

LAS MUJERES EN LA EMPRESA, DECISIONES DE PODER.

*Cecilia Andrea Yáñez Gómez.*⁹

Sumario. - Palabras Clave. Resumen. Introducción. 1. - La participación de las mujeres en los Órganos de Gobierno. 2. - La agenda 2030, la igualdad de género y empoderamiento de mujeres y niñas. Conclusión. Bibliografía.

Palabras Clave. – Mujer. Empresa. Órganos de Gobierno. Cargos Directivos. Igualdad de Género. Paridad de Género. Gobierno Corporativo.

Resumen

En este artículo se describe la importancia que tienen las mujeres en la toma de decisiones dentro de los órganos de gobierno de las empresas; por ello se define el concepto de decisión, se analizan las cualidades que debe tener una persona para la toma de decisiones y cómo deben ser éstas. Asimismo se realiza un breve análisis de las medidas adoptadas en la Declaración Política y Documentos Resultados de Beijing+5, mismas que buscan lograr la equidad de género y el empoderamiento de la mujer para promover la participación de ellas en la adopción de decisiones, así como un análisis del porcentaje de mujeres en México que ocupan cargos directivos, todo ello ligado a cumplir con el quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible, de la Agenda 2030 adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Introducción

DECISIÓN, según la Real Academia Española proviene del latín *decisio*, que significa: 1. f. Determinación, resolución que se toma o se da en una cosa dudosa. 2. f. Firmeza de carácter.

⁹ Gerente Jurídico de CAYGSA Abogados. Diplomado en Derecho Corporativo – Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla. Maestría en Administración Empresarial – Universidad Virtual del Tecnológico de Monterrey. Licenciada en Derecho – Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Campus Puebla. E-mail cecy2205@gmail.com Tel. 2222994196

El tomar una decisión puede ser considerado como un acto simple o trivial, ya que lo hacemos todo el tiempo en cuestiones sencillas y rutinarias, pero cuando se están analizando cuestiones de trascendencia, se debe proceder con mayor cuidado, minuciosamente y con determinación. Hoy en día, las empresas están en constante competencia y sus necesidades son diferentes para cada una de ellas, este entorno de necesidad de crecimiento, estabilidad y productividad exige una continua toma de decisiones.

En México, según las estadísticas existen más de 5 millones de empresas¹⁰, sin duda el funcionamiento de cada una de ellas requiere una ingeniería armónica articulada que permite no sólo su operación cotidiana, sino también su crecimiento y proyección permanente.

Para el adecuado y mejor funcionamiento de las empresas es necesario que la persona encargada de tomar las decisiones esté debidamente preparada, con conocimientos amplios en el manejo de ésta y de su contexto, y además que represente los valores e ideales claves de la propia empresa, con una visión hacia el futuro cierta. Asimismo, es importante señalar que esta toma de decisiones debe ser informada, oportuna, eficiente y concreta, ya que de esta dependerá el éxito o fracaso de la empresa.

¿Quién puede desempeñar este encargo?

1. - La participación de las mujeres en los Órganos de Gobierno

Históricamente los Consejos de Administración de nuestro país y del resto de los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) han sido conformados en su gran mayoría por hombres. Esto puede tener muchos matices, desde culturales hasta académicos y de experiencia; dejando de lado la participación de la mujer en las decisiones fundamentales de las organizaciones.¹¹

Los órganos de gobierno son la cúspide de la estructura de la empresa y es a través de éstos que se toman las decisiones de alto grado de impacto, sin embargo, no se han implementado de manera eficiente condiciones de igualdad que permitan a las mujeres dentro de las mismas empresas

¹⁰ INEGI. *México - Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas 2020*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2020.

¹¹ Macías Noriega, Héctor. *Las mujeres al poder: en materia de gobierno corporativo*. El Financiero. 2017.

participar y ser parte de los órganos de gobierno, lo que limita su crecimiento profesional y la obtención de experiencia laboral en este ámbito.

Lograr la participación de las mujeres en posiciones que les permitan acceder a la toma de decisiones ha sido una preocupación constante de los movimientos de mujeres a nivel mundial para potenciar el papel de la mujer, como se manifestó en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, donde se reconoce que:

Aunque las mujeres han comenzado a desempeñar una función importante en la solución de conflictos, en el mantenimiento de la paz y en los mecanismos de defensa y de relaciones exteriores, siguen estando insuficientemente representadas en los niveles de adopción de decisiones. Para que las mujeres desempeñen en pie de igualdad una función en la tarea de lograr y mantener la paz, deben alcanzar responsabilidades políticas y económicas y estar representadas debidamente en todos los niveles del proceso de adopción de decisiones.¹²

En México, gracias al principio de igualdad establecido en nuestra Carta Magna (Artículo 4º) las mujeres tienen iguales derechos y deberes que los hombres, sin embargo, aun cuando se reconoce el derecho de igualdad, ello no ha significado igualdad en el acceso a puestos de toma de decisiones empresariales, “pues éstas continúan enfrentándose a diversos obstáculos que limitan su participación en los puestos de alta jerarquía como: la frecuente desvalorización por el mismo sistema de las capacidades y aportaciones de las mujeres en el ejercicio del poder político, en la dirección empresarial y en las diferentes organizaciones sociales.”¹³

La participación de las mujeres en la toma de decisiones es una necesidad básica para poder garantizar que se tomen en cuenta sus necesidades e intereses, ya que sin su participación e incorporación de su punto de vista en todos los niveles de toma de decisiones no se podrán lograr objetivos de igualdad. Aún con la gran cantidad de obstáculos a los que se enfrenta, la mujer ha demostrado una formidable capacidad de liderazgo en diferentes industrias y sectores, sin embargo los estereotipos sociales negativos en cuanto a las actividades que debe realizar una mujer en comparación con el hombre han retrasado su participación en puestos de mayor jerarquía; es por eso que hay muy poca representación de las mujeres en puestos directivos clave, ya que estos factores sociales han impedido que la mujer pueda ejercer suficiente influencia en muchas instituciones.

¹² Naciones Unidas. *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Naciones Unidas. 1996.

¹³ INMUJERES. *Las mujeres en la toma de decisiones. Participación femenina en los poderes del Estado*. INMUJERES. 2006.

El hecho de que haya una proporción tan baja de mujeres entre los encargados de adoptar decisiones económicas y políticas en 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.”¹⁴

En concordancia con lo anterior, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, el cual es considerado el plan más progresista que jamás ha existido para promover los derechos de la mujer, y fue la medida adoptada por las y los representantes de 189 gobiernos, entre ellos México, en dicha Declaración, los Gobiernos se comprometieron a “Garantizar a todas las mujeres y las niñas todos los derechos humanos y libertades fundamentales, y tomar medidas eficaces contra las violaciones de esos derechos y libertades; y adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, así como suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género y al adelanto y potenciación del papel de la mujer”.¹⁵

En la Declaración política y documentos resultados de Beijing+5, se establece el objetivo *G. La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones*, mismo que cuenta a su vez con dos objetivos estratégicos:

- 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 decisiones; y
- G.2. Aumentar la capacidad de la mujer de participar en la adopción de decisiones y en los niveles directivos.

Ambos objetivos establecen medidas que deben adoptar diferentes sectores, tanto en el ámbito público como en el privado, dentro de las que se encuentran:

- a) Adoptar medidas positivas para conseguir que exista un número decisivo de mujeres dirigentes, ejecutivas y administradoras en puestos estratégicos de adopción de decisiones;
- b) Crear o fortalecer, según proceda, mecanismos para vigilar el acceso de la mujer a los niveles superiores de adopción de decisiones;

¹⁴ ONU Mujeres. *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. UNWOMAN. 2014.

¹⁵ ONU Mujeres. *La Plataforma de Acción de Beijing: Inspiración y compromiso entonces y ahora*. ONU Mujeres. 2014.

- c) 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;
- d) Alentar los esfuerzos de las organizaciones no gubernamentales, los sindicatos y el sector privado 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;
- e) Proporcionar capacitación para ocupar puestos directivos y fomentar la autoestima con el fin de prestar asistencia a las mujeres y a las niñas, especialmente a las que tienen necesidades especiales, a las mujeres con discapacidades y a las mujeres que pertenecen a minorías raciales y étnicas, para que refuercen su autoestima y para alentarlas a ocupar puestos de adopción de decisiones;
- f) Aplicar criterios transparentes para los puestos de adopción de decisiones y garantizar que los órganos selectivos tengan una composición equilibrada entre mujeres y hombres;
- g) Crear un sistema de asesoramiento para las mujeres que carecen de experiencia y en particular, ofrecer capacitación, incluida la necesaria para asumir puestos directivos y para la adopción de decisiones, para tomar la palabra en público y para la autoafirmación, así como en lo que respecta a hacer campañas políticas.¹⁶

Evidentemente el papel de las mujeres dentro de las organizaciones es un tema preponderante, que sin duda alguna debe ser prioridad en la agenda de nuestro gobierno, buscar los medios para apoyarlas, para fomentar su capacitación y buscar la participación equitativa de ellas en los puestos altamente jerárquicos, de la misma manera es necesaria la participación de las empresas y la sociedad en general, es un desafío que se debe resolver de manera conjunta, por lo que se debe alentar y promover incentivos que generen una aportación de todos los sectores y de esta manera impulsar la fuerza de trabajo y el crecimiento personal de las mujeres, quienes representan más de la mitad de la población mexicana.

En México, el Consejo Coordinador Empresarial emitió en el año 2018, la tercera versión revisada del Código de Principios y Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo, el cual, si bien no es obligatorio, establece una serie de recomendaciones que van dirigidas y son aplicables a todas las sociedades, sean de carácter civil, mercantil o de asistencia social, sin distinguir su tamaño, su composición accionaria o si cotizan o no en el mercado de valores. En esta versión se contempla una mejor práctica para la incorporación de la mujer en la integración del Consejo de Administración, a través de la “Mejor Práctica 15: Se recomienda la incorporación de la mujer en la integración del Consejo de Administración. El Comité considera importante la incorporación de la mujer en la integración del Consejo de Administración, pues sus habilidades le permiten aportar

¹⁶ *Ídem.*

ideas y puntos de vista distintos a los asuntos de la sociedad, enriqueciendo así la diversidad de conocimientos y experiencias.”¹⁷

Si bien esta recomendación establece que la mujer debe ser considerada en los Consejos de Administración, no es suficiente ya que, al no ser una norma imperativa, no contempla una sanción y por lo tanto es ineficiente, dejando a voluntad de las mismas empresas, dirigidas en su mayoría por hombres a tomar dicha recomendación en consideración.

Por otro lado, es importante mencionar que en países desarrollados se ha presentado una tendencia cada vez mayor para que los Consejos tengan incorporadas mujeres, en algunos inclusive llegan a implementar cuotas obligatorias de participación que pueden ir desde el 15% hasta el 40%. Este esquema, algo cuestionable ha probado su efectividad en diferentes países de Europa y América Latina.

Sin embargo, no se trata sólo de fijar una cuota de participación formada por determinado porcentaje, sino incluir en los Consejos distintas formas de pensamiento, de ideología, opiniones e incluso de experiencias; las aportaciones de las mujeres sin duda presentan diferentes perspectivas, enriquecen la ideología de la empresa y permite a las mismas tener una decisión más asertiva.

Es de suma trascendencia mencionar que no sólo se trata de una política de inclusión o paridad de género, ya que incorporar la igualdad de género y contar con el talento y capacidad de las mujeres en los órganos de gobierno debe ser visto por las empresas como un buen negocio y una estrategia de mercado. Está demostrado que incluir mujeres en los órganos de gobierno genera eficiencia y una perspectiva distinta a la que tienen empresas en las que sus directivos y Consejos están integrados únicamente por hombres, de ahí la importancia financiera y cultural de la diversificación y la inclusión de la igualdad de género en las empresas.

En el mismo orden de ideas, es elemental señalar que los países con mayores niveles de igualdad de género presentan un mayor crecimiento económico. Las empresas con más mujeres en sus juntas directivas obtienen más beneficios. Los parlamentos con más mujeres debaten un mayor número de cuestiones y adoptan más legislación sobre sanidad, educación, no discriminación y

¹⁷ Consejo Coordinador Empresarial. *Código de Principios y Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo*. Consejo Coordinador Empresarial. 2018. pág. 64.

asistencia. Además, los acuerdos de paz alcanzados por hombres y mujeres duran más y son más estables.¹⁸

Por lo anterior, debería ponerse a consideración dentro de la misma empresa u organización, que se generen los lineamientos y protocolos necesarios que permitan la selección de las personas titulares de los órganos de gobierno, y por lo tanto tomadoras de decisiones a través de sus capacidades y aptitudes y no por tradiciones o designación directa, al plantear competencias y habilidades de los candidatos se propiciará, naturalmente, una mayor participación de las mujeres.

2. - La agenda 2030, la igualdad de género y empoderamiento de mujeres y niñas

En el 2015 se aprobó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la cual es un plan de acción mundial en favor de las personas, el planeta y la prosperidad. Se compone de 17 objetivos y 169 metas de carácter universal que abarcan las tres dimensiones del desarrollo sostenible: social, económica y ambiental, y busca entre otros objetivos, igual de importantes, alcanzar la igualdad de géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, para avanzar así hacia el desarrollo sostenible.

¿Qué se necesita en México para empoderar a las mujeres y niñas,
así como lograr la igualdad de género?

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2018, “en México habitan 64.4 millones de mujeres y representan 51.5% del total de población, de ellas el 24.3% son niñas (0 a 14 años), 24.8% jóvenes (15 a 29 años), 38.2% adultas (30 a 59 años) y 12.7% adultas mayores (60 años y más).”¹⁹.

¹⁸ ONU Mujeres. *La Plataforma de Acción de Beijing: Inspiración y compromiso entonces y ahora*. ONU Mujeres. 2014.

¹⁹ INEGI. *Estadísticas a Propósito del Día Internacional de la Mujer*. Sala de Prensa del INEGI. 2020.

En el mismo sentido, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 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, 34.7% son mujeres.”²⁰

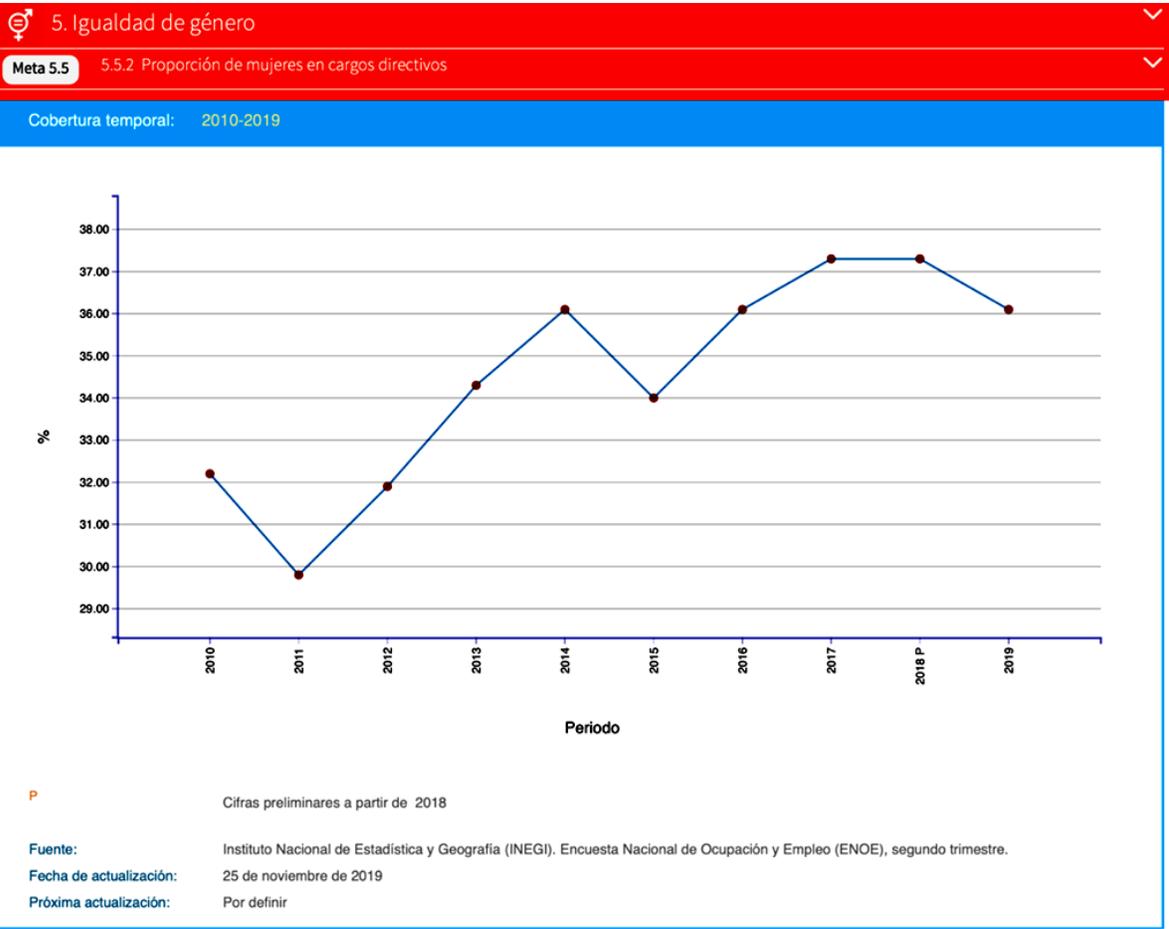
Esto significa que actualmente en México se está desarrollando una nueva generación de mujeres, empresarias, administradoras, financieras, involucradas en los negocios, ya sea como socias o directivas, y en su mayoría en empresas familiares; las mujeres han comenzado a liderar en el mundo empresarial, corporativo e institucional y para ello es importante que se generen las condiciones adecuadas, que se tomen medidas legislativas y acciones positivas que permitan garantizarles una igualdad laboral y empresarial.

Tabla 1

Igualdad de género – Proporción de mujeres en cargos directivos²¹

²⁰ *Ídem.*

²¹ México SIODS. *Agenda2030*. INEGI. 2020.



En México, según datos del Sistema de Información de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (SIODS), el cual pone a disposición de los usuarios la información sobre el avance en el seguimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en México, señala que la proporción de las mujeres en cargos directivos fluctúa en un poco más del 30%, lo que significa que todavía se encuentran infra-representadas. La distribución de cargos jerárquicos o de poder está lejos de ser paritario, incluso en la gráfica se puede observar que las mujeres el último año han descendido en la escala de puestos o cargos directivos, si bien la mujer va poco a poco siendo más considerada para puestos claves, todavía existen muchos estereotipos sociales que le impiden acceder a puestos o cargos más altos, mismos que implican una toma de decisiones de mayor valor, esta representación escasa indica que, una vez superadas las barreras de la formación, existen barreras a la promoción profesional para las mujeres, mismas que dificultan o impiden el acceso a la mujer a puestos de toma de decisiones empresariales, desperdiciando sus talentos y capacidades, las esperanzas de igualdad sustantiva, en los hechos, están lejos de verse realizadas.

El problema, como es bien sabido, radica fundamentalmente en el esquema tradicional, en la doble o triple jornada que las mujeres tienen día con día, ser empresaria, ser trabajadora, ser madre, ser esposa, etcétera, limita las horas al día para abarcar cada uno de estos aspectos, si a esto le sumamos que la mayoría de estos deberes no son remunerados y en gran medida ganan menos que los hombres, y aunado a eso, es más probable que trabajen en empleos vulnerables e inseguros hace todo esto una tarea casi imposible. En el mismo sentido, esta gran variedad de responsabilidades obliga a que la mujer no pueda estar de tiempo completo en la empresa, lo que la vuelve una subempleada de sus colaboradores hombres, pues aparentemente son ellos los encargados de los negocios, independientemente si la mujer es la socia o accionista.

Las mujeres se enfrentan a la existencia del denominado:

Techo de Cristal”, entendido como “conjunto de normas no escritas al interior de las organizaciones que dificulta a las mujeres tener acceso a los puestos de alta dirección. Su carácter de invisibilidad es resultado de la ausencia de leyes y códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación. Desde un principio se utilizó para hacer referencia a las barreras que la mujer tiene para avanzar en la escala laboral, que no son fácilmente detectables, pero suelen ser la causa de su estancamiento.²²

Este “Techo de Cristal” invisible, limita las posibilidades de la mujer a acceder a un puesto de mayor jerarquía, coarta sus capacidades y aptitudes para lograr la ascensión piramidal, al mismo tiempo que entorpece su realización profesional y personal. El reto sería lograr la participación equilibrada de la mujer y del hombre en las empresas y sus respectivos órganos de gobierno, sin embargo, es un tema que todavía le falta mucho por progresar, la igualdad de género y los derechos de las mujeres constituyen una agenda global, prioritaria, un desafío para cada país, cada gobierno, cada empresa y para la sociedad global en su conjunto.

Conclusión

Con todo y las estadísticas desalentadoras, se considera que es de suma importancia que se siga recopilando información estadística que permita visualizar el trabajo de las mujeres en los diferentes sectores tanto público como privado o social, y así poder analizar la situación y posición en la que se encuentran, y de esta manera poder crear e incentivar los mecanismos necesarios para

²² Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. *¿Qué es el techo de cristal y qué pueden hacer las empresas para impulsar la igualdad de género?* Gobierno de México. 2019.

eliminar la discriminación de género y acercar cada vez a más mujeres a la participación efectiva y toma de decisiones dentro de sus empresas.

A pesar de que las mujeres poco a poco van teniendo mayor participación en los diferentes sectores económicos e industriales, todavía existe mucha desigualdad en cuanto a los cargos de mayor jerarquía que implican una toma de decisiones constantes, sobre todo en el sector privado, en las empresas e industrias. Cuando las mujeres representen en la toma de decisiones un porcentaje paritario las oportunidades de hombres y mujeres en el mercado laboral serán similares; por lo que es prioritario que las empresas generen las condiciones necesarias y el ambiente propicio para encaminar y procurar la designación de más mujeres en los órganos de gobierno, al contar ellas con la capacidad y el talento para lograr desempeñar estas funciones.

Las empresas juegan un papel protagónico para impulsar la igualdad de género, por ello, es importante que se haga conciencia sobre la impostergable incorporación de más mujeres en las mismas, lo que conllevará a la obtención de resultados económicos y sociales positivos, al ocupar el lugar que les corresponde dentro de los órganos de gobierno. Es por lo que, deben generarse las condiciones para impulsar que más mujeres cuenten con preparación académica, crecimiento profesional y experiencia laboral especializada y así estar en la mejor aptitud para desarrollar su encargo.

Si bien, este cambio no podrá ser inmediato, es preciso que se establezcan las bases, protocolos, manuales y estructura adecuada para la incorporación de más mujeres en los órganos de gobierno. Este cambio de paradigma será benéfico no solo para las empresas sino más allá, para la sociedad en general, ya que como se ha mencionado a lo largo de este artículo, constituye una política correcta y necesaria. La inclusión de más mujeres en los órganos de gobierno generará mejores resultados empresariales, mayor rentabilidad, manejo y atención del mercado dominado por mujeres y en general un mejor gobierno corporativo, por la diversidad en la perspectiva y experiencia.

Solo en la medida de que las empresas consideren este aspecto habrá un incremento en México de mujeres con participación en la toma de decisiones, dentro de los puestos directivos, órganos de gobierno y áreas neurálgicas de las empresas mexicanas; ya no es posible considerar un negocio sin la plena participación de las mujeres y la igualdad de género como exigencia y compromiso, pero sobre todo como una firme ideología digna de reconocimiento para las empresas.

Bibliografía

- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. *¿Qué es el techo de cristal y qué pueden hacer las empresas para impulsar la igualdad de género?* 10 de Enero de 2019. Mayo de 2020. <<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>>.
- Consejo Coordinador Empresarial. *Código de Principios y Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo*. Consejo Coordinador Empresarial. 2018. Mayo de 2020.
- INEGI. *Estadísticas a Propósito del Día Internacional de la Mujer*. 6 de Marzo de 2020. Mayo de 2020. <<https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=5610>>.
- INEGI. *México - Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas 2020, Información para la actualización e incorporación de unidades económicas al DENU; datos a abril de 2020*. Abril de 2020. Mayo de 2020. <<http://www3.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/587/study-description?idPro=#page=overview&tab=study-desc>>.
- INEGI. *México SIODS*. 25 de Noviembre de 2019. Mayo de 2020. <<http://agenda2030.mx/ODSind.html?ind=ODS005000350080&cveind=185&cveCob=99&lang=es#/Metadata>>.
- INMUJERES. *Las mujeres en la toma de decisiones. Participación femenina en los poderes del Estado*. Diciembre de 2006. Mayo de 2020. <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100780.pdf>.
- Macías Noriega, Héctor. *Las mujeres al poder: en materia de gobierno corporativo*. 6 de Marzo de 2017. Mayo de 2020. <<https://www.elfinanciero.com.mx/opinion/imef/las-mujeres-al-poder-en-materia-de-gobierno-corporativo>>.
- Naciones Unidas. *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Organización de las Naciones Unidas. 1996. Mayo de 2020.

<<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>>.

- ONU Mujeres. *La Plataforma de Acción de Beijing: Inspiración y compromiso entonces y ahora*. 15 de Octubre de 2014. Mayo de 2020. <<https://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2014/10/plataforma-accion-de-beijing-ana-guezmes>>.
- ONU Mujeres. *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. ONU Mujeres. 2014. Mayo de 2020. <https://beijing20.unwomen.org/~/_media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf#page=143>.