



• DELEGACIÓN •
CIUDAD DE MÉXICO

**PANEL 2: “PARTICIPACIÓN DE LA
EMPRESARIA LÍDER EN LA INDUSTRIA DE
LA CONSTRUCCIÓN EN MÉXICO”**

1. Rol de la empresaria y el impacto de su integración en el ámbito laboral.

¿Qué es una empresaria?

Un empresario es aquella persona o grupo de personas que, de forma individual o colectiva, fija los objetivos y toma las decisiones estratégicas acerca de las metas, los medios, la administración y el control de las empresas y asume la responsabilidad tanto comercial como legal frente a terceros.

Varios tipos de empresarias – un universo amplísimo...

Emprendedoras

Circunstancias de vida

Directoras Generales de grandes empresas

1. Rol de la empresaria y el impacto de su integración en el ámbito laboral.

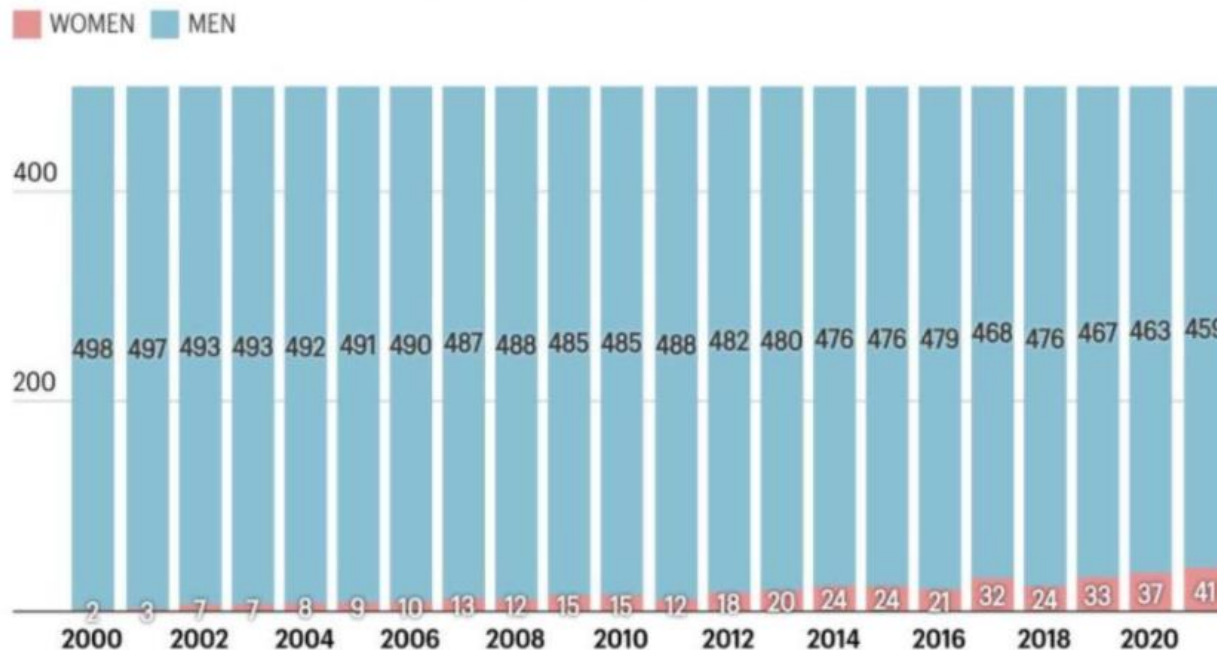
Necesidad de entender de donde venimos, en donde estamos y hacia donde vamos.

En México y en el mundo el camino de la mujer hacia una igualdad sustantiva se ha ido acortando, sin embargo aun queda mucho camino por recorrer.

En las siguientes páginas presentaré información sobre índices que miden la situación en relación a la brecha de género existente en el mundo y en México así como los retos por venir.

1. Rol de la empresaria y el impacto de su integración en el ámbito laboral.

Según la Revista FORTUNE 500, en sus 67 años de historia, por primera vez en el 2021 el número de mujeres a cargo de estas empresas ha roto todos los records a la fecha, 41 en total – y consiste en tan solo un 8,1% de participación



1. Rol de la empresaria en la actualidad y el impacto de su integración en el ámbito laboral



El FEM (Foro Económico Mundial, WEF por sus siglas en Inglés) desde el 2006 elabora el Índice Global de Brecha de Género en el que se definen puntos de referencia en relación a la evolución de la paridad de género en 4 dimensiones básicas:

- I. Oportunidades y Participación en la Economía
- II. Logros Educativos
- III. Salud y Sobrevivencia
- IV. Empoderamiento Político

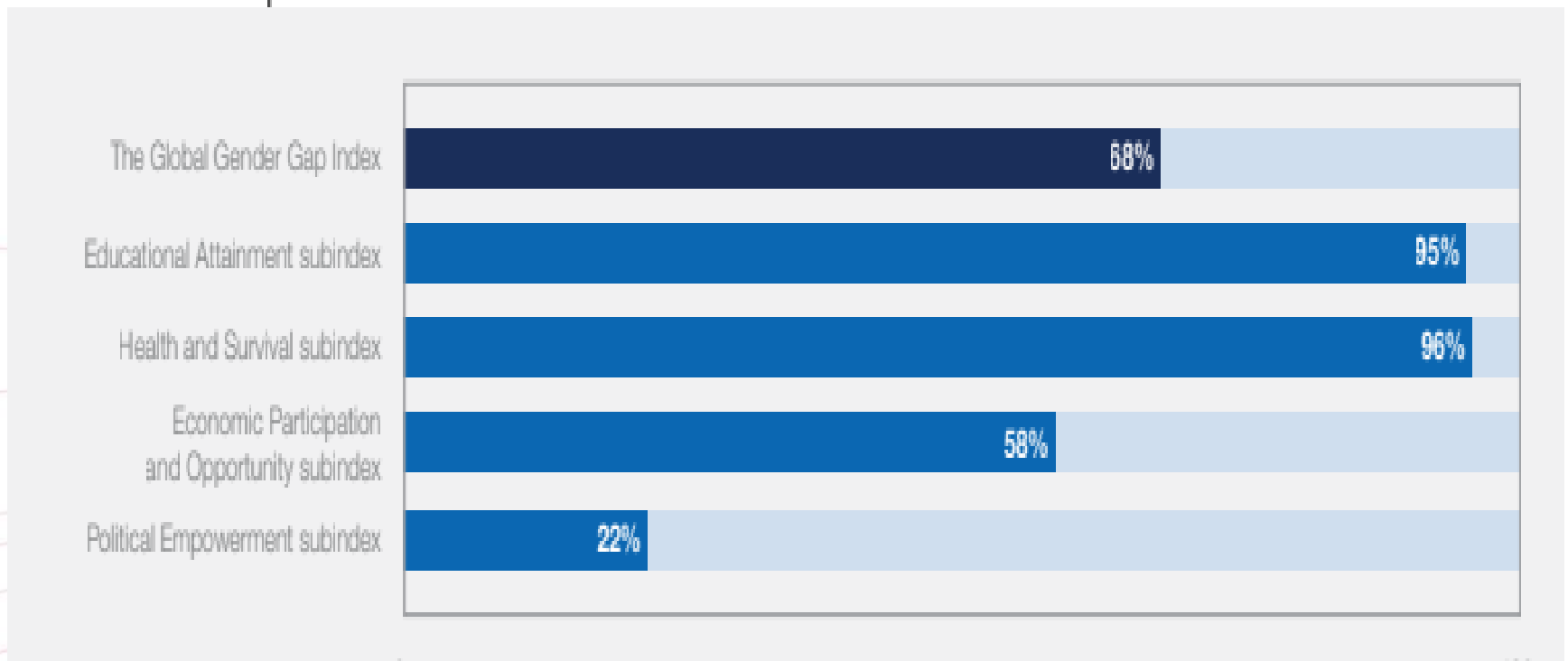
En el 2020 se analizaron 153 países y conforme a su metodología, la distancia global para lograr la paridad de género es del 68.6%. La mayor disparidad se encuentra en el Empoderamiento Político seguido por Oportunidades y Participación en la Economía.

1. Rol de la empresaria y el impacto de su integración en el ámbito laboral.

FIGURE 1.2

The state of gender gaps, by subindex

Percentage of the gender gap closed to date, 2021



1. Rol de la empresaria y el impacto de su integración en el ámbito laboral.

México (2021)	Lugar en la tabla	Calificación
Global Index Global	34	.757
Oportunidad y Participación en la Economía	122	.59
Logros Educativos	56	.997
Salud y Supervivencia	58	.975
Empoderamiento Político	22	.468

1. Rol de la empresaria y el impacto de su integración en el ámbito laboral.

México (2021)	Lugar en la tabla	Calificación
Oportunidad y Participación en la Economía	122	.59

- En América Latina y el Caribe el promedio regional de participación en el mercado laboral es del 64.2%. México es, entre los países grandes el de peor desempeño con una participación de la mujer de tan solo el 49.1 %
- Es evidente que la mayor área de oportunidad para México es precisamente en este rubro ya que estamos en la posición 122 de 156 países evaluados.

Principales razones:

Baja participación de mujeres adultas en el mercado laboral (49%)

De las cuales el 36.7% trabajan de medio tiempo.

Solamente en 35.9% de los puestos directivos participan mujeres.

Solamente 14.6% de las empresas cuentan con una mujer en la Dirección.

Lo anterior conlleva a amplias brechas salariales.

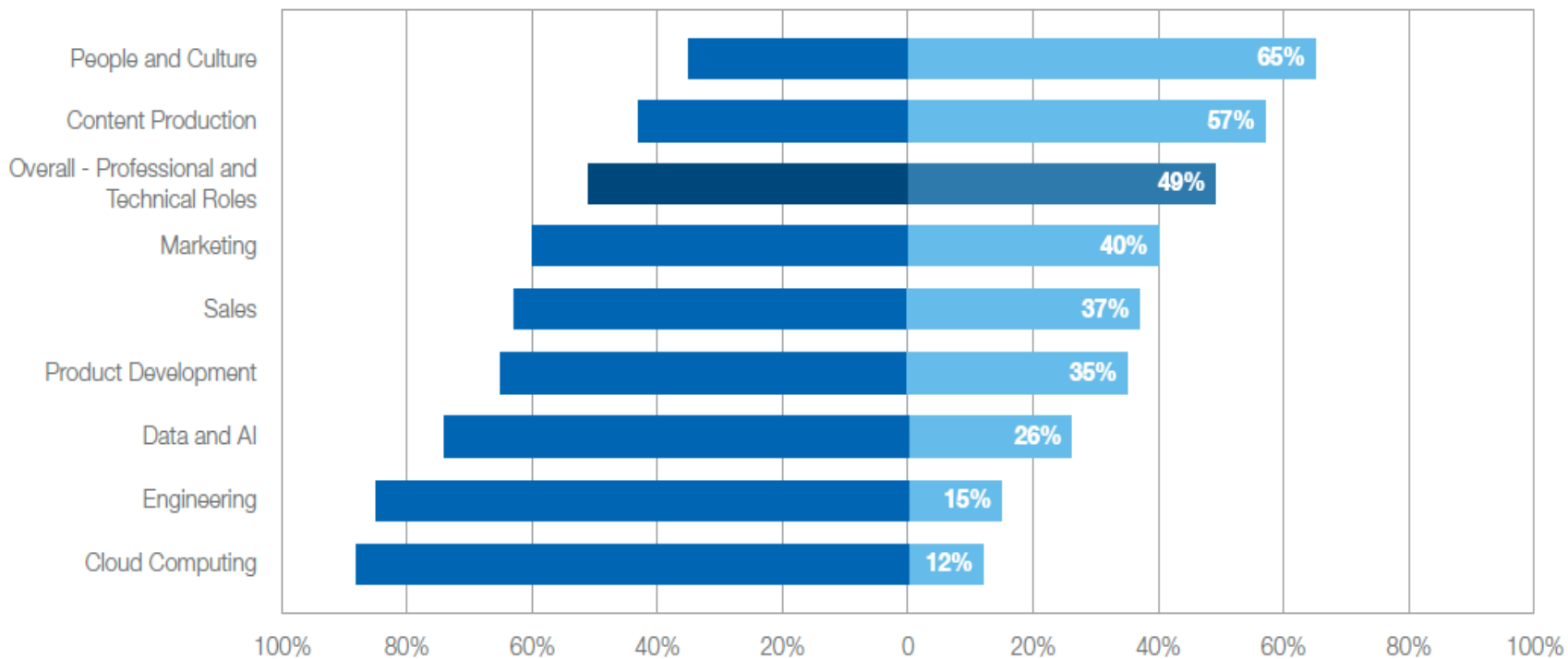
1. Rol de la empresaria y el impacto de su integración en el ámbito laboral.

- De acuerdo a cifras del INEGI al 2021 las mujeres representan el 51.2% de la población y 29% de las mujeres que trabajan lo hacen en el sector informal.
- Según estudios de Aequals, las mexicanas ganan 34% menos que los hombres.
- La publicación Cerrando las Brechas de Género de la OCDE señala que la tasa de participación de las mujeres en la economía es la segunda más baja de los países miembros de dicha organización, solo después de Turquía. Señalando como los principales obstáculos de la inclusión de la mujer en México:
 - la carga de trabajo no remunerado (4 hrs diarias más que los hombres),
 - roles de género y
 - carencia de políticas de conciliación entre trabajo y vida familiar (eg insuficiencia de oferta de cuidados infantiles y prácticas laborales flexibles)

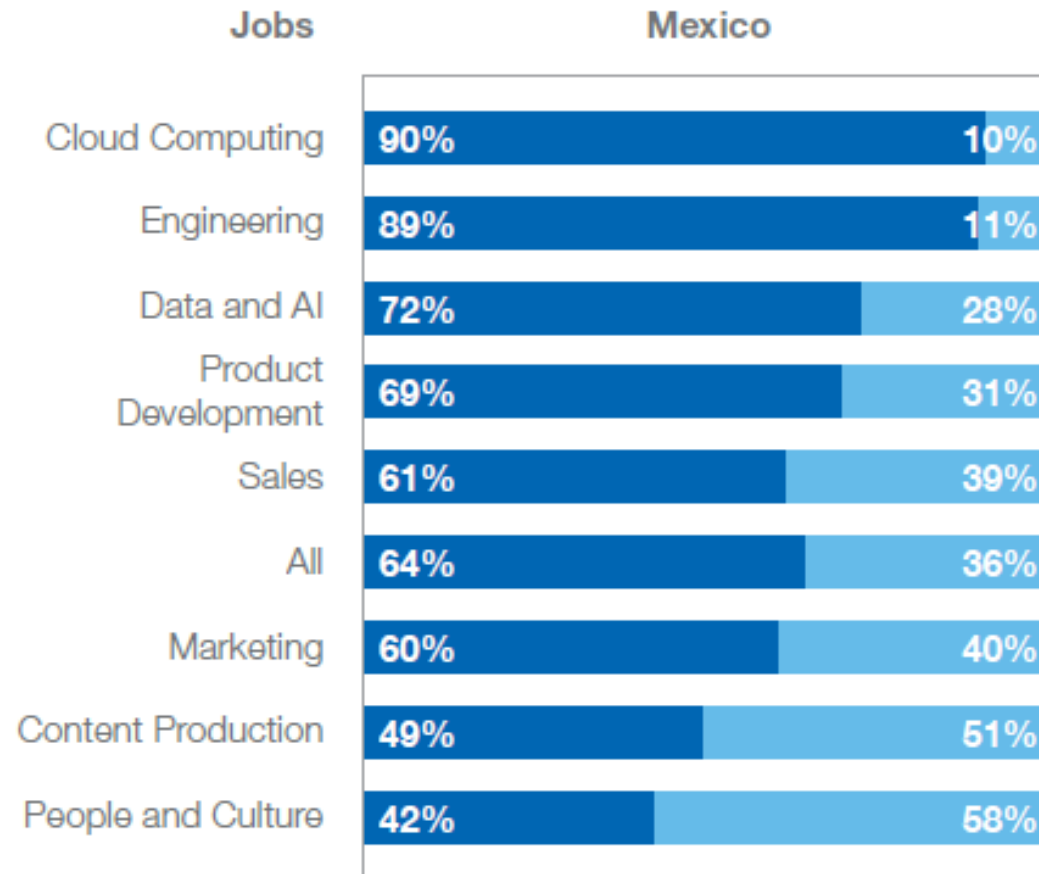
1. Rol de la empresaria y el impacto de su integración en el ámbito laboral.

Participación de la mujer por segmentos laborales

Figure 1 Share of male and female workers across professional clusters



1. Rol de la empresaria y el impacto de su integración en el ámbito laboral.



1. Rol de la empresaria y el impacto de su integración en el ámbito laboral.

IMPACTOS

1. Ideológicos
 - Romper estigmas
2. Presencia
 - Sororidad

Creación del grupo Mujeres Construyendo versión 2021 con la finalidad de tener más participación de la mujer en la CMIC CDMX.

3. Complementación
 - No somos iguales pero la riqueza en una sociedad deriva de la complementación. La diferencia enriquece , complementa

2. Mayores Retos al Incorporarse al Campo Laboral y cómo podrían afrontarlos a corto, mediano y largo plazo



1. Cultural

1. Cuestión histórica, necesidad de asimilación y costumbres

2. Percepciones

1. Carácter vs histeria
2. Don de mando vs ser mandona

3. Personal

1. Familia
 - Pandemia

¿Cómo afrontarlo?

- Ir cambiando paradigmas y estereotipos desde la niñez
- Continuar interactuando y contribuyendo para ir fortaleciendo nuestra posición

3. Propuestas para lograr una mayor inclusión de la mujer en el campo laboral en la industria de la construcción

Con la finalidad de promover el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral, la ONU GLOBAL Y ONU Mujeres desarrollaron los WEPS (Principios de Empoderamiento de las Mujeres)



Principio 1

Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.



Principio 2

Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.



Principio 3

Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.



Principio 4

Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.



Principio 5

Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.



Principio 6

Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.



Principio 7

Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género

3. Propuestas para lograr una mayor inclusión de la mujer en el campo laboral en la industria de la construcción

El BID en base a los estudios realizados y en base a la evidencia internacional, señala 6 acciones para fomentar el empleo femenino de calidad:

- **Expandir la oferta de servicios de cuidado:** centros de cuidado infantil y educación preescolar públicos y de calidad, escuelas con horario extendido y servicios de cuidado para adultos mayores.
- **Ampliar y balancear las licencias por maternidad, paternidad y cuidados,** con partes intransferibles para evitar profundizar en los roles de género tradicionales
- **Extender la educación** a los grupos desfavorecidos de la población, incluidas las mujeres.
- **Promocionar la corresponsabilidad en el hogar para vencer los estereotipos de género.**
- **Fomentar la flexibilidad laboral** para compatibilizar el cuidado de niños y adultos mayores con el desarrollo de una carrera profesional teniendo una vez más cuidado para no reforzar los roles de género tradicionales.
- **Garantizar información y medios para la planificación familiar,** ofreciendo acceso universal a educación sexual y a métodos anticonceptivos.

3. Propuestas para lograr una mayor inclusión de la mujer en el campo laboral en la industria de la construcción

Partiendo de que en América Latina y el Caribe solo el 22% de las PYME son propiedad de mujeres y la mayoría no logra crecer más allá de la micro y pequeña empresa, de ahí que lanza Connect Americas, con tres objetivos fundamentales:

- i. PARTICIPACIÓN EN CADENAS DE VALOR
- ii. TRANSFORMACIÓN DIGITAL
- iii. ACCESO A FINANCIAMIENTO

3. Propuestas para lograr una mayor inclusión de la mujer en el campo laboral en la industria de la construcción

- Incrementar participación en organismos y aprovechar las herramientas disponibles
- Profesionalización y digitalización de las empresas.
- Políticas de conciliación entre trabajo y vida familiar
 - Incrementar oferta de cuidados infantiles
 - Prácticas laborales flexibles
- Educación y Concientización
 - Ir modificando ciertos estigmas
 - Fiorella Fabri líder de Women@Google Mexico – estereotipos que las alejan de carreras STEM
 - No al acoso
 - Erradicar violencia de género
- Sororidad
- Respeto
- Complementación
 - No somos iguales pero la riqueza en una sociedad deriva de la complementación. La diferencia enriquece , complementa



• DELEGACIÓN •
CIUDAD DE MÉXICO

Periférico Sur # 4839 PB
Colonia Parques del Pedregal, Ciudad de México
C.P. 14010 Tel. 55 54 24 74 00 ext. 7004



WWW.CMICCDMX.ORG



[/CMICCDMX](https://www.facebook.com/CMICCDMX)



[@CMIC_CDMX](https://twitter.com/CMIC_CDMX)



[/CMIC Ciudad de México](https://www.youtube.com/CMIC%20Ciudad%20de%20M%C3%A9xico)