



ARTÍCULO CIENTÍFICO

INCLUSIÓN DE MUJERES EN EL CONSEJO DE ACCIONISTAS EN EMPRESAS: ¿UNA REAL POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO?

INCLUSION OF WOMEN IN THE BOARD OF SHAREHOLDERS IN COMPANIES: A REAL GENDER EQUALITY POLICY?

CRISTIAN ALEJANDRO RUBALCAVA DE LEÓN | <https://orcid.org/0000-0002-9926-2902> | cristian.rubalcava@uat.edu.mx | Facultad de Comercio y Administración Victoria (FCAV), Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.

EDUARDO ARANGO HERRERA | <https://orcid.org/0000-0002-3780-6783> | earango@docentes.uat.edu.mx | Facultad de Comercio y Administración Victoria (FCAV), Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.

GUILLERMO MENDOZA CAVAZOS | <https://orcid.org/0000-0002-7741-7600> | gcavazos@uat.edu.mx | Facultad de Comercio y Administración Victoria (FCAV), Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.

Resumen / Abstract

La igualdad de género, hoy en día, se consolida como un tema a abordar para alcanzar la reducción de brecha de género, debido a que es un factor que impacta al desarrollo social de las naciones. De tal manera, el objetivo para la presente entrega es determinar el efecto de la implementación de políticas de igualdad de género en la inclusión de la mujer en el consejo de accionistas de empresas mexicanas. Son consideradas 145 empresas que cotizaron en la Bolsa Mexicana de Valores en los años 2014 – 2018, a través de un diseño metodológico de datos panel. Como parte de los resultados, se encontró un efecto positivo en la implementación de políticas de igualdad de género en la inclusión de la mujer en los consejos de accionistas, lo cual permite asumir que la generación de políticas sobre la igualdad de oportunidades a nivel de alta gerencia favorece la incorporación de mujeres a los niveles de tomas de decisiones, rompiendo el famoso techo de cristal que existe en México.

Palabras claves: consejo de accionistas; empresas mexicanas; políticas de igualdad de género.

Today, gender equality is consolidated as a topic to be addressed in order to reduce the gender gap, because it is a factor that impacts the social development of nations. Thus, the objective of this study is to determine the success of the gender equality policies implementation in the board of shareholders of Mexican companies. 145 companies listed on the Mexican Stock Exchange in the years 2014- 2018 are considered, through methodological design of panel data. As part of the results, a positive relationship was found in the inclusion of women in the board of shareholders, which allows assuming that the generation of policies on equal opportunities at the senior management level favors the incorporation of women at the management levels decision making, breaking the famous glass ceiling that exists in México.

Keywords: board of shareholders; mexican companies; gender equality policies



Introducción

Uno de los principales temas que se abordan en la última década ha sido la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en diferentes áreas que impactan en el bienestar del ser humano, tal es el caso del ámbito laboral, lo educacional o en el de la salud, por mencionar algunos ejemplos. En este sentido, en el marco normativo de diversos países se han generado avances paulatinos, producto de la insaciable lucha por parte de las mujeres para equilibrar la balanza entre hombres y mujeres, a fin de disminuir las brechas existentes, que son observadas en la desigualdad salarial o en la participación laboral al interior de las organizaciones (Duarte Cruz y García-Horta, 2016; Marulanda et al., 2019).

Lo anterior es un punto de inflexión para los diversos actores que integran una sociedad, puesto que, al potenciar el rol de la mujer en materia de oportunidades, así como su empoderamiento, se permite una mejora considerable del bienestar económico, social y ambiental de un país, al lograr disminuir la pobreza e impulsar el desarrollo de una igualdad de género (Marulanda et al., 2019; Morais Maceira, 2017).

En dicha reflexión, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) expuso en el año 2015 los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que conforman la agenda 2030, los cuales son un plan de acción inmediato para erradicar la pobreza y acrecentar el bienestar de la humanidad, mediante la paz y la justicia. En su objetivo de desarrollo sostenible 5 (ODS 5) “Igualdad y Género”, *Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*, la ONU proporciona discursos relacionados con la búsqueda de alcanzar que los derechos de las mujeres sean respetados en cualquier parte del mundo, a la par que sean reconocidas como parte fundamental del desarrollo humano (Moallemi et al., 2019; ONU, s.f.).

La ONU es clara al indicar que la igualdad de género ha mejorado, propiciando logros que antes se creían y veían como inalcanzables, como son, por ejemplo, el derecho a votar, las prestaciones laborales y de seguridad social, entre otros. Sin embargo, en México, como en otros países del mundo, las brechas siguen existiendo en lo social y lo laboral, siendo evidenciadas por la pandemia de COVID-19. En lo social, el rol que se la ha designado a la mujer como protectora del hogar se incrementó a causa del cierre de escuelas, empresas e instituciones, generando más carga de trabajo no remunerado y aumentando las brechas de desigualdad (PNUD, 2020).

En el escenario mexicano, las mujeres que se incorporan al ámbito profesional, usualmente, se topan con el denominado “techo de cristal”, expresión concebida desde la época de los ochenta y que es definida como todos los obstáculos que una mujer enfrenta para posicionarse en puestos con mayor nivel de responsabilidad y jerarquía, debido a la discriminación que sufre por el hecho de ser mujer al tener múltiples cuestionamientos, por las cúpulas de poder, sobre sus capacidades para poder hacer frente a las decisiones de una organización (Camarena Adame y Saavedra García, 2018).

En este contexto, es importante cuestionar el comportamiento de las empresas mexicanas en cuestiones de igualdad de género, desde el punto de vista teórico de la responsabilidad social corporativa (RSC), por lo cual el objetivo de la presente investigación es determinar el efecto de la implementación de políticas de igualdad de género en la inclusión de la mujer en el consejo de accionistas de empresas mexicanas. Por lo anterior, se considera como unidad de análisis a la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) para observar el comportamiento del fenómeno sobre la presencia de la mujer en su gobernanza.

De esta manera, el presente trabajo se estructura en diferentes epígrafes, siendo el primero esta introducción. El segundo corresponde al marco conceptual en donde se exponen los principales puntos sobre la importancia del rol de la mujer en el consejo de accionistas a través de un marco conceptual. El tercero se refiere al diseño metodológico que enmarca el estudio. Posteriormente, se presentan los principales resultados del análisis realizado y, finalmente, en quinto lugar, se presentan las conclusiones y discusiones sobre los resultados.

Formulación del Problema y Revisión Bibliográfica

El consejo y la Responsabilidad Social Corporativa, respecto al género

Para poder indagar en cuestiones del consejo de accionistas de una empresa, se debe partir desde el establecimiento de sus gobiernos corporativos. Santos Jaén y Palacios Muñoz (2021) manifiestan que el término

de gobierno corporativo hace alusión al conjunto de principios, reglas y procedimientos que dan lugar a que la organización sea apropiadamente establecida y que logre funcionar de manera adecuada, delineando la manera en que se deberá trabajar al dar sentido a las relaciones que existen entre los diversos autores de interés, teniendo como ejemplos a la junta directiva y los accionistas.

De esta manera, el gobierno corporativo desarrolla un papel importante en la manera en que los consejos actúan para poder, desde el punto vista clásico de la teoría de agencia, alinear cada uno de los intereses que se tienen en las cúpulas de poder de alta gerencia de una empresa, siendo evidenciada en la retribución monetaria que se otorga por pertenecer a dichos niveles de gobierno corporativo (García Martín y Herrera, 2019). Es bajo este panorama que se demuestra en estudios como el de Elkinawy y Stater (2011) que la mujer miembro del consejo recibe salarios que son inferiores a los de sus similares del género masculino, derivado de las estructuras patriarcales que suelen existir en las empresas, evidenciando brechas salariales como consecuencia de la desigualdad laboral.

Con ello en consideración, la responsabilidad social corporativa (RSC) representa el papel voluntario y activo de las firmas para gestionar sus actividades con el triple resultado (*Triple Bottom Line*) en el aspecto social, económico y ambiental, adicionando los derechos humanos como otro elemento fundamental (Puentes Poyatos y Mozas Moral, 2010; Santos Jaén y Palacios Muñoz, 2021), siendo entonces una corriente filosófica, cuyo origen es difícil de homologar, puesto que existe evidencia de su existencia desde antes de 1920 con un mayor auge a finales de los 90's (Puentes Poyatos y Mozas Moral, 2010).

La Responsabilidad Social Corporativa se define como las prácticas que otorgan un valor añadido al funcionamiento de la empresa, dado que al implementarlas se permite que se genere confianza con la sociedad, facilitando su crecimiento, así como mejoras en sus sistemas de innovación y desarrollo de productos o servicios en sus respectivos entornos, asumiendo que se debe potenciar su rendimiento económico, lo que a su vez incrementa el bienestar social (Vergara-Romero et al., 2020).

De este modo, el posicionamiento de la RSC con el gobierno corporativo ha obtenido relaciones positivas en diversos apartados como lo son el papel del consejo en la RSC, el desarrollo de actividades sociales y ambientales, la resolución de necesidades sociales, los impactos en la cultura donde se ubica la organización, por mencionar algunos (Dawar y Singh, 2016; Rao y Tilt, 2016). Específicamente, en la diversidad de género se detectan estudios relacionados con las características del consejo de accionistas, el género del director de la organización, la cantidad de mujeres y hombres que se encuentran adscritos operativamente a una empresa, las estructuras organizacionales, la segmentación y diferencias de edad, entre otros (Rao y Tilt, 2016; Reyes Bastidas et al., 2020).

Para profundizar la diferencia de género y el consejo de accionistas, en España, García Martín y Herrera (2019) exponen que los salarios de mujeres ejecutivas frente a hombres son tres veces menores, por lo cual, a pesar de sobrepasar “el techo de cristal” y alcanzar puestos altos en las empresas, no lograron recibir compensaciones acordes. Pero es notorio observar lo expuesto por Reyes Bastidas et al. en su investigación de 2020, donde se concluye que, si el consejo de administración cuenta con al menos tres mujeres, se tendrán mejores resultados en lo económico, ambiental y social.

Ello es importante, puesto que la adecuación de mujeres propicia beneficios directos e indirectos en el desarrollo y crecimiento económico, dado que al empoderarlas se generan beneficios, que la sociedad percibe como positivos, facilitando un desarrollo humano con una mayor justicia social, dado que las decisiones de la mujer tradicionalmente se enlazan con su rol protector (PNUD, 2020), convirtiéndose entonces en un gestor para romper el “techo de cristal”.

El techo de cristal

En la década de los ochenta surgió la expresión Techo de Cristal, siendo Segerman en 1991 quien lo describió en una alusión metafórica a las posibles barreras transparentes que impiden a muchas mujeres con capacidad personal y profesional alcanzar posiciones en los entornos de alta gerencia, impidiéndoles alcanzar promociones de puestos y de responsabilidades. Berenguer et al. (1999) hacen referencia al concepto Laberinto de Cristal, debido a que buscaban analizar la discriminación laboral en puestos directivos.

Por lo tanto, es de suma importancia que el sistema de creencias acerca de lo que es propio y esperable de las mujeres y los hombres, respecto de los estereotipos de género, no influyan en los comportamientos

personales y organizacionales dentro de las empresas, sino que estas mismas a través de sus liderazgos reconfiguren y reconstruyan los significados, normas y valores que se comparten dentro de la organización. De tal manera, el concepto de cultura organizacional hace referencia a la identidad colectiva de la empresa, lo cual dirige la forma en que el talento humano que forma parte de ella se integra creando reglas y estableciendo barreras y redes sociales que permitan mantener la cohesión (Barberá, 2000; Sarrió et al.; 2002).

La mujer en México

De acuerdo con datos proporcionados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), México se posiciona en el penúltimo lugar del indicador denominado “mujeres en edad de trabajar y con participación en el mercado laboral” de un 44%, contrastada contra un 82% del género masculino. Adicionalmente, está en el antepenúltimo lugar en tasa de empleo femenino, sólo superando a países como Grecia y Turquía, con economías emergentes, pero alejada por completo del promedio de los países miembros de la organización que poseen 60% de su fuerza laboral conformada por mujeres (Hernández Cervantes, 2020).

En lo que respecta a la tasa que corresponde al contexto laboral de la informalidad, se posiciona a la mujer en un segundo lugar, con un margen cercano al 5% de diferencia, situación que se relaciona con cifras del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que informa que solo son del género femenino el 38% de las personas que se encuentran aseguradas de acuerdo a la normatividad patronal del país (PNUD, 2020).

Las anteriores cifras son importantes, dado que, en México, de acuerdo con cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación del Empleo (2020) existen más mujeres que hombres, siendo 65,5 millones frente a 61,2 millones respectivamente. De dichas cifras, las mujeres representan el 53% de la fuerza laboral, porcentaje que cuando sólo es considerada la cantidad de mujeres activas económica desciende hasta una tercera parte; es decir, solo 22,6 millones de mujeres se encuentran económicamente activas (Hernández Cervantes, 2020).

En suma, frente al mencionado escenario, es necesario destacar que, en México, como en muchos otros países, la división del trabajo, en la mayoría de las ocasiones, no se basa ni en las potencialidades individuales ni tampoco en la libre voluntad de las personas, sino en una situación generalizada de desigualdad social de las mujeres con respecto a los hombres, que ocasionan brechas en la vulnerabilidad hacia los derechos que requieren ser atendidas (Barberá, 2000).

Respecto al papel de la mujer en la media o alta gerencia, solamente el 35,6% de las mujeres activas se ubica dichas posiciones (PNUD, 2020). Los principales rubros en los que las mujeres mexicanas tienen presencia son en áreas relacionadas con la dirección de recursos humanos, compras, comunicación y relaciones públicas, dejando de lado los entornos en donde la toma de decisión importante corresponda a una mujer, así como aquellos relacionados con lo jurídico, las finanzas y el medio ambiente. En pocas palabras, la mujer en México no toma decisiones relevantes en el ámbito laboral (Camarena Adame y Saavedra García, 2018).

Con base en lo anterior, Sarrió et al. (2002) definieron como la segregación de género que se manifiesta en distintos sectores laborales en donde trabajan los hombres y las mujeres, identificándose la segregación horizontal, y en el caso de niveles de gobierno corporativo, respecto de los niveles ocupacionales desempeñados por unos y otras en la jerarquía organizacional se identifica la llamada segregación vertical; situación que se explica con la expresión del techo de cristal.

Es así como Camarena Adame y Saavedra García (2018) exponen que, en México, sólo el 3,2% de las 500 empresas más importantes del país cuentan con la dirección de una mujer y, que su participación en consejos de accionistas de empresas de la Bolsa Mexicana de Valores es de solo el 4,56%. Por su parte, el Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD) de IPADE Business School ilustra que la participación de la mujer en dichos consejos se incrementó en 3% en un periodo de dos años, lo anterior sin tomar en consideración los efectos de la pandemia (Herrera, 2020).

Existen estudios que afirman que el propiciar la diversidad de género en los consejos de accionistas genera evidencia relacionada con la credibilidad de la información, así como incrementos y mejoras en el desempeño financiero, impulsando que la información divulgada sea capaz de generar una mejor calidad y confianza en los distintos medios de comunicación (García Martín y Herrero, 2019; Reyes Bastidas et al., 2020). Por los argumentos descritos, se presenta la siguiente hipótesis:

H1. La implementación de políticas de igualdad de género permite la inclusión de la mujer en el consejo de accionistas en las empresas de la Bolsa Mexicana de Valores.

Diseño Metodológico y la operacionalización de las variables

El objetivo planteado en esta investigación es determinar el éxito de la implementación de políticas de igualdad de género en la inclusión de la mujer en el consejo de accionistas de empresas mexicanas y, a su vez, contrastar la hipótesis establecida. De esta manera, el diseño metodológico que se presenta es un análisis de enfoque cuantitativo con un alcance correlacional causal, que analiza el comportamiento de las empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) durante los años del 2014 al 2018.

En relación con la disponibilidad de la información, así como el comportamiento que representan económicamente las empresas que cotizan en la BMV, se reúnen, mediante informes financieros, organizacionales y de gestión, aquellos datos de importancia para esta investigación. Ante esto se presenta un diseño no experimental mediante la recolección de dicha información de fuentes secundarias, especialmente, utilizando la plataforma de Bloomberg.

Se recolectaron 255 observaciones, partiendo de un total de 145 empresas durante el periodo del 2014-2018, y se encontraron datos perdidos por la falta de disposición de la información. Dicha limitante se debe a que el reporte de políticas de igualdad de género no es una parte obligatoria para las prácticas dentro de la BMV. Dicha información fue almacenada y sometida a una serie de técnicas estadísticas a través del análisis de panel de datos (Cameron y Trivedi, 2013; Wooldridge, 1994).

La operacionalización de las variables del presente estudio es la siguiente:

Variable dependiente

Número de mujeres en el consejo: Cantidad de mujeres que se encuentran asignadas al consejo de accionistas en una empresa que cotiza en la bolsa de valores. Para este caso fueron consideradas las mujeres consejeras independientes a la empresa como las pertenecientes directamente a esta.

Variable independiente

Políticas de igualdad de género: Se entiende como aquellas normas establecidas hacia el interior de la organización para el cumplimiento de objetivos específicos. En este sentido, esta variable se refiere a las políticas que la empresa establece para conservar la igualdad en oportunidades, enfocadas a cualquier género, para alcanzar sus objetivos profesionales. Para el presente estudio se referirá a las políticas que apoyan a la incorporación de mujeres al consejo de accionistas como una medida de igualdad, tomando como 0 la ausencia de políticas en empresas mexicanas y 1 si las poseen.

Variables de control

Para el presente estudio, se consideran necesarias las variables de tipo de industria y número de años considerados para el desarrollo del presente estudio (2014 – 2018) como variables de control, donde el principal objetivo es controlar los resultados por medio de estos elementos del entorno que interactúan en el presente fenómeno del estudio.

Resultados

En la Tabla 1, se presentan los principales estadísticos descriptivos (Media y Desviación típica), así como la tabla de correlación, explicando el comportamiento natural de las variables analizadas.

Contemplando los resultados de la Tabla 1, se observa el bajo nivel de correlación ($\alpha < 0.5$), descartando el problema de autocorrelación entre variables explicativas. En este sentido, atendiendo el

Tabla 1
 Análisis descriptivos y correlacional

Variables (N=255)	Media	D.T.	1. Mconsejo	2. Pigualdad	3. Industria	4. Años
1. Mconsejo	4,2	2,69	1			
2. Pigualdad	0,61	1,86	0,115	1		
3. Industria	6,77	3,66	-0,07	-0,089	1	
4. Años	1,94	7,96	0,546	0,065	-0,092	1

*Observaciones alcanzadas por el periodo comprendido 2014-2018

objetivo planteado, se establece el efecto sobre la incorporación de mujeres en actividades de alta dirección a través del establecimiento de políticas de igualdad de género, siendo controlado por las variables del tipo industria, así como los años que cotizan en la bolsa. Para observar mejor este efecto, se presenta la Tabla 2, donde se logra apreciar los coeficientes y significancias de las principales variables de estudio, a través de un modelo de regresión panel dinámico, utilizando una técnica robusta de Generalized Least Square (GLS), contrastado por una regresión panel tradicional. De acuerdo con la literatura, para efectos específicos de una regresión de análisis panel, los paneles dinámicos apoyan a eliminar problemas de homocedasticidad y autocorrelación serial, supuestos que son normales encontrar y en este tipo de técnicas que involucran el elemento tiempo (t).

Para el presente análisis se consideró el Hausman Test para identificar el mejor modelo en panel, encontrando el modelo de efectos aleatorios como el más adecuado. Así mismo, el modelo fue sometido a las pruebas de heterocedasticidad (Breusch y Pagan, 1980) y correlación serial (Wooldridge, 1994), detectando con esto problemas de la autocorrelación serial por lo que la técnica de panel dinámico GLS permitirá realizar el tratamiento y atender el problema de este supuesto.

Tabla 2
 Modelo de regresión panel

Var. Dep. Mconsejo	Modelo 1 (xtreg)			Modelo 2 (GLS)		
	β	S.E.	P> z	β	S.E.	P> z
Pigualdad (VI)	0,1698	0,1296		0,5402	0,1383	***
Industria (VC)	SI	SI		SI	SI	**
Años (VC)	SI	SI		SI	SI	**
Constante	-0,1977	0,4232		0,1977	0,4232	
Wald chi(x)	29.41 (11)			110.59 (11)		
P > chi ²	0,002			0		
Observaciones: 255	Número de grupos: 53					

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

Variable Independiente (VI), Variable Control (VC), el modelo fue controlado por industria y años

La presencia del género femenino en los consejos de accionistas, como se ha descrito, ha sido una tendencia al alza en las empresas que cotizan en bolsa. Como muestra de lo anterior, se denotan en los resultados de la Tabla 2, debido a la implementación de políticas organizacionales sobre la inclusión y en pro de la igualdad de género hacia la diversidad de oportunidades que un buen profesionalista puede acceder sin importar su raza, género o condición social. De acuerdo con el modelo 2 ($\beta = 0.5402$, $p < 0.000$), asumiendo el no rechazo de la hipótesis establecida, donde la implementación de políticas de igualdad de género permite la inclusión de mujeres en el consejo en las empresas de la Bolsa Mexicana de Valores.

Conclusiones

El objetivo del presente artículo fue la determinación del éxito de la implementación de políticas de igualdad de género en la inclusión de mujeres en el consejo de accionistas de empresas mexicanas, el mismo que fue corroborado a través de un diseño metodológico basado en técnicas de regresiones de panel de datos, proporcionando evidencia empírica al fenómeno evaluado.

Entre las principales conclusiones que surgen de la presente investigación, se hace hincapié en la validación de la adecuación de políticas empresariales enfocadas hacia la igualdad de género, lo cual, en teoría debería permitir la desaparición del famoso techo de cristal, al permitir que el papel de la mujer comience a ganar terreno en el ámbito de la alta gerencia en empresas mexicanas. En otras palabras, los consejos de accionistas han comenzado a integrar a la mujer en su conformación, rompiendo los paradigmas que anteriormente se efectuaban, en donde el hombre era quien desempeñaba la mayoría de las tareas y, por consiguiente, poseía un nivel más alto de responsabilidad.

Además, es importante resaltar que, en cualquier tipo de industria, el fenómeno se mantiene constante con resultados significativos. Ello permite contextualizar que las empresas mexicanas han incorporado políticas de igualdad de género, posiblemente debido a la influencia de los cambios generacionales de las últimas décadas.

México es un país que tiene un sistema patriarcal arraigado, puesto que a modo de ejemplo la mujer pudo ejercer el voto hasta el año 1955, más de 30 años después que algunas de las principales potencias del mundo como son Estados Unidos y Reino Unido, por lo que la evaluación de las empresas mexicanas es indispensable para conocer los contextos en donde se desenvuelve la mujer. De esta manera, el hecho de que las políticas de igualdad de género no sean reportadas por todas las organizaciones empresariales de la BMV permite expresar un área de oportunidad clave en los procesos de información y transparencia de las grandes corporaciones mexicanas.

Lo anterior es motivo de una crítica constructiva hacia el interior de las organizaciones, puesto que la presencia de este tipo de políticas, además de ser parte de una RSC, también brinda un mensaje a la sociedad, en donde se visualicen lugares que apoyen a seguir reduciendo las brechas de género y en los cuales la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) sea una realidad, impactando directamente en los ODS 5 "Igualdad de Género", 8 "Trabajo Decente y Crecimiento Económico" y 10 "Reducción de las Desigualdades".

Cabe mencionar que, durante la pandemia, la mayoría de los escasos logros que se alcanzaron en igualdad de género fueron revertidos, debido a la visualización de la mujer como la responsable del hogar proveniente de su fervor hacia el amor de la familia y su papel de protectora. No obstante, esta perspectiva debe ser cambiada, puesto que el empoderamiento de la mujer genera desarrollo y crecimiento económico, con acciones que impactan en la calidad de vida del ser humano (Marulanda et al., 2019; ONU, s.f.).

Por lo tanto, la apertura en el tema de la existencia de políticas institucionales de igualdad de género es indispensable, ya que la incorporación de mujeres en la toma de decisiones dentro de la cúpula alta de una empresa permite un avance vertical, al promover la participación igualitaria de las mujeres y favoreciendo a la desaparición del techo de cristal.

Estas iniciativas proporcionan aperturas para visualizar y promover líneas de investigación sobre las causas que producen la segregación laboral, con el objeto de otorgar a las organizaciones rutas de acción en la implementación de programas. Estos programas, así como la conformación de redes de apoyo, facilitan la generación de cambios en las empresas, sin importar su tamaño y sector productivo, al fomentar la igualdad

de género, en donde la falta de ellas se evidencia en la cantidad de vulnerabilidades sociales que aquejan a la población. En palabras sencillas, el fomento de políticas inclusivas al interior del sector privado es indispensable para decirle un adiós definitivo al famoso techo de cristal.

Referencias

- Barberá, E. (2000). Género y organización laboral: intervenciones y cambio. En J. Fernández (Ed.), *La intervención en los ámbitos de la sexología y la generología* (pp. 178-216). Pirámide.
- Berenguer, G., Castellví, J. M., Cerver, E., Juan, C., Torcal, V. y De La Torre, A. (1999). *El laberinto de cristal. Un estudio sobre el acceso de las mujeres a los puestos de dirección en las cooperativas de trabajo asociado valencianas. Dificultades y oportunidades*. FVECTA
- Breusch, T. S. y Pagan, A. R. (1980). The Lagrange multiplier test and its applications to model specification in econometrics. *Review of Economic Studies*, 47(1), 239-253.
- Camarena Adame, M. E. y Saavedra García, M. L. (2018). El techo de cristal en México. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(47), 312–347.
- Cameron, A. C. y Trivedi, P. K. (2013). *Regression analysis of count data* (Vol. 53). Cambridge university press.
- Dawar, G. y Singh, S. (2016). Corporate Social Responsibility and Gender Diversity: A Literature Review. *Journal of IMS Group*, 13, 61–71.
- Duarte Cruz, J. M. y García-Horta, J. B. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*, 18, 107–158. <https://doi.org/10.18046/recs.i18.1960>
- Elkinawy, S. y Stater, M. (2011). Gender differences in executive compensation: Variation with board gender composition and time. *Journal of Economics and Business*, 63(1), 23–45. <https://doi.org/10.1016/j.jeconbus.2010.05.003>
- García Martín, C. J. y Herrero, B. (2019). La mujer en los consejos de administración: Evidencia para el mercado bursátil español. *El Trimestre Económico*, 86(342), 235–264. <https://doi.org/10.20430/ete.v86i342.790>
- Hernández Cervantes, A. (2020). *T-MEC, reforma laboral e igualdad de género. Apuesta por el adelanto de las trabajadoras*. Fundación Friedrich Ebert.
- Herrera, E. (8 de marzo de 2020). Mujeres ocupan solo el 18% de los cargos de alta dirección. *Milenio*. <https://www.milenio.com/politica/mujeres-ocupan-18-cargos-alta-direccion>
- Marulanda, N. L. A., Flórez, A. K. P. y Blanco-Ariza, A. B. (2019). Empoderamiento femenino e igualdad de género en las organizaciones. *Liderazgo Estratégico*, 9(1), 140–148.
- Moallemi, E. A., Malekpour, S., Hadjidakou, M., Raven, R., Szetey, K., Moghadam, M. M., Bandari, R., Lester, R. y Bryan, B. A. (2019). Local Agenda 2030 for sustainable development. *The Lancet Planetary Health*, 3(6), e240–e241. [https://doi.org/10.1016/S2542-5196\(19\)30087-7](https://doi.org/10.1016/S2542-5196(19)30087-7)
- Morais Maceira, H. (2017). Economic Benefits of Gender Equality in the EU. *Intereconomics*, 52(3), 178–183. <https://doi.org/10.1007/s10272-017-0669-4>
- ONU (s.f.). *Objetivos de desarrollo sostenible. Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar*

a todas las mujeres y las niñas. Recuperado el 17 de diciembre de 2022 de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

PNUD. (2020). *Desarrollo Humano y Covid-19 en México: Desafíos para una recuperación sostenible*.

Puentes Poyatos, R. y Mozas Moral, A. (2010). La responsabilidad social corporativa y su paralelismo con las sociedades cooperativas. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 103, 75–100.

Rao, K. y Tilt, C. (2016). Board Composition and Corporate Social Responsibility: The Role of Diversity, Gender, Strategy and Decision Making. *Journal of Business Ethics*, 138(2), 327–347. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2613-5>

Reyes Bastidas, C., Briano Turrent, G. del C., Saavedra García, M. L., Reyes Bastidas, C., Briano Turrent, G. del C. y Saavedra García, M. L. (2020). Diversidad de género en el consejo y su incidencia en la responsabilidad social en empresas cotizadas de Colombia y México. *Contaduría y Administración*, 65(3). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2020.2241>

Santos Jaén, J. M. y Palacios Muñoz, A. (2021). Igualdad de género en los consejos de administración. ¿Realidad o utopía? *La Razón Histórica: Revista Hispanoamericana de Historia de las Ideas*, 51, 16–40.

Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, 17(2), 167-182.

Segerman, L. M. (1991). *Networking and mentoring. A woman's guide*. Judy Piatkus Ltd

Vergara-Romero, A., Olalla, A., Yturalde, J. M. y Sorhegui, R. (2020). Responsabilidad social corporativa RSC y su impacto en el rendimiento económico de las principales Empresas en Ecuador. *Revista ESPACIOS*, 41(10), 13. <http://w.revistaespacios.com/a20v41n10/20411013.html>

Wooldridge, J. M. (1994). Estimation and inference for dependent processes. *Handbook of Econometrics*, 4(1), 2639-2738.