

CONVOCA

A los investigadores y docentes de instituciones afiliadas a la Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ALAFEC) a formar parte del Macroproyecto de investigación titulado “**Índice de Equidad de Género en Latinoamérica**”, coordinado por el Observatorio de Competitividad y Nuevas Formas de Trabajo de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP).

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar el índice de equidad de género en Latinoamérica a través de un indicador global multidisciplinar para identificar la raíz del problema de la equidad de género e incidir en el desarrollo de políticas para reducir la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar la condición de género y la brecha existente desde la perspectiva de los negocios y particularmente de la administración.
- Desarrollar un instrumento armonizado que permita comparar la equidad de género en diversos países de Latinoamérica conforme al Instituto Europeo para la Equidad de Género
- Analizar seis dimensiones de la brecha de género: Trabajo, dinero, conocimiento/preparación, tiempo, poder/empoderamiento y salud.
- Comparar la equidad de género en distintos países de Latinoamérica
- Evaluar la equidad de género en distintas regiones geográficas de los países participantes

ANTECEDENTES

El estudio se deriva de los proyectos del Observatorio de Investigación Económica Financiera dirigido por el Dr. Finn E. Kydland, Premio Nobel de Economía en 2004 y la Real Academia de Ciencias Económica Financieras de Barcelona, que ha comenzado a replicarse en diversas latitudes.

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género desarrolló un índice específico para medir la igualdad de mujeres y hombres en los países de la UE, incluyendo en su análisis seis dominios principales, (Arora et al., 2023) del cual se deriva gran parte de este estudio, así como los trabajos de Observatorio de Investigación Económico-Financiera de Barcelona (Gil-Lafuente, 2019).

El Índice de la Brecha Global de Género (Global Gender Gap Index Framework) del Foro Económico Mundial (2023), fue introducido por primera vez en 2006 y analiza cuatro dimensiones básicas: Participación económica y oportunidades; logros educativos; salud y sobrevivencia; y liderazgo político y empoderamiento. Los

resultados de 2023 muestran una reducción en la brecha de género en la región latinoamericana y el caribe de 1.7%. (Foro Económico Mundial, 2023).

Realizar estudios sobre la asimetría entre hombres y mujeres resulta relevante debido a que, por siglos ha tenido lugar la “ceguera de género”. Se sabe que el problema existe, pero se pretende que no. De hecho, el programa de Naciones Unidas para el Desarrollo ha asegurado que 90% de hombres y mujeres tienen un sesgo de género por cuestiones culturales (PNUD, 2022). Este programa ha realizado trabajos diversos para abordar las normas sociales de género discriminatorias, promover el liderazgo femenino, el acceso de las mujeres a servicios básicos, servicios financieros a trabajos bien remunerados y a la mejora de sus condiciones de vida.

La cuestión de género en el empleo ha sido analizada desde múltiples perspectivas, como el caso de las condiciones propias del lugar de trabajo (Livari, 2023); la calidad del trabajo y la participación de las mujeres en buenos empleos (Arora et al., 2023)

Pese a los recientes progresos, las mujeres se encuentran aún en una situación de desventaja debido principalmente a compromisos de trabajo doméstico y un acceso limitado a trabajos bien remunerados (Dilli et al., 2018).

Las diferencias de género suponen límites visibles e invisibles: salario, trato, crecimiento y desarrollo, promoción, participación, y la discriminación por condiciones de género es más aparente en ciertos sectores (menos representación).

Uno de los estudios relevantes que permite analizar las diferencias ha sido el realizado por la consultora Mckinsey en 2022, denominado **Mujeres en el trabajo**.

Fue en la década de los 80's, que comienza a analizarse este fenómeno al describir el límite invisible o barrera de género existente, denominada el techo de cristal, el cual hace referencia a los límites que enfrentan las mujeres que no les permiten pasar de cierto nivel en la jerarquía; las aleja de salarios adecuados, reduce sus oportunidades de desarrollo, no se valora su potencial, no se les permite la toma de decisiones importantes y los salarios son menores que los de los hombres (para puestos iguales).

Estudios realizados por el Observatorio de Competitividad y Nuevas Formas de Trabajo han indicado que, por si fuera poco, los techos y barreras existentes han provocado que las mujeres enfrenten mayor pobreza en el retiro que los hombres, con pensiones limitadas e incluso inexistentes; que en muchos casos las mujeres se han desarrollado en trabajo informal y con esquemas de honorarios y no salarios fijos lo que les impide cotizar adecuadamente para las pensiones.

Todas estas formas de discriminación afectan el futuro de muchas mujeres que soñaban con una vida familiar y profesional feliz o la expectativa de un retiro cómodo.

Es importante destacar que, cumplir una cuota de género no es equidad: se requiere que las mujeres tengan las mismas condiciones y oportunidades que los hombres. Afortunadamente, en algunos países comienzan a abrirse algunas ventanas hacia una mayor igualdad.

Organizaciones alrededor del mundo han comenzado a integrar prácticas familiarmente responsables y de igualdad de género que permitirán a las mujeres de cualquier edad y condición familiar obtener los mismos salarios que los hombres y acceder a puestos de igual nivel, pero esto toma tiempo.

Se necesita contar con estudios que permitan educar a los empleados sobre sesgos inconscientes en cuestiones de género, establecer políticas adecuadas. hacer transparentes los niveles salariales, ofrecer horarios flexibles, promover más oportunidades de desarrollo, ofrecer coaching y mentoring, así como recursos para la promoción de la salud mental y el bienestar.

DESCRIPCIÓN DEL MACROPROYECTO

Este macro proyecto constituye un estudio de gran escala replicable en todos los países de Latinoamérica, en el cual se abordarán cuestiones relativas a la formación, el mercado laboral, condiciones sociales y empoderamiento.

Desde su desarrollo, el índice de equidad de género ha constituido una nueva aportación metodológica que permite hacer visible la situación de hombres y mujeres en distintos contextos, a través del análisis de brechas.

En cuanto a la formación, los ítems incluyen cuestiones de personal ocupado y desocupado, tipo de empleo o subempleo, pensiones y desigualdad en el mercado laboral.

Sobre el mercado laboral se analizará la ocupación, ocupación de tiempo completo o parcial, contrato definido o indefinido, pensiones, salario medio bruto anual.

Con respecto al empoderamiento, se incluye la participación de la mujer en diversas actividades de la vida pública, en actividades de docencia e investigación, el acceso a puestos de alto nivel, y en general la igualdad de oportunidades.

Las condiciones sociales abordan temas de esperanza de vida, vida saludable, cuidado de hijos y familia, hogares monoparentales, riesgo de pobreza exclusión social, desigualdad por condiciones sociales.

Para la versión latinoamericana, se habrán de incorporar análisis provenientes del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe y los indicadores desarrollados por este organismo dependiente de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

DURACIÓN DEL MACROPROYECTO

El Macroproyecto tendrá una duración total de 2 años, sin embargo, se puede extender hasta cuatro años según las publicaciones posteriores y los análisis entre países. Se plantea una reunión mensual con los involucrados para avances, discusión y construcción.

CALENDARIZACIÓN

Actividades	Fecha	entregables
Consolidación del equipo de investigación	Diciembre 2023	Listado de participantes, datos de contacto y primera reunión
Revisión de los índices existentes	Febrero 2024	Presentación ante los participantes Informe del análisis, conclusiones sobre cambios o ajustes
Análisis de las variables para Latinoamérica	Marzo-Mayo 2024	revisión por grupos, informe de puesta en común para
Ajustes a las variables	Junio 2024	Revisión de las variables conforme a las sugerencias y hallazgos Preparación de artículos sobre el análisis y la necesidad de ajustar las variables de artículos
Fundamentación teórica, definición de las nuevas variables	Julio-agosto 2024	Fundamentación teórica Preparación de artículo para su publicación
Recopilación de la información	Agosto 2024-diciembre 2025	Cada país/región recuperará sus indicadores conforme a los criterios establecidos
Análisis de datos	Enero-abril 2025	Definición de equipos participantes, reunión de trabajo, base de datos limpia, resultados del análisis
Construcción del índice de equidad de género para Latinoamérica	Abril-Agosto 2025	Índice construido
Integración de la información teórica y de análisis	Septiembre-noviembre 2025	Documento integrado



ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE FACULTADES Y ESCUELAS DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN		
Preparación de la publicación de libro en colaboración con la Real Academia de las Ciencias de Barcelona	Diciembre 2025	Primer borrador del libro

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Las líneas de investigación son las siguientes

- Formación profesional y equidad de género
- Condiciones del mercado laboral que promueve la inequidad/equidad de género
- Condiciones sociales que afectan la igualdad de condiciones para acceder a las oportunidades
- Mujeres y bienestar laboral
- Mujeres en posiciones de influencia
- Desequilibrios y cuotas de género versus una realidad participación
- Equidad de género en la academia

REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN

Los docentes o investigadores interesados en participar deberán:

Contactar a:

Nombre: CYNTHIA M MONTAUDON TOMAS

Cargo: Decana de la Escuela de Negocios

Universidad: UPAEP

Correo electrónico de contacto: cynthiamaria.montaudon@upaep.mx

Número telefónico (opcional) +522222299400 ext 7452

Documentación requerida

Enviar correo electrónico indicando:

- Institución
- País
- Nombre del responsable
- Correo electrónico

MARCO CONCEPTUAL

Los estudios sobre la equidad de género y las brechas existentes han generado mayor interés en los últimos años, tanto que en este año (2023), Claudia Goldin, recibió el premio Nobel de Economía por su trabajo en este campo con un informe exhaustivo sobre los ingresos y la participación de la mujer en el mercado laboral. Su investigación revela las causas del cambio y las principales fuentes de la brecha de género (El Economista, 2023).

Los conceptos más relevantes de este estudio se refieren a brecha de género, brecha salarial de género, la equidad de género, inequidad de género, igualdad de género, balance de género, cuota de género y *tokenismo*.

La desigualdad de género es diferente de las brechas de género en distintos aspectos, aun cuando en ocasiones en la literatura se utilizan de manera indistinta. Las brechas de género son básicamente las diferencias observadas entre hombres y mujeres o entre niños y niñas en los distintos ámbitos sociales y económicos, mientras que la desigualdad de género se refiere a la parte de las brechas de género que son impulsadas por prejuicios de género y desigualdad de derechos y oportunidades de género (Shang, 2022).

De acuerdo con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2017), la brecha de género consiste en la diferencia desproporcionada entre hombres y mujeres, niños y niñas, en particular reflejado en el logro de los objetivos de desarrollo, acceso a recursos y niveles de participación. La brecha de género indica desigualdad.

La brecha salarial de género es un indicador que mide la desigualdad entre mujeres y hombres. La mayoría de los gobiernos han legislado para garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de remuneración. El Foro Económico Mundial estima que tomará 202 años cerrar la brecha salarial de género a nivel mundial, basándose en las tendencias de los últimos años (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Se trata de la diferencia en los ingresos brutos medios por hora entre mujeres y hombres y las diferencias en los salarios pagados directamente a los empleados antes de deducir el impuesto sobre la renta y las contribuciones a la seguridad social (EU Monitor, 2023).

Por otra parte, la igualdad de género se basa en el hecho de que mujeres y hombres, niñas y niños deben tener igualdad de condiciones, trato y oportunidades para desarrollar todo su potencial, derechos humanos y la dignidad, y por contribuir a (y beneficiarse de) los beneficios económicos, sociales y culturales y desarrollo político. La igualdad de género es, por lo tanto, la igual valoración por parte de la sociedad de las similitudes y diferencias entre hombres y mujeres y los roles que desempeñan. Esto implica que los derechos y responsabilidades de mujeres y hombres y las oportunidades no dependen de si nacen hombre o mujer. La igualdad de género es una cuestión de derechos humanos y se considera una condición previa para, e indicador de sostenibilidad centrada en las personas (UNICEF, 2017).

Con respecto a la equidad de género este mismo fondo la define como el proceso de ser justo con hombres y mujeres, niños y niñas, con respecto a la igualdad de oportunidades y resultados. Para lograr la equidad se requiere del uso de medidas especiales de carácter temporal para compensar el sesgo histórico o sistémico o discriminación. La equidad garantiza que las mujeres, los hombres, las niñas y los niños tengan una igualdad de oportunidades, no sólo en el punto de partida, sino también al llegar a la meta. Se trata del trato justo y equitativo de ambos sexos que

requiere en cuenta las diferentes necesidades de los hombres y mujeres, barreras culturales y discriminación (pasada) del grupo específico (UNICEF, 2017).

En cuanto al balance de género, se le define como una cuestión de recursos humanos que exige igualdad de participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de trabajo, en todos los niveles, incluso en puestos superiores y en cualquier programa. Esto con la finalidad de lograr un equilibrio en patrones de contratación de personal y creación de un sistema de trabajo propicio para una diversidad (UNICEF, 2017).

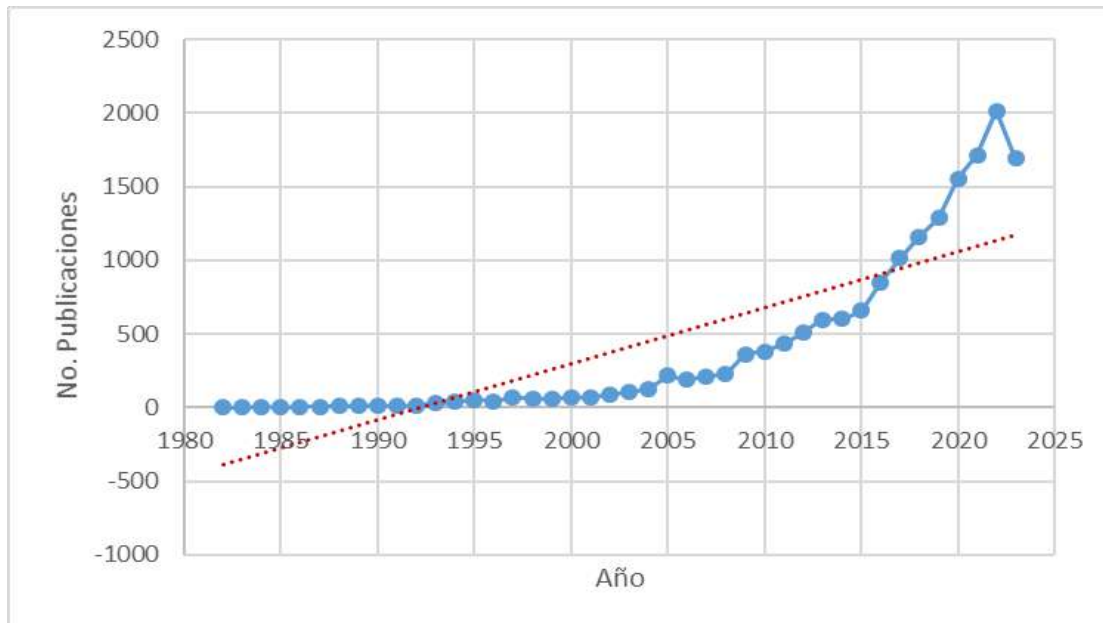
La llamada cuota de género es una herramienta empleada para incrementar la representatividad de las mujeres, aunque en ocasiones sin la necesaria participación, o bien una estrategia para buscar una igual representación de hombres y mujeres, con la finalidad de acabar con los llamados clubes de hombres en ciertos sectores y niveles. En ocasiones se consideran medidas que generan controversia porque no generan la necesaria equidad salarial ni de oportunidades en puestos de alto nivel, lo que en ocasiones genera lo que se denomina *tokenismo* (Ocampo, 2022).

El *tokenismo* ocurre cuando una empresa contrata mujeres únicamente para mejorar su imagen ante los diferentes actores involucrados sin crear oportunidades reales ni valorar los talentos de las mujeres. Esto genera desacuerdos, e incluso rechazo de las cuotas de género y no se genera un entorno incluyente (Ocampo, 2022). En términos generales se trata de hacer solamente un gesto simbólico sin impacto real.

La investigación sobre equidad de género dada su relevancia se ha incrementado significativamente en los últimos años (ver Gráfica 1). De acuerdo a la base de datos Scopus en el período de 1982 a 2023 se han reportado 16,543 investigaciones sobre equidad de género desde diversas áreas de la ciencia, principalmente, ciencias sociales, humanidades, negocios y gestión, economía y finanzas, medicina, psicología, entre otros. Como se observa en la gráfica 1 el número de publicaciones se ha incrementado de manera importante en la última década, en donde se ha generado el 75.85% del total de publicaciones sobre equidad de género.

Estudios sobre las brechas en el conocimiento/preparación en economías emergentes indican que la desigualdad de género en la educación parece reducirse con respecto del acceso a la educación preescolar, primaria y secundaria, aunque algunos países todavía están rezagados en esta última y las brechas en educación terciaria aún persisten (Shang, 2022).

Gráfica 1. Tendencia de Publicaciones de 1982 a 2013



Fuente: Elaboración propia con datos de Scopus, 2023.

METODOLOGÍA

La metodología propuesta corresponde a un modelo multidimensional que permite desarrollar un diagnóstico sobre la desigualdad a nivel general y también conforme a cuestiones particulares. Las variables identificadas en el estudio se clasifican por género para poder realizar mediciones objetivas sobre la asimetría existente entre hombres y mujeres. Dichas variables fueron definidas por investigadores del Observatorio de Investigación Económico Financiera de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras de España.

Los criterios del estudio demandan la clasificación de los datos por género, por región geográfica, la proveniencia de fuentes oficiales y publicados con regularidad. Los datos deberán haber sido actualizados en los últimos dos años y si no fuera el caso el año inmediatamente anterior.

Las variables reflejarán las situaciones en las que los niveles de desigualdad de género son más importantes.

Para cada una de las variables se calcula la proporción de hombres y de mujeres para obtener la brecha.

El análisis de las dimensiones compuesto por diferentes variables implica desarrollar un modelo multicriterio en donde cada variable obtenga un peso relativo, con una escala desarrollada para este fin.

En los países interesados se podrá además realizar un estudio a nivel de cada región, así como los resultados del país.

El indicador propuesto es el resultado de agregar 24 variables, clasificadas en cuatro dimensiones: formación, mercado laboral, condiciones sociales y empoderamiento. Para cada variable se establecerá como medida de equidad la brecha porcentual y las proporciones entre hombres y mujeres, que son agregadas de forma ponderada para establecer un valor representativo de cada dimensión y de forma general.

El peso que tiene cada una de las diversas variables dentro de las dimensiones se ha establecido según su nivel de importancia, aplicando el modelo de preferencias subjetivas con las opiniones de un grupo de expertos. Para el índice general, las cuatro dimensiones son arregladas de forma equitativa con una ponderación del 25%.

DURACIÓN DE ESTE MACROPROYECTO

Este macroproyecto tendrá una duración de dos años

En cada reunión de consejo se presentarán los avances

RESULTADOS ESPERADOS

Al término del macroproyecto se espera lograr un índice latinoamericano de equidad de género que permita conocer con mayor profundidad la brecha existente y las causas raíz en los distintos países y en la región. Esto permitirá contar con información valiosa para incidir en la política pública y promover una mayor equidad.

DATOS ADICIONALES

En caso de que lo considere necesario, incluir un espacio con datos adicionales que no se hayan contemplado en este formato.

MAYORES INFORMES CON LOS RESPONSABLES DEL MACROPROYECTO:

Dra. Cynthia M Montaudon Tomas. cynthiamaria.montaudon@upaep.mx

Decana de la escuela de negocios y Directora del Observatorio de Competitividad y Nuevas Formas de Trabajo SNI Nivel 1

Dra. Ingrid N. Pinto López. ingrid.pinto@upaep.mx

Profesor de tiempo completo de la Licenciatura en Inteligencia de Negocios y Directora de Investigación del Observatorio de Competitividad y Nuevas Formas de Trabajo, UPAEP Universidad SNI Nivel 1

Dra. Jessica Muller Pérez. jessica.muller@upaep.mx

Directora de la Facultad de Mercadotecnia, Profesor-investigador del Observatorio de Competitividad y Nuevas Formas de Trabajo SNI Nivel 1

Dra. Crishelen Kurezyn Díaz. crishelen.kurezyn@upaep.mx

Profesor investigador de Tiempo Completo de la licenciatura y posgrados en Administración, Profesora Embajadora de Latinoamérica de *Aim to Flourish* y miembro de la Academia B México (investigación sobre empresas B), SNI Nivel Candidato.

Dra. Alicia Yáñez Moneda. alicialucrecia.yanez@upaep.mx

Profesor investigador de tiempo completo de la licenciatura en Dirección de la Hospitalidad y el Turismo. Miembro del Observatorio de Competitividad y Nuevas Formas de Trabajo.

Dra. Claudia Malcón Cervera. claudia.malcon@upaep.mx

Directora de la Facultad de Administración e Inteligencia de Negocios. Miembro del Observatorio de Competitividad y Nuevas Formas de Trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adina, M.T. (2014). The Gender Equality Index and the Gender Gaps for EU Countries. *Ovidius University Annals, Economic Science Series XIV (2)* 220.

Arora, D., Braunstein, E., & Seguino, S. (2023). A macro analysis of gender segregation and job quality in Latin America. *World Development*, 164, 106153.

Bericat, E. (2012). The European Gender Equality Index: Conceptual and Analytical Issues. *Social Indicators research*, 108 (1) 1-28.

Dilli, S., Carmichael, S. G., & Rijpma, A. (2019). Introducing the historical gender equality index. *Feminist Economics*, 25(1), 31-57.

El Economista (2023). Claudia Goldin, Nobel de Economía por su trabajo en la brecha de género. Redacción de El Economista. 9 de octubre de 2023. <https://www.eleconomista.com.mx/economia/Claudia-Goldin-Nobel-de-Economia-por-su-trabajo-en-brecha-de-genero-20231009-0143.html>

EU Monitor (2023). Understanding the gender pay gap: definition and causes. Publicado por el Parlamento Europeo. <https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vl59mpupm0vq?ctx=vk4jic6t1dxz>

Foro Económico Mundial (2023). *Global Gender Gap Report 2023 (Reporte de la brecha global de género 2023)* <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/in-full/benchmarking-gender-gaps-2023#performance-by-region>

Gil Lafuente, A. M., Torres Martínez, A., Amiguet-Molina, L., & Bòria Reverter, S. (2019). Gender equality index of the autonomous communities of Spain: a multidimensional analysis. *Technological and Economic Development of Economy*, 2019, vol. 25, núm. 5, p. 915-933.

Guerrero, M. L., Albán, R., Arias, S., & Tantajulca, K. (2023, April). Empowering women for household economic growth in Latin America: A Systematic Review. In *International Conference on Gender Research (Vol. 6, No. 1, pp. 161-167)*.

Güezmes, A., Vaeza, M. N., CEPAL, N., & WOMEN, U. (2023). Advances in care policies in Latin America and the Caribbean: towards a care society with gender equality.

Iivari, N., Tervo, E., Käsmä, M., & Heikkinen, M. (2023). Participatory design meets gender equality at European higher education institutions. *CoDesign*, 1-23.

Ocampo, L. (2022). Why Are Gender Quotas So Controversial? EGADÉ; Tec de Monterrey EGADÉ. <https://egade.tec.mx/en/egade-ideas/opinion/why-are-gender-quotas-so-controversial>

Organización Internacional del Trabajo (2019).. Understanding the gender pay gap. *Women in Business and Management: The business case for change* ISBN978-92-2-133168-1 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_735949.pdf

PNUD (2022). Casi el 90% de los hombres y mujeres en el mundo expresan un sesgo contra las mujeres. <https://www.undp.org/es/mexico/press-releases/casi-el-90-de-los-hombres-y-mujeres-en-el-mundo-expresan-un-sesgo-contra-las-mujeres>

Shang, B. (2022). Tackling Gender Inequality: Definitions, Trends, and Policy Designs. International Monetary Fund. <https://docs.google.com/document/d/13HQOtr2qYlwTFPPZlvtvWRZlly2mZgFVSfkJY3SyONFc/edit>

UNICEF (2017). Glossary of Terms and Concepts UNICEF Regional Office for South Asia November 2017. <https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Genderglossarytermsandconcepts.pdf>