

## LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y PRÉSTAMO. EXPERIENCIA CAJA SMG

### GENDER EQUALITY IN SAVINGS AND LOAN COOPERATIVES. CAJA SMG EXPERIENCE

Cármen Faviola García Barbarín

<https://orcid.org/0009-0007-4905-1641>

Caja SMG, México

[fgarcia@cajasmg.com](mailto:fgarcia@cajasmg.com)

---

#### Resumen

El objetivo del presente estudio es mostrar los resultados relacionados con la igualdad de género en la Sociedad Cooperativa de Ahorro y Préstamo (SOCAP) Caja Santa María de Guadalupe (SMG) del Estado de Jalisco, México. Es una investigación indagatoria de enfoque mixto, donde se aplicaron técnicas matemáticas y la estadística descriptiva. Como principales resultados se destacan que esta cooperativa financiera presenta igualdad de género reflejado en su composición, el nivel de retribución salarial y los beneficios que otorga a sus empleados y socios, así como las posibilidades de crecimiento profesional que brinda a sus colaboradores sin distinción de género. Se concluye que Caja SMG reconoce en su filosofía de negocios la igualdad de género como reflejo de los valores y principios cooperativos que la distinguen.

**Palabras clave:** directivos, mujer, igualdad, socios.

#### Abstract

*The objective of this study is to show the results related to gender equality in the Caja SMG Savings and Loan Cooperative Society of the State of Jalisco, Mexico. It is an investigative research with a mixed approach, where mathematical techniques and descriptive statistics were applied. The main results highlight that this financial cooperative presents gender equality reflected in its composition, the level of salary compensation and the benefits it grants to its employees and partners, as well as the possibilities for professional growth that it offers to its collaborators without distinction of gender. It is concluded that Caja SMG recognizes gender equality in its business philosophy as a reflection of the cooperative values and principles that distinguish it.*

**Keywords:** Managers, woman, equality, partners.



Artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional.

## INTRODUCCIÓN

Los estudios sobre igualdad de género y el papel de la mujer en México han experimentado un crecimiento significativo en las últimas décadas, reflejando una mayor conciencia sobre la importancia de abordar las desigualdades de género y promover la participación equitativa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

La lucha por la igualdad de género es crucial para las mujeres mexicanas, ya que se enfrentan diversas barreras debido a su género, que van desde la violencia hasta las oportunidades laborales limitadas. Lo anterior, se manifiesta primordialmente en la persistencia de disparidades salariales entre hombres y mujeres, así como la existencia de obstáculos para acceder a ciertos puestos directivos. La promoción de la igualdad de género no solo beneficia a las mujeres, sino que también tiene efectos positivos en las familias, comunidades y en el país en su conjunto.

Para el gobierno mexicano, mantener la igualdad de género es esencial, pues conlleva beneficios diversos para la sociedad en general. La promoción de la igualdad de género fomenta una mejor comprensión de temas como la violencia doméstica y los derechos humanos, así como una mayor equidad en la fuerza laboral, lo que contribuye a una sociedad más justa y próspera para todos los ciudadanos.

En este contexto, se promulga el 2 de agosto del 2006 la Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres, con última reforma publicada en el Diario de la Federación el 29 de diciembre del 2023, que en su Artículo 1 enuncia:

La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo (Cámara de Diputados del H. de la Unión, 2023: 1).

Si bien, como plantea la Secretaria de Bienestar (2018) la institucionalización de esta Ley constituye un avance sustantivo en el país y crea un marco propicio para el cumplimiento del Objetivo 5 de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, aún queda mucho por hacer en la implementación de esta política.

Cobián y colaboradores reconocen que: “estas cooperativas dentro del Sistema Financiero Mexicano (SFM) juegan un rol fundamental relacionado con la inclusión financiera y social, así como en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas” (Cobián *et al*, 2021: 835).

Por su propia función social, estas organizaciones desempeñan un importante papel para el logro de la igualdad de género y la potenciación del papel

de las mujeres en la vida laboral y consecuentemente en la sociedad. De este empeño de justicia social no está exenta Caja SMG, por lo cual, el objetivo del presente estudio es mostrar los resultados relacionados con la igualdad de género en la SOCAP Caja SMG del Estado de Jalisco, México

## 1. Breve caracterización de los estudios sobre igualdad de género y el papel de la mujer en México.

Diferentes autores y organismos (Cámara de Diputados del H. de la Unión, 2023; Castillo y Viveros, 2013; Gobierno de México, 2020; Gúezmes, 2022; Jelin, 2021; Pangol y Romero, 2023; Secretaría de Bienestar, 2018; Tabbush, 2021; Zurita *et al*, 2023) han investigado sobre la igualdad de género, donde se manifiesta consenso autoral en cuanto a las siguientes ideas:

- No se identifica el concepto de género con sexo, ya que el sexo hace referencia a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer y el mismo determina las características físicas de cada uno desde una perspectiva biológica, mientras que el género agrupa los roles y las funciones asignadas respectivamente a mujeres y hombres, las cuales pueden estar influenciadas por factores culturales, sociales, entre otros.
- Bajo este enfoque el sexo no cambia, mientras el género puede modificarse. Por ejemplo, el hombre no puede amamantar a su hijo, pero puede participar en la alimentación de este dándole un biberón. Sin embargo, este rol puede estar determinado por factores culturales de carácter histórico.
- La perspectiva de género en cualquier estudio o instrumentación práctica refleja la voluntad de lograr la igualdad real entre hombres y mujeres, entendida en igualdad de derechos y oportunidades.
- Por lo tanto, la igualdad o equidad de género, está relacionada con el concepto de brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones y trato, donde se consideren las particularidades de cada uno; de tal manera que se garantice el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos.
- La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y una condición de justicia social; representando una condición básica, indispensable y fundamental para la igualdad entre las personas, para el desarrollo y la paz.

Bajo estas ideas, se asume el concepto de igualdad de género de la Cámara de Diputados del H. de la Unión expuesto en la Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres de la República mexicana:

Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recur-

sos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar; bajo el reconocimiento de la existencia de la igualdad sustantiva, entendida esta como el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Cámara de Diputados del H. de la Unión, 2023: 2).

Castillo y colaboradores distinguen que la igualdad de género se reconoció en México (Castillo *et al*, 2013):

- Como derecho fundamental, en el año de 1974 por primera vez en la reforma realizada al artículo 4to. de la Constitución de 1917, donde se señala que el varón y la mujer son iguales ante la ley.
- En 1986 cuando se reforma el artículo 123 de la constitución mexicana, que aborda la paridad entre los géneros al señalar que para trabajos iguales debe corresponder igual salario, sin distinción de sexo, ni nacionalidad.
- Por último, en el año 2001, cuando se reforma el artículo 1 constitucional se prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

Estos artículos son las únicas referencias constitucionales, a nivel federal, que hacen algún señalamiento sobre la igualdad entre hombres y mujeres, existen otras disposiciones constitucionales que hacen referencia especial hacia las mujeres, pero no hacen referencia de ellas por su condición igualitaria o de paridad con los hombres.

En el 2001 se crea la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 12 de enero del año 2001 y en el 2006 la Ley General para la igualdad entre hombres y mujeres, publicada en el DOF 02 de agosto de año 2006. Ambas leyes se originan, en mayor medida, por los compromisos adquiridos por el gobierno mexicano a partir de la firma de tratados internacionales, y no como resultado de la interpretación de los textos constitucionales.

En México, algunos de los principales problemas de igualdad de género incluyen:

- Violencia de género, como un problema persistente en México, que abarca desde la violencia doméstica hasta el feminicidio, con altos índices de casos reportados y una preocupación constante por la impunidad y la falta de acceso a la justicia para las víctimas.
- Brecha salarial y laboral, a pesar de los avances en la legislación laboral, persisten desigualdades salariales entre hombres y mujeres, así como una

segregación ocupacional que coloca a las mujeres en empleos peor remunerados y con menos oportunidades de ascenso.

- Acceso limitado a la educación y la salud, aunque la educación básica está ampliamente disponible, las niñas y mujeres enfrentan barreras para acceder a niveles educativos más altos, especialmente en áreas rurales y marginadas. Además, el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva puede ser limitado, afectando la autonomía y el bienestar de las mujeres.
- Participación política y toma de decisiones, aunque ha habido avances en la participación política de las mujeres en México, aún existe una baja representación en los cargos de toma de decisiones tanto a nivel local como nacional. Las mujeres enfrentan obstáculos para acceder y mantenerse en posiciones de liderazgo político y comunitario.
- Estereotipos de género y discriminación, los roles de género tradicionales persisten en la sociedad mexicana, lo que limita las oportunidades y opciones de desarrollo de las mujeres.

Estos problemas son complejos y multifacéticos, abordarlos requiere un enfoque integral que involucre a diversos actores, incluidos el gobierno, la sociedad civil y el sector privado, es necesario trabajarlos en conjunto para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas las áreas de la vida.

## 2. Metodología

El estudio que se realiza corresponde a una investigación indagatoria de enfoque mixto, donde se realizaron los siguientes tipos de análisis:

- Análisis de la composición de la cooperativa por género, donde se determina por la frecuencia relativa el peso que tiene el género femenino tanto en la composición de socios como empleados (colaboradores), la composición de servicios electrónicos por género de la SOCAP Caja SMG; así como la participación como representantes en las Asambleas como máximo órgano de dirección, participación en convenciones y en los diferentes cargos directivos.
- Análisis de la retribución salarial de empleados y directivos por género a partir de la determinación del salario medio.
- Correlación del retiro de empleados y nueva contratación por género.
- Análisis de prestaciones y beneficios a los empleados y socios por género.
- Análisis de las acciones y prestación de servicios de la cooperativa que han beneficiado el desarrollo económico y social de las mujeres socios.

El alcance de la investigación es el periodo 2021-2023 y la muestra es el 100 % de la población de empleados, socios y directivos de la Caja objeto de estudio.

### 3. Breve caracterización de la Caja SMG

Caja SMG es una Cooperativa Financiera fundada en 1960, que forma parte del Sistema Financiero Mexicano. Está autorizada para operar por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores desde junio del 2007 como Sociedad Cooperativa de Ahorro y Préstamo y en 2019 obtuvo el nivel prudencial IV por el monto de activos. En la actualidad su alcance es nacional al tener presencia en cuatro Estados de la República Mexicana con 59 sucursales y más de 57,000 socios.

Las Bases Constitutivas de Caja SMG establecen que orientará su actuación y será ejemplar en la práctica de los principios y valores universales, de igual forma, la sociedad basará su actuar y desarrollo de funciones, operaciones y objeto en los valores de autoayuda, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. El personal que labore en la sociedad y principalmente sus consejeros y funcionarios de alto nivel, practicarán cotidianamente estos valores y los de honestidad, transparencia, responsabilidad y vocación social. También las bases constitutivas señalan que siempre habrá derechos y obligaciones entre todos los socios, para evitar cualquier manifestación discriminatoria o intolerante por razones de género, posición social, culto religioso o idiosincrasia.

Esta Caja es miembro partícipe del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde octubre del 2019 y ha recibido importantes reconocimientos por su actuar socialmente responsable como el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable del Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) desde el 2021, condición que mantiene hasta la actualidad; el Distintivo Jalisco Responsable de Buenas Prácticas Laborales el 4 de mayo de 2021, por el esfuerzo realizado para el cumplimiento de alrededor de 27 normas oficiales mexicanas relacionadas con la seguridad, la salud y la higiene al interior de sus fuentes de empleo y el Distintivo Pro Integridad Empresarial de Jalisco el 30 de marzo de 2022 por ser clave para el crecimiento económico y haber demostrado transparencia, ética y buenas prácticas en sus operaciones.

### 4. Resultados del estudio

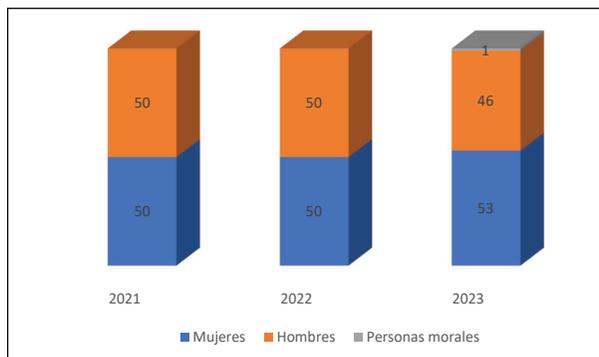
A continuación, se brindan los resultados por cada tipo de análisis en la SOCAP Caja SMG en el periodo 2021-2023.

#### *Análisis de la composición de la cooperativa por género*

En las figuras 1, 2, 3, 4 y 5 se muestra el análisis de la composición por género de la cooperativa objeto de estudio.

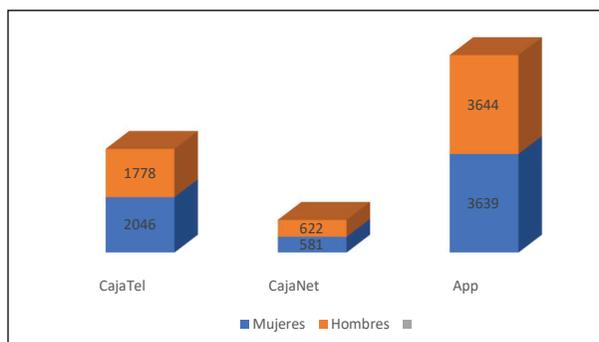
Los datos muestran un incremento en el porcentaje de mujeres que participen como socias en Caja SMG, lo que refleja un compromiso continuo con la

promoción de la igualdad de género y la inclusión, lo que ha impactado favorablemente en que las mujeres escojan a esta cooperativa financiera para ser socias.



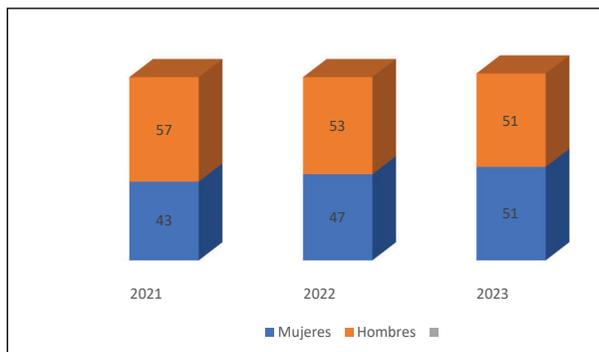
Fuente: Elaboración propia.

Fig. 1. Composición de socios por género de la SOCAP Caja SMG.



Fuente: Elaboración propia.

Fig. 2. Composición de servicios electrónicos por género de la SOCAP Caja SMG.

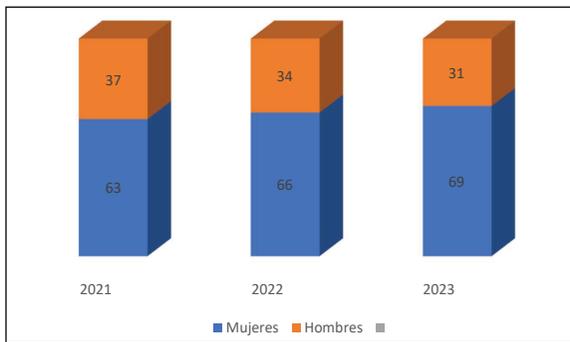


Fuente: Elaboración propia.

Fig. 3. Composición de empleados por género de la SOCAP Caja SMG.

La Caja SMG como respuesta a la informatización de la sociedad, característica global de estos tiempos, brinda los servicios de Caja Tel, Caja Net y App, donde el número de socias que lo utilizan es ligeramente inferior a los hombres, se destaca favorablemente el uso mayor de Caja Tel por las mujeres, lo que indudablemente contribuye a que las socias féminas dispongan de más tiempo para realizar otras actividades y no tengan que recurrir físicamente a las sucursales de la Caja.

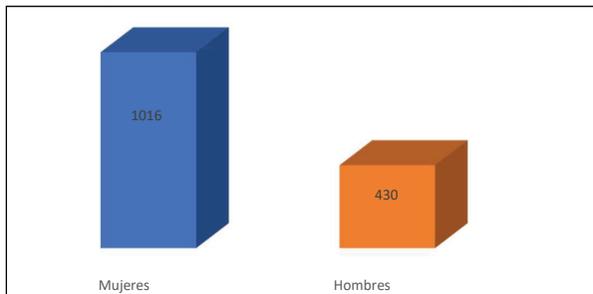
Como se observa, existe un constante aumento en la proporción de mujeres empleadas en la cooperativa en los últimos años. El incremento sostenido en el número de mujeres en roles laborales dentro de la misma, responde al reconocimiento por parte de estas del compromiso institucional, con la equidad de género y la eliminación de barreras para el acceso y avance de las mujeres en el ámbito laboral.



Fuente: Elaboración propia.

Fig. 4. Composición por género en las Asambleas de Representantes de la SOCAP Caja SMG.

Se muestra un aumento constante en la participación de mujeres en las Asambleas de Representantes en los últimos 3 años con niveles por encima del 60 % y casi en el 70 % en el año 2023, siendo consecuente con el incremento de mujeres socias que se ha experimentado en la cooperativa y es congruente con la política de inclusión y diversidad en todos los niveles de gobierno corporativo.

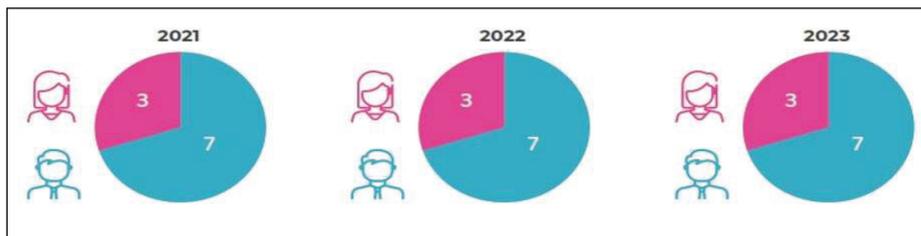


Fuente: Elaboración propia.

Fig. 5. Composición por género de participación en convenciones de la SOCAP Caja SMG.

Similar a la situación que se refleja en la figura 3 se reconoce la participación alta de mujeres en las convenciones de la cooperativa, por lo que se ha reflejado un avance significativo hacia la igualdad de género en los eventos clave de la organización, donde se ha destacado la contribución de las mujeres en la toma de decisiones y su participación activa en el intercambio de ideas en la búsqueda de la sustentabilidad empresarial.

La figura 6 presenta la distribución de consejeros según su género en Caja SMG, donde el 30 % de los mismos son mujeres, aunque es un resultado discreto, representa un avance respecto a periodos anteriores donde prácticamente no se tenían mujeres consejeras.



Fuente: Elaboración propia.

Fig. 6. Composición por género de consejeros de la SOCAP Caja SMG.

### Análisis de la retribución salarial de empleados y directivos por género a partir de la determinación del salario medio.

Los resultados de este análisis se reflejan en la tabla 1.

Tabla 1. Composición y retribución salarial de directivos por género Caja SMG

Categoría ocupacional	Mujeres		Hombres		Desviaciones	
	Cantidad	Salario medio diario	Cantidad	Salario medio diario	Cantidad	Salario medio diario
A	B	C	D	E	F (B – D)	G (C – E)
Directores	3	\$1 500,0	14	\$1500,0	-11	-
Gerentes	39	800,00	23	800,00	16	-
Jefaturas	9	480,00	11	480,00	-2	-
Asistentes/Asesores	98	440,00	104	440,00	-6	-
Mantenimiento	10	250,00	2	250,00	8	-
<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>\$ 644,00</b>	<b>154</b>	<b>\$ 644,00</b>	<b>5</b>	<b>-</b>

Fuente: Elaboración propia.

Esta tabla proporciona una visión integral de la composición de directivos por género en Caja SMG, junto con la comparación de las retribuciones salariales entre hombres y mujeres en esos roles. Los datos muestran el porcentaje de directivos que son hombres y mujeres, así como la brecha salarial entre ambos géneros. Como se observa, existen 5 mujeres directivas más que los hombres y el salario medio total que perciben no tiene desviaciones por motivo de género.

**Tabla 2.** Retribución salarial de empleados por género Caja SMG

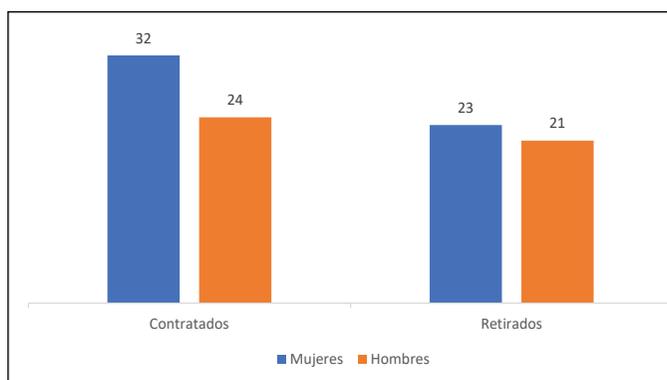
Género	Fila	Salario Medio diario
Mujeres	01	\$ 591,45
Hombres	02	\$ 830,43
Desviación (fila 01 – fila 02)	03	\$ 238,98

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2 se detallan los sueldos promedio diarios de hombres y mujeres, se evidencia una disparidad de \$238,98 entre ambos géneros. Esta discrepancia salarial, no se atribuye a diferencias en las responsabilidades y funciones desempeñadas por los directores, ya que tanto hombres como mujeres ocupan este cargo con igualdad de condiciones, responsabilidades y remuneración, según se destaca. Sin embargo, la raíz de esta disparidad en los ingresos reside principalmente en la diferencia en el número de directores de género masculino en comparación con sus contrapartes femeninas, como se refleja claramente en la tabla 1.

#### *Correlación del retiro de empleados y nueva contratación por género*

En la figura 7 se muestran los resultados.



Fuente: Elaboración propia.

**Fig. 7.** Retiro de empleados y nuevas contrataciones por género.

En el periodo se han retirado 44 empleados, de ellos 23 mujeres. Las causas del retiro son: cambios de residencia, atender a hijos, mejor ingreso, pensión.

Mientras se han incorporado 56 empleados, de ellos 24 mujeres; ya que la política de contratación de la Caja no discrimina por género, sino que se revisa currículo, referencias de trabajos anteriores y se entrevista a los solicitantes y sobre esa base se toman las decisiones, donde prevalece el criterio de idoneidad y preparación.

*Análisis de prestaciones y beneficios a los empleados y socios por género.*

En la tabla 3 se reflejan los beneficios a los empleados por género.

**Tabla 3.** Beneficios a los empleados por género que otorga Caja SMG periodo 2021-2023

Beneficios y prestaciones a colaboradores	
Mujeres	Hombres
Seguridad Social	Seguridad Social
Seguro de Vida	Seguro de Vida
Bono por productividad	Bono por productividad
Despensa	Despensa
Fondo de Ahorro	Fondo de Ahorro
Plan de Pensiones	Plan de Pensiones
Aguinaldo	Aguinaldo
Préstamo empleado	Préstamo empleado
Vacaciones de Ley	Vacaciones de Ley
Prima Vacacional	Prima Vacacional
Permiso por Maternidad (84 días)	Permiso por Paternidad (5 días)
Día de Cumpleaños	Día de Cumpleaños
Vale de Cumpleaños	Vale de Cumpleaños
Estímulo a la Lealtad	Estímulo a la Lealtad
Uniformes	Uniformes
Posada o cena navideña	Posada o cena navideña
Tarde día de las Madres	Tarde día de las Madres

Fuente: Elaboración propia.

Caja SMG no diferencia las prestaciones y beneficios a sus empleados, solo en el Permiso por Maternidad o Paternidad se les otorgan 79 días más a las mujeres, en base al papel que desempeñan estas en el cuidado del hijo recién nacido.

Los beneficios a los socios por género aparecen en la tabla 4.

**Tabla 4.** Beneficios a los socios por género que otorga Caja SMG periodo 2023

Beneficios a socios		
Servicios	Mujeres	Hombres
Protección Funeraria	\$ 1 290 036,01	\$ 2 038 384,20
Apoyos Adicionales	\$ 260 251,60	\$ 230 078,80
Consultas Dispensario	\$ 38 720,00	\$ 33 280,00

Fuente: Elaboración propia.

En el periodo analizado los hombres recibieron mayor protección funeraria en importe por tener más fallecimientos, mientras que las mujeres recibieron mayores apoyos para análisis clínicos, consulta médica y dental que los hombres, lo que indica como la Caja prioriza la atención a sus socias.

*Análisis de la acciones y prestación de servicios de la cooperativa, que han beneficiado el desarrollo económico y social de las mujeres socios.*

En la tabla 5 se reflejan servicios prestados por Caja SMG a las mujeres socios.

**Tabla 5.** Servicios prestados a los socios mujeres por Caja SMG

Servicios	Cantidad	Importe
Créditos productivos	345	\$ 102 191 445,00
Créditos de consumo	14 289	\$ 544 676 483,00
Créditos de Vivienda	114	\$ 109 153 759,00
Créditos de salud	907	\$ 14 928 878,00
Créditos educativos	1,503	\$ 35 871 121,00
Inversión	5 295	\$ 531 998 739,00
Becas	8	\$ 80 606,00
<b>Total</b>	<b>22 461</b>	<b>\$ 1 338 901 031,00</b>

Fuente: Elaboración propia.

Como se muestra, los servicios prestados a las socias de Caja SMG durante el ejercicio 2023 incluyen una variedad de servicios financieros y de apoyo como préstamos, asesoramiento financiero, acceso a programas de educación financiera, becas, entre otros. Se destacan por su cantidad y monto los relacionados con la ampliación de la capacidad productiva y de consumo que impactan directamente la calidad de vida de las socias y sus familias reflejados en los créditos productivos y de consumo, con valores de \$ 102 191 445,00 y \$ 544 676 483,00, respectivamente. Otro aspecto importante son los créditos para acceso a la educación y la salud que abarcan entre ambos más de

\$50 000 000,00; así como las 8 becas otorgadas, que refleja el compromiso de Caja SMG con la equidad de género al asegurar que las socias tengan acceso igualitario a una amplia gama de servicios que satisfagan sus necesidades financieras y promuevan su bienestar económico.

## CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos permiten plantear que Caja SMG reconoce en su filosofía de negocios la igualdad de género como reflejo de los valores y principios cooperativos que la distinguen, y expresan el reconocimiento de la contribución fundamental de las mujeres al crecimiento y desarrollo de la cooperativa.

Sin embargo, aún existen aspectos que se deben trabajar en aras de un mundo más justo y equitativo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2023, 29 de diciembre). *Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres*. Última reforma publicada. Diario Oficial de la Federación 29-12-2023. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Castillo, F. y Viveros, C. (2013). La igualdad entre hombres y mujeres en la Constitución de Veracruz: la garantía de ley. *Cuestiones constitucionales*, (29), 411-432. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-91932013000200014&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932013000200014&lng=es&tlng=es).
- Cobián, A., Rosales, J. J. y Fernández, A. (2021). Indicadores del Balance Social Cooperativo para el sector de ahorro y préstamo mexicano. *Cooperativismo y Desarrollo (COODES)*, 9(3), 831-855. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-340X2021000300831&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2021000300831&lng=es&tlng=es)
- Gobierno de México (2020). *Conceptos básicos sobre género*. Disponible en: <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbEG>
- Güezmes, A., Scuro, L. y Bidegain, N. (2022). Igualdad de género y autonomía de las mujeres en el pensamiento de la CEPAL. *El trimestre económico*, 89(353), 311-338. DOI: <https://doi.org/10.20430/ete.v89i353.1416>
- Jelin, E. (2021). Género, etnicidad/raza y ciudadanía en las sociedades de clases. Realidades históricas, aproximaciones analíticas. *Nueva Sociedad*, (293), 39-62. Disponible en: [https://static.nuso.org/media/articles/downloads/2-TC\\_Jelin\\_293.pdf](https://static.nuso.org/media/articles/downloads/2-TC_Jelin_293.pdf)
- Pangol, A. M., & Romero, E. C. (2023). Gender equality in international labor standards and fair recruitment. *Universidad y Sociedad*, 15(2),

- 336-345. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202023000200336&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000200336&lng=es&tlng=en).
- Secretaría de Bienestar (2018). Igualdad de género. Disponible en: <https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y-programas/igualdad-de-genero-174139>
- Tabbush, C. (2021). La pandemia, una encrucijada para la igualdad de género. *Nueva Sociedad*, (293), 93-105. Disponible en: [https://static.nuso.org/media/articles/downloads/5-TC\\_Tabbush\\_293.pdf](https://static.nuso.org/media/articles/downloads/5-TC_Tabbush_293.pdf)
- Zurita, M. A., García, E. E. y Arévalo, I. A. (2023). Gestión empresarial y prácticas de equidad e igualdad de género: el caso de la empresa Agroforestal Cafetalera Tercer Frente. *Región Científica*, 2(2), 202-375. Disponible en: [file:///C:/Users/CAPACITACION/Downloads/RC\\_2023B\\_75.pdf](file:///C:/Users/CAPACITACION/Downloads/RC_2023B_75.pdf)

## CONFLICTO DE INTERESES

La autora se responsabiliza con el contenido del artículo y declara no tener asociación personal o comercial que pueda generar conflicto de intereses en relación con este. Además, certifica que todos los documentos presentados son libres de derecho de autor o con derechos declarados y, por lo tanto, asume cualquier litigio o reclamación relacionada con derechos de propiedad intelectual, exonerando de toda responsabilidad a la revista *Ekotemas*.