la creación de un instrumento legal capaz de propiciar la mejora de marcos regulatorios sobre una gestión estandarizada de política de equidad de género dentro de las empresas, a partir de la noción de Responsabilidad Social Empresarial.

Por tanto, se propone la implementación de un Código de conducta socialmente responsable para la igualdad de género, que permita el desarrollo de prácticas, logrando con ello la materialización de programas de sensibilización y promoción en materia de igualdad de género dentro de las empresas mexicanas.

Propuesta de reforma y adición de la fracción XXXIV del artículo 132 y 153-Z de la Ley Federal del Trabajo

La igualdad de género se encuentra enfocada a eliminar la discriminación de las mujeres dentro de la sociedad, lo que ha permitido la incursión de las mismas en diversos ámbitos reservados solo a hombres; el plano laboral es uno de los espacios en los cuales la mujer ha sido visible, y donde se le reconoce como un elemento de la sociedad capaz de realizarse no solo en la labor reproductiva, sino en su participación productiva, mostrando su eficiencia y capacidad en la ciencia, política, economía y cultura, espacios en los cuales se desempeña de forma destacada; sin embargo, se puede afirmar la existencia de variantes de desigualdad respecto de condiciones laborales en relación con los hombres. En ese sentido, se menciona de forma específica el sector empresarial en donde la mujer se ha hecho notoria dando buenos resultados en beneficio económico de la empresa; no obstante, la existencia de desigualdades por cuanto al género alcanza porcentajes significativos en relación a puestos de alta dirección dentro de las empresas, la realidad es que las mujeres son contratadas mayormente en niveles directivos básicos e intermedios, a pesar de ello esta proporción se desploma al llegar a los niveles más altos; tales aseveraciones se evidencian a través de datos estadísticos que muestran la existencia de segregación ocupacional.

El problema existente se debe a diversos factores que contribuyen a que las mujeres no puedan acceder a puestos de alta dirección en las empresas; dicha problemática ha sido expuesta desde ya algunas décadas, y estudiada por diversos especialistas bajo una perspectiva multidisciplinaria, es precisamente por ello que dentro de este trabajo de investigación, la propuesta presentada en el marco de una reforma legal, establece la creación de una de una Comisión de responsabilidad social con enfoque de género que de pie a la aplicación de un Código de ética y de conducta empresarial y con enfoque de género.

Por lo que se propone la reforma y adición de los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo actual	Propuesta de reforma	Justificación
<p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;</p> <p>II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;</p> <p>III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;</p> <p>...</p>	<p>XXXIV. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, sindicatos un Código de ética y de conducta empresarial con enfoque de género, que represente un plan básico para prevenir la discriminación en el desarrollo de la mujer a obtener puestos de dirección, gerenciales o cualquier otro, por razones de género.</p>	<p>Con esta adición se pretende a través de dicho instrumento generar las bases para la ejecución de una política de igualdad, con la intención de implementar una ruta que contenga las bases para la responsabilidad social empresarial, así como un plan estratégico de igualdad de oportunidades, incluida la negociación colectiva con acciones positivas sobre la igualdad de género; que tal como lo menciona el Consejo de Europa, nos permitirá reconocer la importancia de atajar las brechas de género que persisten en el empleo y el desequilibrio en el reparto de las responsabilidades domésticas y del cuidado entre las mujeres y los hombres como factor fundamental para la independencia económica de la mujer.</p>

<p>XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.</p>		
<p>Sin correlativo</p>	<p>Artículo 153-Z. A nivel de las entidades federativas se establecerá la Comisión Nacional y Estatal de responsabilidad social con enfoque de género. Será aplicable a las Comisiones Estatales ámbito de las entidades federativas, lo establecido en los artículos 153-K, 153-N y demás relativos.</p>	<p>El propósito de esta adición dentro de la Ley Federal del Trabajo es la implementación y aplicación de un Código de ética y de conducta empresarial con enfoque de género a través creación de una Comisión de responsabilidad social con enfoque de género que garantice, observe y de seguimiento a la aplicación de sus disposiciones,</p>

		<p>elaborando informes de impacto y de evaluaciones sobre el principio de igualdad que garantice el acceso de la mujer al desarrollo laboral y a los diversos puestos incluidos los de alta jerarquía, teniendo una mayor oportunidad en el empleo, tal como lo marca la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con la igualdad.</p>
--	--	--

Esta propuesta, permitirá en cierta medida colaborar en la independencia y el mejor posicionamiento económico de la mujer como requisitos indispensables para la igualdad de género y para crear una sociedad equitativa y sostenible. El reconocimiento de igualdad mejora el acceso de la mujer a los recursos y oportunidades económicas, entre ellos, empleo, servicios, bienes y capacidades y, con ello, su contribución al desarrollo y crecimiento económicos. Para promover las oportunidades y los derechos económicos de la mujer, fundamentales las políticas sostenidas y el compromiso político. Por otro lado, también resulta importante mostrar el contenido de lo que probablemente la Comisión de responsabilidad social con enfoque de género, pueda permitir dentro de las empresas para un reconocimiento de derechos igualitarios entre hombres y mujeres.

Código de ética y de conducta empresarial y con enfoque de género

Introducción

Objetivo. Unir de manera organizada y, conforme a los principios rectores de toda relación laboral, los códigos de ética con el enfoque de género para hacer visibles realidades sociales, en relación con la condición de la mujer en el

ámbito laboral con respecto a los hombres que contemple la igualdad, la equidad y la no violencia.

Artículo 1. Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones. Es de suma importancia el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables a toda empresa, principalmente considerando el respeto a la equidad de género, y todas las normas que resulten aplicable a cualquier situación dentro del ente económico.

Artículo 2. Declaración de valores rectores. Nuestra organización corporativa apoya y concreta los siguientes valores rectores, que caracterizan e identifican nuestras actuaciones internas y externas:

Honestidad, Responsabilidad, Cooperación, Contribución, Igualdad, No discriminación, No violencias, Racionalidad, Respeto, Identidad.

Artículo 3. Conductas deseables asociadas a cada valor. Todos los empleados y empleadas de la empresa respetarán y harán los efectivos los valores establecidos dentro de la misma.

Artículo 4. Conflictos de Interés. Los conflictos de interés entre un empleado o empleada y un tercero se resolverán de acuerdo con los mejores intereses de la empresa.

Artículo 5. Dirección y actividades externas. Todas las actividades que se desarrollen dentro de la empresa serán en favor de esta, respetando en todo momento lo que mejor y que beneficie al ente económico.

Artículo 6. Familias. Pueden pertenecer a la empresa familiares directos, siempre y cuando sean contratados a base de su esfuerzo, calificación, desempeño, competencia y experiencia requerida en el puesto, siempre y cuando no exista relación afectiva directa o indirecta dentro del área solicitada.

Artículo 7. Oportunidades corporativas. Como empresa estamos comprometidos a respetar las oportunidades de los trabajadores y trabajadoras dentro de la empresa y fuera de ella, en el transcurso de su estancia laboral, siempre y cuando se le dé preferencia en la misma.

Artículo 8. Manejo de información privilegiada. Dentro de nuestra empresa se respetan las normas de información reservada, confidencial o de cualquier otra índole que afecte la integridad de sus miembros y el reconocimiento de la misma empresa.

Artículo 9. Defensa de la competencia y legalidad comercial. Nuestra empresa está preparada para competir de manera exitosa a nivel mundial comercial, con los estándares de calidad que todas las leyes exijan.

Artículo 10. Información confidencial. Todos nos comprometemos a no hacer de conocimiento público información confidencial. Misma que comprende plan de negocios, secretos comerciales, profesionales, comercialización y cualquier otro servicio.

Artículo 11. Soborno y corrupción. Ningún empleado de la unidad económica podrá ofrecer, prometer algún favor personal o financiero a fin de conseguir una ventaja o cambio preferencial por parte de un tercero.

Artículo 12. Discriminación y acoso. Dentro de toda empresa se deberá respetar la dignidad personal, la privacidad y los derechos de todo empleado y empleada, donde no existirán situaciones de discriminación o acoso. Por lo que los directivos, trabajadores o cualquier otro elemento dentro de la unidad económica, no deberán discriminar respecto de la nacionalidad, religión, origen, raza, edad, género, orientación sexual, ni de cualquier otro tipo de conducta que dé como resultado un acoso sexual, físico o laboral.

Artículo 13. Igualdad de género. No implica igualar al sexo masculino con el femenino, sino el reconocimiento en igualdad de circunstancias, dentro del

espacio social moderno, el cual permita cubrir y erradicar los hechos históricos y sociales de las desigualdades por razón de género.

Lo anterior, con el respeto del género, sexo, estado civil, preferencia sexual, etnia, condición social, opinión, desarrollo profesional o capacidad, de las diferentes oportunidades de acceso a los recursos y la obtención de beneficios de cualquier mérito.

Dentro de la igualdad de oportunidades podemos mencionar: La igualdad en el acceso a un empleo, la igualdad en la promoción laboral e igualdad en la formación profesional.

Lo anterior, con la debida evaluación y el resultado en un informe de impacto para la adquisición de nuevos puestos.

Artículo 14. Incumplimiento. Es obligación de cada trabajador garantizar el cumplimiento de todas las disposiciones establecidas en el presente instrumento, y en caso de ser necesario se puede acudir a un superior inmediato o responsable del área de recursos humanos, con el objetivo de garantizar los principios rectores nuestra empresa.

Artículo 15. Comunicación de conductas ilegales o violatorias. Los empleados harán del conocimiento de su superior inmediato o responsable del área de recursos humanos toda acción o practica que consideran trasgreda sus derechos, su privacidad y su integridad que considere inadecuada.

Fuentes de investigación

Bibliografía:

Acereda, Extremiana, Amparo, *La mujer incansable, La mujer y el reparto de poder en las empresas y organizaciones*, ed. Síntesis, S.A., España 2015

Arellanes Jiménez Paulino Ernesto, *La geopolítica de las empresas transnacionales, empresas transnacionales y Estado*, ed. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México 2018.

Beramendi, Carmen *et al.*, *Mirando las violencias contra las mujeres desde la perspectiva interseccional. Desafíos teóricos y metodológicos para su conceptualización y medición; Violencias contra las mujeres desafíos y aprendizajes en la cooperación sur-sur en América Latina y el Caribe*, Ed. Flacso, Chile 2015.

Bekc, Ulrich, *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*, ed. Paidós, Iberoamérica, S.A. Barcelona, 1998, 1° edición en español 2008.

Beuchot, Mauricio, *Derechos Humanos, Historia y filosofía*, ed. Distribuciones Fontamara S. A., sexta edición México 2015.

Beuchot, Mauricio, Saldaña, Serrano, Javier, *Derechos Humanos y naturaleza humana*, ed. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, segunda edición, México 2017.

Bonifaz, Alfonzo, Leticia, *Las mujeres y su contexto en cien años de vida de la constitución*, en: *La evolución de los derechos de las mujeres a partir de la Constitución de 1917*, Ed. Suprema Corte de Justicia de la Nación, México 2017

Botero, Gómez, Santiago, *Las empresas transnacionales y los derechos humanos*, ed. Tirant lo Blanch, México 2019

Campos, Pedroza, Víctor, *Teoría pura de los derechos humanos*, ed. Flores, México 2018.

Castañeda, Mireya, *El derecho internacional de los derechos humanos, y su recepción nacional*, ed. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México 2018.

Castrillón y Luna, Víctor, Manuel, *El comercio de servicios en el entorno de la globalización*, Díke, E-ISSN: 2594-0708, Revista de investigación en Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica / Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México/ Año 12, No. 23, abril-septiembre de 2018

Compte-Sponville, André, *El capitalismo ¿es moral?*, Ed. Paidós, Barcelona, España 2004

Cortés, José Andrés, y Flores, Córdova, Ernesto, (coord.) *La responsabilidad social*, Ed. Centro de Investigación y Desarrollo Ecuador y (CIDE) y el Instituto Tecnológico Superior Cordillera (ITSCO), Ecuador 2017

De Bustiria, Andrea y López-Francos, A., *Derechos humanos, empresas transnacionales y responsabilidad social empresarial*, Berg Institute, 2016.

Díaz, Galán, Elena, C., *Las organizaciones Internacionales como sujetos del derecho internacional: Algunas reflexiones sobre sus orígenes*, en: Revista de estudios políticos y estratégicos, 6 (1): 94-114, 2018

Escalante, Gonzalbo, Fernando, *El neoliberalismo*, Ed. Colegio de México, México 2015, 5° reimpresión 2019.

Ferrer, Aldo, *Historia de la Globalización, Orígenes económicos del primero orden mundial*, Ed. Fondo de Cultura Económica de Argentina S. A., Argentina 2013.

Fong, Carlos, *et. al.*, *El Estado actual de la responsabilidad social en México*, Revista Académica & Negocios, volumen 6, número 1, pp. 41-56, Universidad de Concepción, Chile 2020.

Fraser, Nancy, *Fortunas del Feminismo*, Ed. Instituto de Altos Estudios Nacionales, Ecuador 2015

Giddens, Anthony, *Un mundo desbocado, los efectos de la globalización en nuestras vidas*, Ed. Santillana Ediciones Generales, México 2000.

Guía de interpretación, *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, junio 2019.

Ibarra, Olguín, Ana María, capítulo 5, *La prueba de la discriminación*, en: Ibarra, Olguín, Ana María, (coord.), *Discriminación, piezas para armar*, ed. Suprema Corte de Justicia de la Nación, México 2021

Jiménez-Piernas, García, Alberto, *Empresa y Derechos Humanos, La definición de la responsabilidad social corporativa a la luz de los principios rectores; una perspectiva de derechos humanos*, ed. Thomson Reuters, Aranzadi, España 2018

Lagarde, y de los Ríos, Marcela, *Metodologías feministas para la formación de mujeres líderes*, en: *Perspectivas feministas para fortalecer los liderazgos de mujeres jóvenes*, ed. UNAM, Centro de investigaciones interdisciplinarias en ciencia y humanidades, México 2016.

Larrieta Rubín de Celís, Izaskun, *La gestión de la Responsabilidad Social de género desde la configuración de un marco de actuación y su aplicación en empresas comprometidas con la igualdad de género*, tesis doctoral, Universidad del país vasco, España 2015.

López-Jacoiste, Díaz, Eugenia, *Empresas y derechos humanos, Principios rectores de la Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos*, Ed. Aranzadi, S.A.U, España 2018

Marín Sasaki, Celia *et al*, *Argumentación Jurídica y perspectiva de Género en las resoluciones judiciales*, Ed. Porrúa. México 2018-

Mejía, Caéz, Miguel, Ramón, *El derecho internacional de los derechos humanos, un nuevo concepto*, *Justicia*, número 32, pp. 38-63, Julio-diciembre 2017, Universidad Simón Bolívar, Barranquilla, Colombia - ISSN: 0124-7441, en:
<http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/justicia/index.php/justicia>.

Miskolci, Richard, *Feminismo y derechos humanos*, en: *Los derechos humanos desde la ciencia políticas, una perspectiva multidisciplinaria*, ed. Flacso, México, UNAM, CISAN, México 2019

Murguialgay, Martínez, Clara, *Las mujeres para la cooperación en el desarrollo*, Ed. Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia, País Vasco, 2005

Navarro, García, Fernando, *Responsabilidad social corporativa: Teoría y práctica*, Ed. Alfaomega, grupo editor, S.A. de C.V., 2º Edición actualizada, revisada y ampliada 2002, 7º reimpresión México 2019.

Nuño, Gómez, Laura, *Antecedentes históricos del reconocimiento de la igualdad formal*, en: *Deontología, principios jurídicos básicos e igualdad*, ed. Tecnos, Grupo Anaya S. A. Madrid

Sánchez-Urán, Azaña, Yolanda, *Responsabilidad Social de las organizaciones, Concepto y caracteres de la responsabilidad social*, Ed. Alfaomega Grupo Editor, S.A de C.V., 1° edición, México 2017.

Santamaría, Monjaraz, Beatriz, (coord.), *Los derechos humanos de las mujeres, ejercicio y exigibilidad, ¿Qué derechos se les reconoce a las mujeres?* ed. Cámara de diputados LXIII, legislatura, secretaria general, Unidad para la equidad de género, México 2017

Schwalb, María Matilde y García, Emilio, *Evolución del compromiso social de las empresas, historia y enfoques*, Ed. Universidad del Pacífico, Centro de investigación, Perú 2003.

Solís de Alba, Ana Elisa, *Mujer y neoliberalismo: El sexismo en México*. Ed. Itaca, México 2019.

Tapia, Vega, Ricardo *Contextos jurídicos en calve de derechos humanos*, Ed. Eternos Malabares, México 2017.

Tesis: 1a./J. 126/2017 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, décima época, tomo I, diciembre de 2017

Tur, Ausina, Rosario, *Igualdad de género y derechos humanos, en Deontología, principios jurídicos básicos e igualdad*, ed. Editorial Tecnos, Grupo Anaya S. A, España 2016.

Kaplan, Marcos, *Estado y Globalización*, Ed. UNAM, México 2008.

Vázquez, Daniel, *Los derechos humanos y la teoría y estudios empíricos sobre la democracia*, en: *Los derechos humanos desde la ciencia políticas, una perspectiva multidisciplinaria*, ed. Flacso, México, UNAM, CISAN, México 2019

Vázquez, Parra, José Carlos (Coord.), *Liderazgo, emprendimiento y género. Motores de la transformación, El famoso techo de cristal: una mirada desde el liderazgo transformador*, Ed. Tirant, Humanidades, México 2020.

Velasco, Eva, *et. al. Perspectiva de Género en las iniciativas de responsabilidad social: La responsabilidad social de género*, Ed. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Gobierno de España, Madrid 2015.

Wallerstein, Immanuel, *Análisis de sistemas-mundo, una introducción*, ed. siglo XXI editores, 1° edición en español 2005, 4° reimpresión México 2017.

Otras fuentes:

ABC de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en:
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/abccorte/abc/8/#zoom=z>

Acuña, Andrea Paola, La gestión de los stakeholders, Análisis de los diferentes modelos, en:
https://www.academia.edu/28407734/La_Gestion_de_los_Stakeholders_Analisis_de_los_diferentes_modelos.

Agenda para el desarrollo sostenible, en:
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

ALIARSE en: <https://mx.linkedin.com/company/aliarse-alianza-por-la-responsabilidad-social-empresarial>

Alto Comisionado de las Naciones Unidas, en:
<https://www.ohchr.org/es/about-us/high-commissioner>, fecha de consulta 22 de mayo de 2022.

Anzures-Gurría, José Juan, *La dimensión objetiva de los derechos fundamentales en México*, Dikaion Revista de Fundamentación Jurídica, vol. 26, núm. 1, 2017, en: <https://www.redalyc.org/journal/720/72053573004/html/>.

Arellanes, Jiménez, Paulino, *La empresa trasnacional sinónimo de globalización*, en:
<http://www.revistas.unam.mx/index.php/rmcpys/article/view/49531/44568>.

Arriaga, Cervantes, José Fernando, *La responsabilidad social en México y sus niveles de razonamiento moral: Por un diseño incluyente* En:
<https://www.eben-spain.org/docs/Papeles/XXI/la-responsabilidad-social-en-mexico-y-sus-niveles-de-razonamiento-moral.pdf>.

Barberá Heredia, Esther, *et al.*, *Mas allá del techo de cristal; Diversidad de género* en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=296669>

Brito, Melgarejo, Rodrigo, *El principio de igualdad en el derecho Constitucional comparado*, en:
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1968/9.pdf>,

Brown, Grossman, Flor, *Los principios de la Responsabilidad Social Empresarial*, En:
<http://www.economia.unam.mx/publicaciones/econinforma/pdfs/363/06florbrown.pdf>.

Brunet, Icat, Ignasi, *et. al.*, La economía feminista y la división sexual del trabajo, revista Culturales, Época II - Vol. IV - Núm. 1 / enero-junio de 2016, ISSN 1870-1191, en: <https://biblat.unam.mx/es/revista/culturales/articulo/la-economia-feminista-y-la-division-sexual-del-trabajo>.

Cajiga Calderón, Juan Felipe, El concepto de responsabilidad social empresarial, Centro Mexicano para la Filantropía, en: https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf, fecha de consulta 23 de abril de 2021.

Calderín, Pico, Franklin *et. al.*, El capitalismo: surgimiento, características, desarrollo, transición, luchas de clases, crisis actual y alternativas, Ed. Revista Caribeña de Ciencias Sociales 2018. En: <http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/05/capitalismo-surgimiento-desarrollo.html>.

Camacho, Solís, Julio Ismael, Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas, en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n20/1870-4670-rlds-20-00003.pdf>.

Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, en: http://www.diputados.gob.mx/sia/coord/refconst_lviii/html/028.htm

Camarena, Adame, María Elena *et. al.*, Techos de cristal en México, La venta, revista de estudios de género, volumen 5, número 47, Guadalajara, enero/junio 2018, en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312

Candelas, Ramírez, Roberto, Las empresas transnacionales, Centro de estudios sociales y de opinión pública, en: [CESOP-IL-72-14-Empresas Transnacionales-250418%20\(10\).pdf](http://www.cesop-il-72-14-empresas-transnacionales-250418%20(10).pdf)

Calvento, Mariana, Fundamentos teóricos del neoliberalismo: su vinculación con las temáticas sociales y sus efectos en América Latina, en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352006000200002.

Carballo, Barral, Borja, La participación de las mujeres en el ámbito laboral, en: [Dialnet-La Participación De Las Mujeres En El Mercado Laboral Madrid-4715034%20\(6\).pdf](http://www.dialnet-la-participacion-de-las-mujeres-en-el-mercado-laboral-madri-4715034%20(6).pdf).

Carta de la Organización de Estados Americanos, artículo 1°, en: https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA.asp#Cap%C3%ADtulo%20I

Carta de la Naciones Unidas, en: <https://www.un.org/es/about-us/un-charter/full-text>

Castañeda, Camacho, Gustavo Eduardo, "La importancia del comparatista y del derecho comparado" *Hechos y Derecho*, México, noviembre-diciembre 2018, núm. 48, en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12988/14533>

Castañeda, Salgado, Marta Patricia, (coord.), *Perspectivas feministas para fortalecer los liderazgos de mujeres jóvenes*, Ed. Centro de Investigaciones interdisciplinarias en ciencias y humanidades, UNAM, 1° edición electrónica, México 2016, pp. 265 y 266. En: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ceiich-unam/20170427040527/pdf_1297.pdf.

Castells, Manuel, *Globalización, identidad y Estado en América Latina*, en: https://flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1266426228.globalizacion_castells.pdf

Cepal, En: <https://www.cepal.org/cgi-bin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/6/43266/P43266.xml&xsl=/mujer/>

Cemefi, en: <https://www.cemefi.org/esr/component/content/article/27.html>

Centro Mexicano para la Filantropía, *Guía de participación* <https://www.cemefi.org/esr/images/Guia%20de%20participacion%20Distintivo%20ESR%202016%20y%20manual%20del%20sistema.pdf>

Código Federal de Instituciones y procedimientos electorales, en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/OA/IFE/Codigos/15081990.pdf>

Comisión de la condición Jurídica y social de la Mujer). En: <https://ilga.org/es/csw/comision-condicion-juridica-social-mujer>

Comisión Interamericana de Mujeres, en: https://www.oas.org/es/acerca/organismos_especializados.asp

Comisión Nacional para prevenir y erradicar la violencia en contra de la mujer, ¿Qué es el techo de cristal y qué pueden hacer las empresas para impulsar la igualdad de género?, en: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es>

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las regiones, Estrategia renovada

de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas, en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/documentos_rse/Comunicacion_europea_2011_castellano.pdf

Comunidad Europea, Libro verde, en [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf).

Conferencia de la Naciones Unidas sobre el medio ambiente humano, Declaración de Estocolmo sobre el medio ambiente, en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2005.pdf>.

Consejo de los derechos humanos, creado en 2006, sustituyó a la denominada Comisión de derechos humanos, en: <https://www.un.org/es/our-work/protect-human-rights>

Consejo Estatal de responsabilidad social empresarial, en: <https://www.mites.gob.es/Es/rse/cerse/index.htm>.

Consejo de Europa, Estrategia de igualdad de género 2018-2023 en: <https://rm.coe.int/estrategia-de-igualdad-de-genero-del-coe-es-msg/16808ac960Una>.

Consejo de seguridad, resoluciones dictadas, en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/21/PDF/N0072021.pdf?OpenElement>

Convenio 111, en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

Convención Americana sobre derechos Humanos “Pacto de San José”, en: https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convencion%20Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

Convención de Belém do Pará, en; <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp#:~:text=La%20Convencion%20Interamericana%20para%20Prevenir,a%20la%20violencia%20como%20una>

Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para casarse y el registro de matrimonios en el año 1962 En:

<http://www.endvawnow.org/es/articles/612-fuentes-del-derecho-internacional.html>.

Convención sobre la nacionalidad de las mujeres casadas del año 1957 En: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1278.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2001/1278>

Convención sobre la remuneración para las mujeres y hombres por el trabajo igual, en 1951 En: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_107_es.pdf.

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, mejor conocida como, Convención de Belem do Pará, en: https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf.

Convención Interamericana sobre concesión de los derechos civiles a la mujer, en: https://www.oas.org/dil/esp/Convencion_Interamericana_sobre_Concesion_Derechos_Civiles_a_la_Mujer.pdf

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW, en: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>.

Chamie, José Félix, *Notas sobre algunos principios generales del derecho: una reflexión a partir de principios generales y su influencia en las obligaciones en la experiencia jurídica colombiana*, revista de publicación de derecho número 80, Lima jun./nov. 2018, Pontífice Universidad Católica de Perú, versión Online ISSN 2305-2546, en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0251-34202018000100006

Declaración de la conferencia mundial de los derechos humanos de Viena de 1993, en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G93/142/36/PDF/G9314236.pdf?OpenElement>

Declaración de los derechos humanos, en: http://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf *Declaración*

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Declaración política y documentos resultados de Beijing, en: https://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/cs/w/bpa_s_final_web.pdf.

Diario oficial de la federación, en:

http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4737525&fecha=31/12/1974&cod_diario=204144

Díaz, de Valdés J., José Manuel, La igualdad constitucional: Múltiple y compleja, Revista chilena de derecho, volumen 42, número.1, Santiago abril 2015, versión On-line ISSN 0718-3437, en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372015000100007

Diccionario de la lengua española, en: <https://dle.rae.es/igualdad?m=form>.

Encuesta Nacional sobre discriminación 2017, en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/>

García, A., Gómez, O., Mera, O. y Pabón, Y., *Evolución de la responsabilidad social empresarial y la experiencia en el sector financiero*. Revista TEMAS, 3(8), 249 – 260, en: <http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/TEMtS/article/view/753/601>

García, Muñoz, Sandra, *Género y derechos humanos de las mujeres: Estándares conceptuales y normativos*, en: *Derechos de las mujeres en el derecho internacional*, en: <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/igualdad/libros/documento/2016-12/Derechos-de-las-mujeres.pdf>

González, Patricia, Aira, *Reflexiones jurídicas en torno a la consideración de la empresa transnacional como sujeto del Derecho internacional*, Revista de Derecho de la UNED RDUNED, (20), en: <https://doi.org/10.5944/rduned.20.2017.19474>

Global Gender Gap, report 2020, Informe En: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

Glosario para la igualdad, en: [https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/division-sexual-del-trabajo#:~:text=La%20distribuci%C3%B3n%20social%20de%20las,privado%20\(trabajo%20de%20reproducci%C3%B3n\)](https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/division-sexual-del-trabajo#:~:text=La%20distribuci%C3%B3n%20social%20de%20las,privado%20(trabajo%20de%20reproducci%C3%B3n).).

Guía para la elaboración de la legislación del trabajo, capítulo VII, en: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llq/noframes/ch7.htm#6>

Fernández Poncela, Ana María, *Las cuotas de género y la representación política femenina en México y América Latina*, en:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57952011000200010

Flores, María Victoria, La globalización como un fenómeno político, económico y social, Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas, No. 34, en: <http://ojs.revistaorbis.org.ve/index.php/orbis/article/view/36/35>.

Flores Silva, Jorge, Las transnacionales: Su influencia en la economía de y política de los Estados, en: [5613-Texto%20del%20art%C3%ADculo-19449-3-10-20180704.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf).

Fondo Monetario Internacional, <https://www.imf.org/es/News/Articles/2020/11/12/na111320-five-charts-on-spains-economy-and-response-to-covid-19>

Fondo Monetario Internacional, ¿Qué es el Fondo monetario Internacional? <https://www.imf.org/external/pubs/ft/exrp/what/spa/whats.pdf>.

Font, Playán, Isabel, *et. al.*, La responsabilidad social empresarial: Un fenómeno en evolución, ed. Grupo editorial Hess, S.A. de C.V, México 2017.

Foro Económico Mundial, Reporte de Brecha Global, en http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf.

Fundamento de las normas internacionales de derechos humanos, en: <https://www.un.org/es/about-us/udhr/foundation-of-international-human-rights-law>.

Gil y Gil, José Luis, La dimensión social de la globalización en los instrumentos de la OIT, en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5987921>.

González Alcántara, Óscar J., *et. al.*, El Libro Blanco de la RSE en España: la gestión de empresas desde la Responsabilidad Social, en: http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2007/corporate_social_responsibility//1545_1556.pdf

González, Esteban, Elsa, La teoría de los *stakeholders*. Un puente para el desarrollo práctico de la ética empresarial y de la responsabilidad social corporativa, Veritas. Revista de Filosofía y Teología, vol. II, núm. 17, septiembre, 2007, en: <https://www.redalyc.org/pdf/2911/291122924002.pdf>.

González, Martínez, Ana, Techos de cristal, en: https://diqibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/33742/TFM_GonzalezMartinez,%20Ana.pdf;jsessionid=361AE19F604518F477DF5C26520D5ECC?sequence=3

González, Ramírez, María de los Ángeles (coord.) *Mujeres y Hombres, ¿Qué tan diferentes somos? Manual de sensibilización de perspectiva de género*, Instituto Jalisciense de las mujeres en: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Jalisco/jal04.pdf>

Grant Thornton, En: <https://www.grantthornton.com.my/insights/ibr/women-in-business-2019/>.

Guillén, Romo, Héctor, *Los orígenes del neoliberalismo: del Coloquio Lippmann a la Sociedad del Mont-Pèlerin*, revistas, economía, UNAM vol. 15, núm. 43, enero-abril, 2018, en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/ecu/article/view/65113/57121>.

Guerrero, Verano, Martha Guadalupe, *La protección de los derechos humanos en el estado constitucional de derecho internacional*, en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3070/9.pdf>

Guisado, González Manuel *et al.*, *Estrategia, relaciones laborales, y empresas multinacionales*, en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2816/281648512007/html/index.html>.

Hernández, Ana Julia, *El modelo de las cuotas de género en los consejos de administración de las empresas*, en: https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/26139/modelo_ramirez_IJCPG_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, López, Mario Humberto, en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-33802017000100195-

Hernández, Zubizarreta, Juan, *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: Historia de una asimetría normativa*, Ed. Hegoa, Madrid 2009, en: http://publicaciones.hegoa.ehu.es/uploads/pdfs/79/Empresas_transnacionales_frente_a_los_derechos_humanos.pdf?1488539221.

Historia de la declaración, en: <https://www.un.org/es/about-us/udhr/history-of-the-declaration>.

I. Brunet y C.A. Santamaría, *La economía feminista y la división sexual del trabajo*, revista Culturales, Época II - Vol. IV - Núm. 1 / enero-junio de 2016, ISSN 1870-1191, en: [Dialnet-LaEconomiaFeministaYLaDivisionSexualDelTrabajo-5614813%20\(1\).pdf](http://Dialnet-LaEconomiaFeministaYLaDivisionSexualDelTrabajo-5614813%20(1).pdf).

Idearse, Universidad Anáhuac
<https://www.anahuac.mx/mexico/EscuelasyFacultades/responsabilidadsocial/centro-idearse>

Igualdad de género, ¿porqué es importante? en:
https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5_Spanish_Why_it_Matters.pdf

INEGI, comunicado de prensa número 186/21 24, marzo de 2020. Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo (nueve edición) (enoe) cifras oportunas de febrero de 2021, en:
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/iioe/iioe2021_03.pdf.

INEGI, Comunicado de prensa número 115/21, de fecha 15 de febrero de 2021, Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo. Nueva edición (enoe), Cifras durante el cuarto trimestre de 2020, en:
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe_ie/enoe_ie2021_02.pdf.

Informe de la cuarta conferencia de Beijing, en:
<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

Informe nacional voluntario, agenda 2030 México, en:
https://agenda2030.mx/docs/doctos/InfNalVol_FPAN_DS_2021_es.pdf

Informe *Women in Business* 2020, en:
https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/2020/women-in-business-2020_report.pdf

Informe de la cuarta conferencia de Beijing, en:
<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

Instituto Nacional de Estadística en:
https://www.ine.es/dynqs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176951&menu=ultiDatos&idp=1254735572981

Instituto Nacional de la Mujer, Glosario de género, en:
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

ISO - Organización Internacional de Normalización, cuenta con un portafolio de más de 18.400 normas*, que proveen a las empresas, el gobierno y la

sociedad de herramientas prácticas en las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, ambiental y social, en: https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf.

ISO 26000 y los ODS, Contribuyendo Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas con ISO 26000, en: https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/sp/PUB100401_sp.pdf

ISO 26000: 2010 (es), Guía de responsabilidad social, en: <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>.

La Cedaw, Convención sobre los derechos de las mujeres, en: <https://www.refworld.org/es/pdfid/5bf2fcda4.pdf>

La definición europea de la responsabilidad social de las empresas y su insensibilidad hacia la justicia de género, en: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaDefinicionEuropeaDeLaResponsabilidadSocialDeLasE-4638597%20\(7\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaDefinicionEuropeaDeLaResponsabilidadSocialDeLasE-4638597%20(7).pdf).

La mujer en la gestión empresarial, cobrando impulso en América Latina y el Caribe. En: https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/liema_conf/wibm_fullreport_2017_sp.pdf

Lamas, Marta, Diferencias sexo, género y diferencia sexual, en: <https://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>

La mujer en el mercado laboral, datos estadísticos en: <https://es.statista.com/temas/6581/la-mujer-en-el-mercado-laboral-en-espana/>

Las mujeres en la gestión empresarial, argumentos para el cambio. En: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700977.pdf

Larrán, Manuel y Andrades, Javier, Análisis de la responsabilidad social universitaria, desde diferentes enfoques teóricos, en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722015000100005.

Larrieta, Rubín de Celis, Izaskun, et. al., La responsabilidad social como instrumento para el fomento de la igualdad de género en la empresa: la

responsabilidad social de género, en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4959203>

Luenas, María Teresa, La inclusión de la perspectiva de género en la responsabilidad social empresarial, en:
<https://core.ac.uk/download/pdf/159123597.pdf>

Marco, Marian (coord.) et., al., Investigación joven con perspectiva de género, El modelo de las cuotas de género en el consejo de administración de las empresas, Ed. Instituto de estudios de género, Universidad Carlos III de Madrid, 2017, p. 281, en: https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/26051/IJCPG_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Moguel Liévano, Manuel de Jesús, La responsabilidad social de las empresas: El caso de las organizaciones del sector comercio en el Estado de Chiapas proyecto Promep/UNACH libro, Ed. Fontamara, México 2013.

Objetivos de desarrollo sostenible, Los ODS en México, *El papel de México en la agenda 2030*, en: <https://agenda2030.mx/#/home>

OEA, Comisión Interamericana de Mujeres, Programa Interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género, en: <https://www.oas.org/es/CIM/docs/PIA%5BSP%5D.pdf>.

Oficina del Alto Comisionado de los derechos humanos, Lucha contra la discriminación de la mujer, en: https://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/discrimination_women.aspx

Organización internacional del Trabajo, Comisión mundial sobre la dimensión Social de la Globalización, Por una Globalización justa: oportunidades para todos. en: <https://www.ilo.org/public/spanish/wcsdq/docs/report.pdf>.

Órganos de la Organización de Estados Americanos, en: https://www.oas.org/dil/esp/afrodescendientes_manual_formacion_lideres_an_exos.pdf

Organismos Especializados, OEA, en: https://www.oas.org/es/acerca/organismos_especializados.asp

Organización de las Naciones Unidas, Derechos Humanos, Declaración y Programa de Acción de Viena, de la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos 1993 en:

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2033.pdf>.

Órgano del Gobierno provisional de la República Mexicana, en: <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/pagina-micrositios/documentos/2016-12/00130029.pdf>.

ONU-Mujeres, UNICEF, La prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas el contexto educativo, en: <https://www.unicef.org/lac/media/6336/file/PDF%20La%20prevenci%C3%B3n%20de%20la%20violencia%20contra%20las%20mujeres%20y%20las%20ni%C3%B1as%20el%20contexto%20educativo.pdf>.

ONU-MUJERES, <https://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>

Ovalle, Favela José, *Derechos Humanos y Garantías Constitucionales, La reforma Constitucional de 2011*, boletín mexicano de derecho comparado, año XLIX, número 143, mayo-agosto 2016, UNAM; Instituto de Investigaciones jurídicas, en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/10509/12675>

Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, en: https://www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2_sp.pdf

Programa Interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género, en: <https://www.oas.org/es/CIM/docs/PIA-ES.pdf>.

Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo, en: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2011_es_complete.pdf.

Proyecto de iniciativa de reforma presentado por la cámara de senadores en septiembre del año 2016, adicionar diversas disposiciones de la Ley General de Sociedades Mercantiles y la Ley de Mercado de Valores en materia de competitividad e igualdad de género, en: https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/2/2016-09-27-1/assets/documentos/Inic_Ley_LGSM_y_LMV_rubricas.pdf.

Proyecto de reforma a las leyes General de Sociedades Mercantiles, General de Sociedades Cooperativas, del Mercado de Valores, y de Inversión Extranjera, en materia de competitividad y diversidad de género en los consejos de administración En: http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2020/03/asun_4015826_20200310_1582832326.pdf.

¿Qué es la convención Interamericana de Mujeres? en: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-comision-interamericana-de-mujeres?idiom=es>, fecha de consulta 20 de mayo de 2022

Ramírez Betancur, Víctor Julián, *Estado social y democrático de derecho: Una realidad política, jurídica, económica y sociológica para la garantía y protección de los derechos fundamentales*, Nova Et Vetera-Omnia, Colombia, febrero 2019, volumen 5, número 45, en: <https://www.urosario.edu.co/Revista-Nova-Et-Vetera/Omnia/Estado-Social-y-Democratico-de-Derecho-Una-realid/>

Ramos, Amparo *et. al.*, Mujeres directivas, Espacio de poder, y relaciones de Género, *Institut Universitari & Estudis de la Dona Universitat* de Valencia; Anuario de Psicología 2003, vol. 34, n\ 2,267-278 O 2003, Facultad de Psicología *Universitat* de Barcelona en: <https://www.raco.cat/index.php/anuariopsicologia/article/viewFile/61740/88525>.

Raufflet, Emmanuel, Responsabilidad corporativa y desarrollo sostenible: Una perspectiva histórica y conceptual, en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n43/n43a3.pdf>.

Real Academia Española, en: <https://dle.rae.es/violencia>

Recomendaciones generales adoptadas por el comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer, 11º período de sesiones, 1992, recomendación general nº 19 la violencia contra la mujer en: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_3731_S.pdf.

Reforma de paridad transversal En: http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/4580/CI_58.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20Reforma%20de%20Paridad%20Transversal,53%20y%2056.

Rodríguez Fernández, José Miguel, en: [MODELO%20DE%20STAKEHOLDERS%20Y%20RESPONSABILIDAD%20SOCIAL.pdf](#).

Rodríguez, Alemán, Rosalía, El papel de la mujer en los modelos de desarrollo, en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=790077>.

Romero, Sotelo, María Eugenia, Los orígenes del neoconstitucionalismo en México, la escuela austriaca, en: cielo.org.mx/img/revistas/eunam/v14n40//1665-952X-eunam-14-40-00134-gf1.gif.

Romo, Jiménez, Ana María, Responsabilidad social empresarial y su evolución en México, medio ambiente y sociedad. 5° Congreso Nacional de ciencias sociales. Universidad de Nuevo León. En: <http://eprints.uanl.mx/9733/3/RSE.pdf>.

Ronconi, Liliana, Repensando el principio de igualdad: Alcances de igualdad real, 2018, n.49, ISSN 1405-0218, Isonomía, versión impresa ISSN 1405-0218; Online, en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1405-02182018000200005&lng=es&nrm=iso.

Santamaría, Monjaraz, Beatriz, (coord.), Los derechos humanos de la mujeres, ejercicio y exigibilidad, en: http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/uiq/lxiii/cua_der_hum_muj.pdf

Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Población económicamente activa por sexo; último trimestre del 2020. En: <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20nacional.pdf>

Sen Amartya, *How To Judge Globalism*, en: <http://sites.middlebury.edu/greattransformations/files/2012/08/Sen-Judging-Globalism.pdf>.

Serna, María Guadalupe, El concepto de la responsabilidad social empresarial y su aceptación en las empresas mexicanas, en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2501/11.pdf>.

Sistema Político, Organización del Estado español, Administración pública y Estado, en: https://administracion.gob.es/pag_Home/espanaAdmon/comoSeOrganizaEstado/Sistema_Politico.html#.YFDvya8zBIU

Soberanes Díez, José María, La igualdad y la desigualdad jurídicas, Ed. Porrúa S. A. de C. V., México 2011.

Soler, Fernando, Mundialización, globalización y sistema capitalista, en: <http://www.quiendebeaqui.org/kitbcn/semanaoct07/deudaeconomica/Documents/mundializacion.pdf>.

Stiglitz, Joseph, Revista Internacional de Sociología, número 34, enero-abril 2003, en: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/294-493-2-PB.pdf>.

Tasa de ocupación anual por género en España en: <https://es.statista.com/estadisticas/1125063/tasa-de-ocupacion-anual-por-genero-en-espana/>.

Tobías Olarte, Eva, La dimensión social de la responsabilidad social de la empresa», REDUR 15, diciembre 2017, p. 111-121, ISSN 1695-078X, en: <https://www.unirioja.es/dptos/dd/redur/numero15/Tobias.pdf>.

Vargas, Hernández, José Gpe., Liberalismo, Neoliberalismo y Postneoliberalismo, Ed. Revista Mad. Revista del Magíster en Análisis Sistémico Aplicado a la Sociedad, núm. 17, septiembre, 2007, en: <https://www.redalyc.org/pdf/3112/311224745005.pdf>.

Vázquez, Ángel, *et. al.*, *El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones*, en <http://www.redalyc.org/pdf/393/39348246008.pdf>.

Volpentesta, Jorge Roberto, *et. al.*, Identificación del impacto de la gestión de los *stakeholders* en las estructuras de las empresas que desarrollan estrategias de responsabilidad social empresarial, en: <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187232713003.pdf>.

UNICEF, *Comunicación, infancia y adolescencia. Guía para periodistas perspectiva de género* en: https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org/argentina/files/2018-04/COM_PerspectivaGenero_WEB.pdf

Unión Europea, Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, Destinada a obtener el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas no cotizadas y por las que se establecen medidas afines 2012/0299, en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0614&from=ES>.

Web, herramienta empresarial de género

Legislación:

México

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_151_14ago01_jma.pdf

Ley de competencia económica En:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFCE_270117.pdf,

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 5, en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130420.pdf

Ley general de lingüística de los pueblos indígenas, artículo 7. En:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/257_200618.pdf-

Ley General para la igualdad entre hombres y mujeres, en:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf

Ley monetaria de los Estados Unidos Mexicanos. En:
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/152.pdf>

Norma mexicana MNX-R-025-SCFI-2015, en:
https://www1.cenapred.unam.mx/DIR_SERVICIOS_TECNICOS/SANI/INMUJERES/PresNorma.pdf,

Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, en:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGAMVLV.pdf

España

Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, en:
https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo_unificado_Esp_04.pdf

Constitución española, en:
<https://www.senado.es/web/conocersenado/normas/constitucion/detalleconstitucioncompleta/index.html#titprelim>

Libro Blanco sobre la responsabilidad social empresarial, en:
<https://www.um.es/rscpymes/normativarsc.htm>

Libro verde en:
[https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf), fecha de consulta 27 de noviembre de 2020.

Ley orgánica 3/2007, Título VII, La igualdad en la responsabilidad social de las empresas, Art. 73, “Acciones de responsabilidad social de las empresas

en materia de igualdad”, en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

Ley 39/1999, en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-21568-consolidado.pdf>

Real decreto 221/2008, del 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2008/02/15/221/con>

Cuernavaca, Morelos, 23 de abril de 2024

Doctor Esteban Amado Bueno García
Jefe de Posgrado de la Facultad de
Derecho y Ciencias Sociales
Universidad Autónoma del Estado de Morelos

Estimado Doctor

Por medio del a presente, me permito comunicar a usted que por asignación del núcleo académico me fue encargada la dirección de la tesis de investigación elaborada por la M. en D. María Isabel Rodríguez Tapia que se titula "LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO MECANISMO ALTERNATIVO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR EMPRESARIAL", tendiente a la obtención del grado académico de Doctora en derecho y globalización.

Sobre este particular me permito comentar que la Maestra María Isabel Rodríguez Tapia llevo a cabo una investigación de calidad que se contiene en cuatro capítulos como se expresa a continuación:

1.- En el primer capítulo denominado: **Marco conceptual de la igualdad de género en el acceso femenino a cargos directivos en las empresas transnacionales**, se abordaron y analizaron conceptos relevantes en torno a los objetos de estudio, tales como responsabilidad social empresarial e igualdad de género con el propósito de generar comprensión en el contenido de la investigación, y aportar mayores conocimientos en el desarrollo del trabajo.

2.- En el segundo capítulo nombrado **Desarrollo de la Perspectiva de género en la Responsabilidad Social empresarial**, se analiza la evolución de la perspectiva de género en la responsabilidad social empresarial, de la responsabilidad social empresarial en México y en el mundo; la integración de la mujer en el desarrollo económico, la evolución de la integración de la igualdad de

género en las empresas, la responsabilidad social empresarial de género, como un índice reflexivo, que conlleva al análisis final de la generación de liderazgos femeninos actuales dentro del sector empresarial.

3.-En relación con el capítulo tercero cuyo nombre es: **Análisis comparado sobre la responsabilidad social empresarial y perspectiva de género México-España**, se realizó trabajo comparativo de los marcos referenciales del país español y México, los marcos normativos sobre la responsabilidad social empresarial, la normativa existente sobre política con perspectiva de género, y el funcionamiento de las políticas de la responsabilidad social empresarial para la perspectiva de género en el sector empresarial.

4.- En el capítulo cuarto: **La igualdad de género como derecho humano y requerimientos internacionales sobre igualdad de género**, la autora analiza los derechos humanos, el derecho humano a la igualdad, la igualdad formal y real de la mujer como derecho humano, examinando los requerimientos internacionales sobre igualdad de género y responsabilidad social empresarial, como son los instrumentos internacionales de protección de los derechos de las mujeres referidos dentro de los sistemas de Organización de las Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos; así como la normativa internacional existentes sobre responsabilidad social empresarial incluida en ella normas, principio, directrices elaborados por organismos supranacionales.

El trabajo de investigación se encuentra concebido con una adecuada metodología siguiendo la técnica de investigación documental y en ella se propone la creación de una de una Comisión de responsabilidad social con enfoque de género para la aplicación de un código de ética y de conducta empresarial con enfoque de género.

Además, la tesis se encuentra sustentada con un aparato crítico actual con el estudio de fuentes de investigación pertinentes.

Cabe además referir que la sustentante atendió con toda puntualidad y atingencia todas las recomendaciones que le fueron formuladas en los diferentes comités de revisión.

En virtud de todo lo anterior me permito expresar que, en mi calidad de director de tengo a bien aprobar la citada investigación, así como otorgar mi **VOTO APROBATORIO** a la investigación realizada.

ATENTAMENTE

Doctor Víctor Manuel Castrillón y Luna

Prof. Investigador de Tiempo Completo

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

Universidad Autónoma el Estado de Morelos



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

VICTOR MANUEL CASTRILLON Y LUNA | Fecha:2024-04-24 07:25:45 | FIRMANTE

WKE05CTzqjeWAzr7IKkNhEMR4AM9qCDBwqT6Z1EiA3ZOmsEzbVgF8sBTdXJEubwtnp+iyyszhWfvgNKVESAgiluwynyVRdKkcmHHQMWhK+2kYkuMeUOmuxaOLeW4cNGpRPBqwf1AUBNnmfDvHwqJDYE/qOuUbrF/oEhyUFANLuYyxP2tad0i3mNIQcCblQt4eYCsVB5hCv8GXPJA/fKO7TFPRogz9u/2jpkdokP+0T26A4NKkAQuUVRIQ1aBRrY7XYLuMLVYy5jBjifAR4xKy19Hph0McRqY8rhydOYhvDFD/cKaHAFuNrZmRssglj5P6yqxXvstMmkcbvhHmA==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



fNHDTzYkv

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/20r0qTxbogYNADOgunPE1U2dm7P4BkcY>



UAEM
RECTORÍA
2023-2029

Asunto: Voto razonado de la tesis de la
M. en D. MARÍA ISABEL RODRÍGUEZ TAPIA
Cuernavaca, Mor., a 20 de mayo de 2024

DR. ESTEBAN AMADO BUENO GARCÍA
JEFE DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS (UAEM)
PRESENTE

En referencia al oficio número DESP/115/05/2024 con fecha del DOS DE MAYO DE 2024, por el que se me designa como profesor evaluador externo de la Comisión Revisora en el trabajo de tesis intitulado: “LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO MECANISMO ALTERNATIVO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR EMPRESARIAL”, presentado por la Maestra MARÍA ISABEL RODRÍGUEZ TAPIA, para optar al grado de Doctora en Derecho y Globalización que se imparte en esta unidad académica de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Con tal carácter, le informo que otorgo mi VOTO APROBATORIO; toda vez que el trabajo enviado demuestra que la metodología de investigación aplicada es propicia para una investigación de carácter doctoral, empleando aspectos de la investigación teórica mediante la técnica documental y empírica a través de las entrevistas a expertos; asimismo hace uso de los métodos: analítico-sintético, deductivo, histórico, descriptivo y de derecho comparado.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente



Francisco Rubén Sandoval Vázquez
SNI1-PITC-FESC-UAEM

JUAN MANUEL GÓMEZ RODRÍGUEZ
COORDINADOR DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE
MORELOS.

P R E S E N T E.

En relación al trabajo de tesis intitulado: **“LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO MECANISMO ALTERNATIVO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR EMPRESARIAL”** que presenta la C. Maestra en Derecho **MARÍA ISABEL RODRÍGUEZ TAPIA**, con el objeto de optar por el grado de **DOCTORA EN DERECHO Y GLOBALIZACIÓN** en el Programa Educativo de Doctorado en Derecho y Globalización, acreditado como programa de calidad ante el PNPC de CONACYT, y en el cual se me ha concedido el honor de designarme como miembro de la Comisión Revisora, me permito manifestarle lo siguiente:

PRIMERO.- Después de haber realizado el estudio y revisión minuciosa del contenido del trabajo de investigación antes mencionado, sobre el cual me permito manifestar que he constatado cumple plenamente con la metodología que una investigación jurídica de este nivel requiere.

SEGUNDO.- La investigación jurídica que presenta la C. Maestra **MARÍA ISABEL RODRÍGUEZ TAPIA**, es un trabajo de tipo descriptivo y propositivo, que se dedica al estudio sobre la igualdad de género como derecho fundamental reconocido en la legislación nacional e internacional, el cual está encaminado principalmente a la eliminación de la discriminación de las mujeres dentro de la sociedad, lo que conlleva a que hoy día la mujer ha contribuido en la incursión de esta en diversos ámbitos reservados sólo a los hombres. La investigación se desarrolla en cuatro capítulos, todos ellos, con un adecuado hilo conductor que permiten a la sustentante construir la propuesta. En lo que respecta al aspecto metodológico se cumplen con las reglas y características que debe observarse en un trabajo de investigación de esta naturaleza y además se recurre a la consulta de una amplia, actual y reconocida fuente de investigación. En cuanto a las fuentes de investigación, son vigentes y de autores de destacado prestigio y resultan suficientes para sustentar el trabajo,

Como consecuencia de la revisión realizada a dicho trabajo de investigación, reitero con agrado, **otorgar mi VOTO APROBATORIO** y felicito a la C. **Maestra MARÍA ISABEL RODRÍGUEZ TAPIA**, por el logro alcanzado en la culminación de su trabajo de tesis, el cual considero lo sustentará y defenderá con calidad al momento de presentar su examen de grado.

Sin otro particular, le reitero mi afecto y le envió un cordial saludo.

Cuernavaca, Morelos, dieciséis de mayo de dos mil veinticuatro.

DR. ESTEBAN AMADO BUENO GARCIA.
PROFESOR DE ASIGNATURA



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

ESTEBAN AMADO BUENO GARCIA | Fecha:2024-05-16 18:55:12 | FIRMANTE

KNzS+wzgfWj079NOUYs533/P6QRc82uvmTaoGhvzfA3Zz3xzEINarQBFIHw1Js6uSSX/P93g/EwrngHrml/g3pRW/xewEfw86nQ2ywx38zSZGD7TcEC0on5z9JywpHOk6SfnzP9D+tuBRoZc47XRj8yCtBly3cifnwNSDcQBgZYBBJVUPKDSPVAXU0PGIq7kNOjX+KP1iLLZFUUIFbA2djHYsZYqasV8uhUvJKaE9/AFM3zzp9P4BVzKPFNdN39lc63Zbum2W+jhv6iR9TAgbBCpv3xCCTMABLRagK02pB4cpdzK42Z+rNGLORedRbAHWXC2OImagY6Th602dwkA==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



KGnczaiE5

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/CGQPVIPd2S3raQNwwoyAy1z0dnM6Jw7>



UAEM
RECTORÍA
2023-2029



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

Cuernavaca, Morelos a 21 de mayo de febrero de 2024

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADODE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UAEM.

P R E S E N T E.

Por medio de la presente, y debido a que fui nombrado miembro de la Comisión Revisora en el trabajo de tesis intitulado: **“LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO MECANISMO ALTERNATIVO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR EMPRESARIAL”**, de la **MTRA. MARÍA ISABEL RODRÍGUEZ TAPIA**, mediante oficio DESP/115/05/2024 de fecha 2 de mayo del presente año tendiente a la obtención del grado académico de Doctorado en Derecho y Globalización dentro del Programa Educativo de Doctorado en Derecho y Globalización de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales acreditado ante el PNPC (CONACYT), he revisado el trabajo de investigación mencionado, por lo que otorgo **MI VOTO APROBATORIO** con base en los siguientes razonamientos:

Se trata de un trabajo de investigación original, en el cual la sustentante demuestra la hipótesis que plantea y en la que sigue métodos de investigación científica, y un sustento en el derecho interno, contrastado y analizado de manera particular, las aportaciones legales tanto nacionales como internacionales, que han propiciado la eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer en la vida política y pública, así como dentro de la familia y por ende la empresarial-laboral no está exenta de ello, con una amplia y especializada fuente de consultas que refuerzan su aparato crítico, que incluye también las conclusiones de la investigación.

La sustentante lleva a cabo su investigación de conformidad con cuatro capítulos a los cuales hago referencia del siguiente modo:

1. En el capítulo primero la sustentante hace referencia a un marco teórico, denominado; Marco conceptual de la igualdad de género en el acceso femenino a cargos directivos en las empresas transnacionales, analizar y conceptualiza los temas y subtemas relevantes en torno a los objetos de estudio, tales como responsabilidad social empresarial e igualdad de género, específicamente globalización, neoliberalismo, empresas transnacionales, *stakeholders*, derechos humanos, perspectiva de género, violencia de género, con el propósito de generar la mejor comprensión del contenido de la investigación, y aportar mayores conocimientos en el desarrollo del trabajo.

2. En el segundo capítulo, la sustentante realiza un análisis al Desarrollo de la Perspectiva de género en la Responsabilidad Social empresarial, analiza la evolución de la perspectiva de género en la responsabilidad social empresarial, la evolución de la responsabilidad social empresarial, en el mundo y en nuestro país; la integración de la mujer en el desarrollo económico, lo cual implica la división sexual del trabajo y, como la mujer se ha insertado en el espacio público; la evolución de la integración de la igualdad de género en las empresas, lo que implica a la responsabilidad social empresarial de género, no como un nuevo concepto de responsabilidad social, sino como un índice reflexivo, que conlleva al análisis final de la generación de liderazgos femeninos actuales dentro del sector empresarial.

3. En el tercer capítulo, la sustentante hace un análisis comparado sobre la responsabilidad social empresarial y perspectiva de género, compara y analiza los marcos referenciales del país español y México, los marcos normativos sobre la responsabilidad social empresarial, la normativa existente sobre política con perspectiva de género, así como el funcionamiento de las políticas de la responsabilidad social empresarial para la perspectiva de género en el sector empresarial, entre España y nuestro país.

4. En el cuarto y último capítulo, la sustentante realiza un estudio y análisis

a la igualdad de género como derecho humano y los requerimientos internacionales sobre igualdad de género, analiza los derechos humanos respecto de la mujer, el derecho humano a la igualdad, la igualdad formal y real de la mujer como derecho humano, así como examina los requerimientos internacionales sobre igualdad de género y responsabilidad social empresarial, como son los instrumentos internacionales de protección de los derechos de las mujeres referidos dentro de los sistemas de Organización de las Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos; así como también la normativa internacional existente sobre responsabilidad social empresarial incluida en ella normas, principios, directrices elaborados por organismos supranacionales.

Al final se presentan conclusiones generales que contiene una hipótesis sólida de solución al problema de investigación. Considero que esta hipótesis cuenta con sustento lógico y coherente en relación con los contenidos de la investigación acordes a lo dispuesto por la normatividad universitaria al respecto.

Por todo lo anterior, manifiesto a usted que, en mi carácter de miembro del Comité revisor del trabajo de investigación; la apruebo plenamente a efecto de que la interesada pueda continuar con los trámites pertinentes para la celebración de su examen recepcional.

ATENTAMENTE

(Firma electrónica)

DR. FRANCISCO XAVIER GARCÍA JIMÉNEZ

**Profesor Investigador de tiempo completo de la
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UAEM**



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

FRANCISCO XAVIER GARCIA JIMENEZ | Fecha:2024-05-21 12:23:08 | FIRMANTE

OR+5qaxarG87WuAg6l/nnMzaFi27RLw/gy5cZgSTb6BIogJaFQOZ3ogY2N0LbuzA2PgMfi8kF++EQnXMvm5oYXhvLbjk4vVTM/cKTP+kBrs8dCATMprRb/n5bJlcBuBLXPi0UwmYL
uEqT9PsHhaMZ+zCybDs6wy+PvdCTeJwRf/rGWjhBJPtJBs0bU2z0OeiK6jMvMCJeZG8BKg2khO4SfbIDdBGVEtesKWAdvKZHqyKTP0bxTdcQtSaucN72kRMOJyY12kkmhdW
9tbxUbaESIYRj80rUeELzorlWYYKeKxN3wz6HvP6XoqD9uviXN1shqpKXWCrHFAVI75he0gkQA==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o
escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



[MQN8kKcA7](#)

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/LIe87x6Vpl999adUshVf4ULFC5sB5gvw>



UAEM
RECTORÍA
2023-2029

DR. LADISLAO ADRIÁN REYES BARRAGÁN
Profesor-investigador de tiempo completo, en el área de Derecho Penal.
Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
Cel 5513434745
Correo: ladislao.reyes@uaem.mx

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

Coordinador de la División de Estudios Superiores.
Dr. Juan Manuel Gómez Rodríguez
Programa de Posgrado en Derecho

En relación con su atenta comunicación, me es grato hacerle llegar mi DICTAMEN APROBATORIO a la tesis **"LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO MECANISMO ALTERNATIVO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR EMPRESARIAL"** presentada por la Licenciada Lic. María Isabel Rodríguez Tapia, para optar por el grado de Doctor en Derecho y Globalización, por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Mi dictamen se fundamenta en las siguientes consideraciones:

1. Pertinencia temática

El sector empresarial es en donde la mujer ha tenido buenos resultados en beneficio económico de la empresa; no obstante, la existencia de desigualdades por cuanto al género alcanza porcentajes significativos, principalmente en relación a puestos de alta dirección dentro de las empresas, la realidad es que las mujeres son empleadas mayormente en niveles directivos básicos e intermedios. Es por ello, la importancia del trabajo que busca que la mujer escale posiciones empresariales de mando.

2. Contenido del trabajo.

En el Capítulo I, Se analiza la responsabilidad social empresarial e igualdad de género, específicamente globalización, neoliberalismo, empresas transnacionales, stakeholders, derechos humanos, perspectiva de género, violencia de género. En el Capítulo II, se analiza la evolución de la perspectiva de género en la responsabilidad social empresarial, la evolución de la responsabilidad social empresarial, en el mundo; la integración de la mujer en el desarrollo económico, lo cual implica la división sexual del trabajo y, como la mujer se ha insertado en el espacio público; En el Capítulo III se analizan los marcos referenciales del país español y México. En el Capítulo IV, Se estudia los derechos humanos respecto de la mujer, el derecho humano a la igualdad. Además, se examina los requerimientos internacionales sobre igualdad de género y responsabilidad social empresarial, como son los instrumentos internacionales de protección de los derechos de las mujeres referidos dentro de los sistemas de Organización de las Naciones Unidas y la Organización de

Estados Americanos; así como también la normativa internacional existentes sobre responsabilidad social empresarial incluida en ella normas, principio, directrices elaboradas por organismos supranacionales.

3. En términos de forma

La tesis cumple con la forma y el fondo, el texto es legible y permite una fácil comprensión. El tesista realizó un esfuerzo por atender las observaciones que se le hizo, desde mi perspectiva la tesis cumple con los objetivos establecidos.

Atentamente

Firma electrónica

“Por una Humanidad culta”
Cuernavaca, Estado de Morelos, 13 de mayo de 2024.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

LADISLAO ADRIAN REYES BARRAGAN | Fecha:2024-05-13 16:51:56 | FIRMANTE

kL80sJtOCyGRnREjWqC1HMxVNQWc5oemDG0tVfMvK3yv/s8LkgoKePP4OHNI4X5opEad47Db154tSeUQJeYSd4dt4VNwvuBf3toB3xKZloeNLRy8rumR7t0+9s9axSdQDqC8EuQvn6n79TOjk3y9GOZF9U2th5PI9pKEMFsc7xtOuZAafgkCEtf9wP3MNa8U5n7DWy0fhRvFQhcRm4sJrVgjfbg4EXNBEbBawsd597ZG9GHHIhb3v8XjNRiLvZMsdlmJgO/SChB1sWjGmSw0BdjS2J02gwnn37Wnd7ZUMemnzxr6o8/Zh/Su2h9m3i5LnAvg70eoMzsEWDnAagfdLg==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



sAytvXLVb

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/8oMKMja3AnVkNyNRGSle1rSWe2Jr2vG6>



UAEM
RECTORÍA
2023-2029



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

Cuernavaca, Morelos a 21 de mayo de 2024.

DR. ESTEBAN AMADO BUENO GARCIA
JEFE DE ESTUDIOS SUPERIORES
DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DE
DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
P R E S E N T E

Por medio de la presente me dirijo a usted para manifestarle que habiendo sido designado como Director de Tesis en el desarrollo del trabajo de investigación tendente a la obtención del grado académico de Doctora en Derecho y Globalización, dentro del programa de Doctorado en Derecho y Globalización acreditado ante el SNP del CONAHCYT, elaborado por la Maestra **María Isabel Rodríguez Tapia**, y que se intitula "**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO MECANISMO ALTERNATIVO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR EMPRESARIAL**", dicha investigación a mi parecer se ha concluido satisfactoriamente, por lo que otorgo mi **VOTO APROBATORIO**, ya que se trata de un trabajo de investigación original, en el cual la sustentante demuestra la hipótesis que plantea y en la que sigue métodos de investigación científica, y un sustento en el derecho interno, contrastado y analizado en relación al derecho internacional y al derecho comparado, con una amplia y especializada fuente de consultas que refuerzan su aparato crítico, y que incluye también las conclusiones y propuestas en el ámbito normativo.

Por todo lo anterior, manifiesto a usted que, en mi carácter de revisor de la citada investigación, la apruebo plenamente a efecto de que la interesada pueda continuar con los trámites pertinentes para la celebración de su examen recepcional.

ATENTAMENTE

Una firma manuscrita en tinta que parece ser la de Ricardo Tapia Vega.

DR. RICARDO TAPIA VEGA
Profesor Investigador de Tiempo Completo, Asociado "A", de
la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UAEM,
Miembro del SNI, Nivel I, del CONAHCYT



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

RICARDO TAPIA VEGA | Fecha:2024-05-21 12:53:19 | FIRMANTE

Q31eUMC2vtGRHGf0Eg8JoQ5+YdqGgNf20EiCWpv6R/LiAFRCMiNVL3iMfEngguESEMxdSqkCYZ9zh0Jla1KlbYKmXdz4hgnK9pml/uv1TDnUeZuwa81shAz0664nag2MLNYQQe4iOvXMaEBUrrReh3kEs1yevM1JsHXKdU6yRLs0fhz4NjnQmAeAITbl+eo8Xlv2XyS0er3wcSrJojbnsru4ol1fqol1ia8ErBvxXnkGPal3OFzo3yJzPLN7afRKRra3cPI7MlfxBks17N2DJBvS6n9MUb/wljrq6MxzXYBI6/sLsy0B3+yrJxu7jh8OHoezFzgGYwzgbIFKCSnzXw==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



[kXvhRdqG](#)

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/uF6aVAd4ASKbUH5FnVRvezYASyS483z9>



UAEM
RECTORÍA
2023-2029

DR. ESTEBAN AMADO BUENO GARCÍA
JEFE DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS.

P R E S E N T E.

Por este conducto en mi calidad de **revisor del trabajo de Tesis** de la maestra en Derecho **MARÍA ISABEL RODRÍGUEZ TAPIA**, me permito hacer referencia al trabajo de investigación que ha venido desarrollando y que se titula: **“LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO MECANISMO ALTERNATIVO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR EMPRESARIAL”**, investigación que presenta para acceder al grado de Doctora en Derecho y Globalización, en el Programa Educativo de Doctorado en Derecho y Globalización que se imparte en esta Unidad Académica y que se encuentra acreditado como programa de calidad ante el PNPC de CONACYT, y sobre el cual manifiesto lo siguiente:

Respecto a dicha investigación, mediante el presente me resulta grato informarle que después de haberse llevado la revisión del trabajo de tesis de la referida alumna, y dado que se presenta una exhaustiva investigación, la cual se hace tanto en el aspecto doctrinal, así como en el legal, **me complace OTORGARLE MI VOTO APROBATORIO** a la maestra **MARÍA ISABEL RODRÍGUEZ TAPIA**, a su respectivo trabajo de tesis por haberlo terminado completamente.

EL VOTO APROBATORIO se extiende en virtud de las siguientes consideraciones:

PRIMERO.- La maestra **MARÍA ISABEL RODRÍGUEZ TAPIA** ha realizado un estudio profundo del tema investigado, logrando con ello un trabajo de tipo descriptivo, analítico y propositivo que atiende una problemática actual y mediante el cual construye un marco referencial debidamente sustentado y con una suficiente argumentación para confirmar la hipótesis planteada y sustentar la propuesta presentada en su investigación.

SEGUNDO.- La maestra **MARÍA ISABEL RODRÍGUEZ TAPIA**, atendió adecuadamente a todas y cada una de las observaciones que le fueron hechas en su momento por el comité tutorial designado para evaluar periódicamente el desarrollo de la investigación, tal como se encuentra señalado en el programa educativo cursado, en atención a ello, dicho órgano colegiado emitió su dictamen definitivo en el examen de candidatura, aprobando su trabajo, reconociéndole calidad en la investigación jurídica y resolviendo que la tesis se encontraba totalmente concluida para ser defendida en el examen de grado correspondiente.

TERCERO.- Sobre las características y particularidades de la investigación jurídica, debe destacarse que se trata de un trabajo que atiende un tema de actualidad que requiere inmediata intervención en la construcción de normativas, estrategias y políticas tendientes al logro de la igualdad de género en los ámbitos empresariales, en específico en las encomiendas de alta dirección; la investigación la encuentro bien desarrollada y se exponen de manera clara, ordenada y precisa un estudio profundo del fenómeno de la investigación, mismo que resulta pertinente su estudio por tratarse de un tema global que reitero, resulta de urgente atención.

La tesis se construye en cuatro capítulos, además contiene un apartado de conclusiones y una propuesta metodológicamente bien expuesta; todos los capítulos son desarrollados con claridad, congruencia, coherencia y con una secuencia lógica en sus contenidos.

El capítulo primero lo ha destinado a la parte teórica y conceptual, en la que se revisan los conceptos fundamentales de las categorías principales de la investigación, estos son: igualdad de género, empresa transnacional y responsabilidad social empresarial; el capítulo segundo se destina de manera precisa para atender la perspectiva de género en la responsabilidad social empresarial; en el capítulo tercero la sustentante presenta un estudio comparado entre México y España; por último, el capítulo cuarto de gran interés, es empleado por la sustentante para revisar la igualdad de género como un derecho humano y las posturas internacionales normativas sobre la igualdad de género. El marco referencial construido es empleado por la sustentante para elaborar la propuesta de la investigación.

El trabajo muestra una metodología adecuada, la hipótesis planteada se acredita en el desarrollo de la investigación, la propuesta es coherente con la sistemática jurídica y las conclusiones reúnen los puntos más destacados del trabajo de tesis. Cabe destacar que la sustentante recurrió a fuentes importantes de investigación actuales y de reconocido prestigio y el trabajo se encuentran enriquecidos con gran calidad en razón de la estancia de investigación realizada en España que le ha aportado información relevante en la construcción de la tesis de grado que somete a la evaluación.

Como consecuencia del excelente trabajo de investigación **otorgo mi VOTO APROBATORIO** y felicito a la C. maestra **MARÍA ISABEL RODRÍGUEZ TAPIA**, por el logro alcanzado en la culminación de su trabajo de tesis y la elaboración de un trabajo de calidad, el cual considero lo sustentará y defenderá al momento de presentar su examen de grado.

Aprovecho destacar y felicitar al Doctor Víctor Manuel Castrillón y Luna, por su participación como Director del trabajo de tesis desarrollado por la maestra Rodríguez.

Sin otro particular, le reitero mi afecto y le envío un cordial saludo.

Cuernavaca, Morelos, 17 de mayo de 2024.

DR. EDUARDO OLIVA GÓMEZ.
PROFESOR INVESTIGADOR DE TIEMPO COMPLETO.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

EDUARDO OLIVA GOMEZ | Fecha:2024-05-22 19:04:18 | FIRMANTE

pd1ZmRwQ0Vupmg6xuti5SvUnRlo1NEIR6FxQEgxr5gYaEb32IxE.Jj5Yr3J3yy11GzCkjNnezRGGbFCVtvT2grLoOeua3vNt5EjCbS2KvxxVOW9GlqBe76+mHnf8tDoG9LChW
T0rlCogu9Lp5OSRk6tdCoeZHqCykmxfFf+YrhCuEdBwZpxe+VhXcnjZjl+1UV0zovLoHnsy/ZqIDks10M+qUztRi4zjshsfEaupRVLBDv4D9d2NMPoJGZs1lhnVFR0Xv2IRQ1NJ
MBq95A5Klvh2Ojr1gz3CROmPv7UdkNVJYjrpWQeQ8++k1UqTHotOZjp5ntUjJo00YAwYM452ifQ==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o
escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



V4WNUHI5T

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/uS2RD6A1bDecZTykXyJcWKMNe0I1XIP>



UAEM
RECTORÍA
2023-2029