

## DESAFÍO Y PROPUESTAS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN HISPANOAMÉRICA Y EL NEARSHORING: ANÁLISIS ESPECÍFICO PARA SALTILLO-RAMOS ARIZPE

CHALLENGES AND PROPOSALS FOR GENDER EQUITY IN LATIN AMERICA AND NEARSHORING: SPECIFIC ANALYSIS FOR SALTILLO-RAMOS ARIZPE

FÉLIX RUBÉN LOSTAL  
MARTÍNEZ

HLM Consulting &  
Engineering, Saltillo,  
Coahuila.

### RESUMEN

El artículo examina el impacto potencial del nearshoring en la equidad de género Hispanoamérica y hace un acercamiento al área de Saltillo-Ramos Arizpe (México). El *nearshoring*, que implica la relocalización de operaciones de manufactura y servicios cerca de América del Norte, ofrece oportunidades significativas para el crecimiento económico y la creación de empleo en Hispanoamérica, pero también presenta desafíos importantes en términos de desigualdades de género. A pesar de los avances, las mujeres en Hispanoamérica siguen enfrentando barreras significativas en el mercado laboral. Este artículo analiza tanto los impactos positivos como negativos del nearshoring en la equidad de género y propone estrategias para garantizar que las mujeres se beneficien de este cambio económico. Las recomendaciones incluyen políticas gubernamentales, programas de desarrollo de habilidades, iniciativas en el lugar de trabajo, alianzas público-privadas, campañas de educación y concienciación, y mecanismos de evaluación y monitoreo. Concluye que, mediante la implementación de políticas específicas, el nearshoring puede ser un catalizador para un desarrollo inclusivo y sostenible en Hispanoamérica.

**Palabras clave:** *nearshore*; equidad de género; Hispanoamérica; desarrollo económico; participación en la fuerza laboral.

Correspondencia  
direccion@hlmingeneria.es  
ORCID 0000-0001-9689-4456

Fecha de recepción  
18 de junio de 2024.

Fecha de aceptación  
15 de enero de 2025.

## ABSTRACT

*This paper examines the potential impact of nearshoring on gender equity in Hispanoamerica and focuses on the area of Saltillo-Ramos Arizpe (Mexico). Nearshoring, which involves relocating manufacturing and service operations closer to North America, offers significant opportunities for economic growth and job creation in Hispanoamerica but also presents important challenges in terms of gender inequalities. Despite advances, women in Hispanoamerica continue to face significant barriers in the labor market. This article analyses both the positive and negative impacts of nearshoring on gender equity and proposes strategies to ensure that women benefit from this economic shift. Recommendations include governmental policies, skill development programs, workplace initiatives, public-private partnerships, education and awareness campaigns, and evaluation and monitoring mechanisms. It concludes that, through the implementation of specific policies, nearshoring can be a catalyst for inclusive and sustainable development in Hispanoamerica.*

**Keywords:** *nearshore; gender equity; Latin America; economic development; labor force participation.*

## INTRODUCCIÓN

El fenómeno del *nearshoring* está transformando el panorama económico global. A medida que las empresas buscan diversificar sus cadenas de suministro y reducir la dependencia de ubicaciones distantes como Asia. Hispanoamérica está emergiendo como un destino principal para la inversión. Esta tendencia ofrece un camino prometedor para el crecimiento económico y la creación de empleo en la región. Sin embargo, es crucial abordar los posibles inconvenientes, particularmente en relación con la equidad de género.

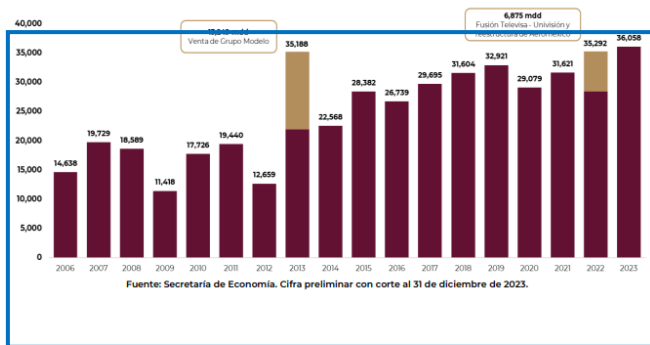


El propósito de este artículo es examinar cómo el *nearshoring* podría influir en la equidad de género en Hispanoamérica y proponer estrategias que aseguren que las mujeres no se queden atrás en esta transformación económica. Al comprender las dinámicas actuales de género en la región y los posibles impactos del *nearshoring*, podemos identificar acciones que promuevan un desarrollo más inclusivo y equitativo, teniendo en cuenta que según el Banco Interamericano de Desarrollo informa de continuo crecimiento que se viene para Hispanoamérica (Banco Interamericano de Desarrollo, 2022).

Según cálculos del Banco Interamericano de Desarrollo, la ganancia potencial para América Latina y el Caribe de las oportunidades de *nearshoring* en el corto y mediano plazo podrían representar un aumento de hasta US\$78.000 millones en nuevas exportaciones de bienes y servicios, con importantes oportunidades para la región en la industria automotriz, textil, farmacéutica y energías renovables, entre otras.

México y Brasil tendrían las mayores oportunidades, aunque todos los países se beneficiarían, de acuerdo con datos adelantados de un estudio a publicarse pronto. La cifra de US\$78.000 millones se compone de US\$64.000 millones en comercio de bienes y US\$14.000 millones en comercio de servicios.

Para México en particular la inversión extranjera directa en los últimos años ha sido según la Secretaría de Economía de México (2023), tal y como se observa en la siguiente tabla **Error! No se encuentra el origen de la referencia.**, donde se alcanzaron treinta y seis mil cincuenta y ocho millones de dólares.



**Figura 1.** Inversión extranjera directa en México. Fuente: (Secretaría de Economía, 2023).

Y para el 2024 se espera que la inversión extranjera directa (IED) en México alcance los 38 mil millones de dólares, según la Cámara de Diputados (Centro de Estudios de las Finanzas Públicas 2023)

De acuerdo con la encuesta recabada por el Banco de México en noviembre del presente año, el sector privado estima que la entrada de recursos a México por concepto de IED podría ascender a 36 mil 659 mdd en 2023 y 38 mil 774 mdd para 2024.

## ANTECEDENTES

### LA BRECHA DE GÉNERO EN HISPANOAMÉRICA

Contexto actual. A pesar de los avances significativos en las últimas décadas, Hispanoamérica sigue enfrentando una brecha de género persistente. Como se puede observar en la Figura 2, las mujeres en Hispanoamérica parten con la desventaja generalizada de tener menor porcentaje de personas con estudios superiores (nivel universitario), con cerca de un 20% inferior al de los hombres.

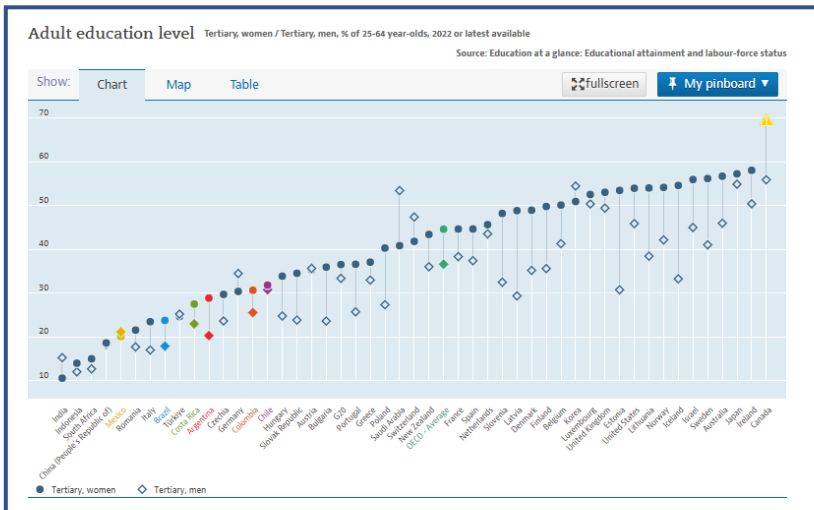


Figura 2. Nivel de educación superior H/M. (OCDE, 2024).

Para niveles de educación secundaria, también según la OCDE, la situación mejora, como se puede observar en la Figura 3, siendo los niveles para hombres y mujeres bastante similares.

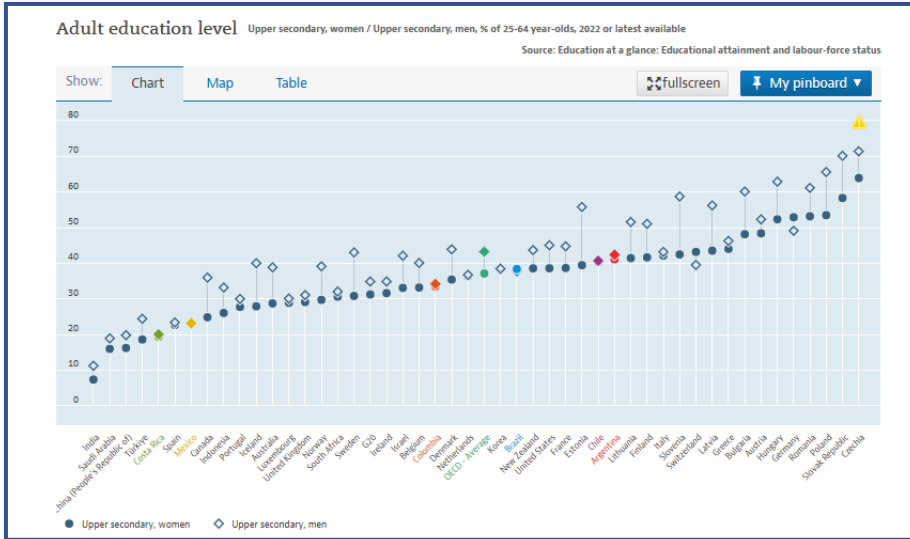


Figura 3. Nivel de educación secundaria H/M. (OCDE, 2024).

Y en el caso especial de las ciudades de Saltillo y de Ramos Arizpe, las personas presentan una gran disparidad en los niveles educativos entre ambas ciudades para ser unas ciudades tan cercanas y que pertenecen al área metropolitana de Saltillo como se observa en las figuras 4 y 5, todo esto según los datos estadísticos del portal del Gobierno de México, Data México, donde si tomamos solo como referencia las personas con licenciatura se observa que la población de Saltillo tiene el 22,3% (De acuerdo con la directiva ISO/IEC, Parte 2 2021 (ISO, 2021) la coma es el único separador decimal en todos los idiomas), de la misma frente al 15,3% en Ramos Arizpe.

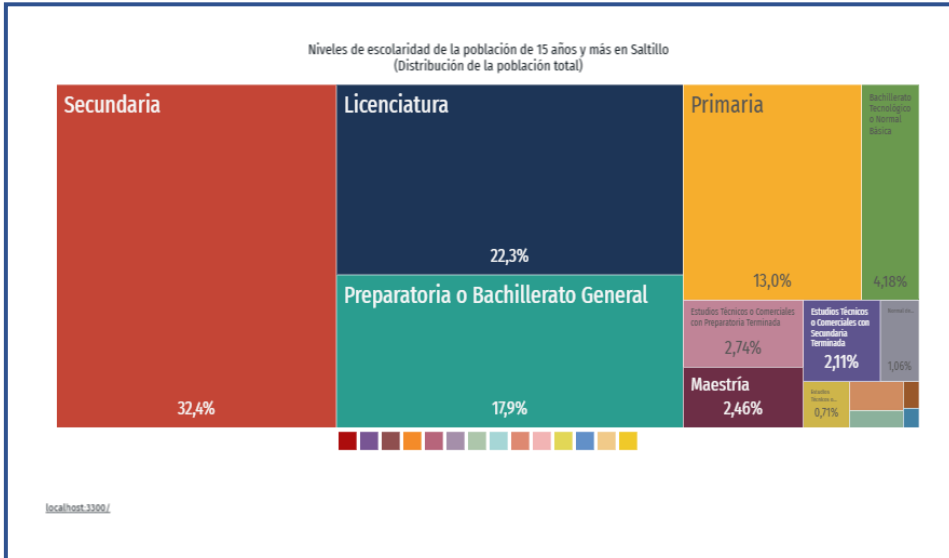


Figura 4. Niveles de escolaridad en Saltillo. (Gobierno de México, 2024).

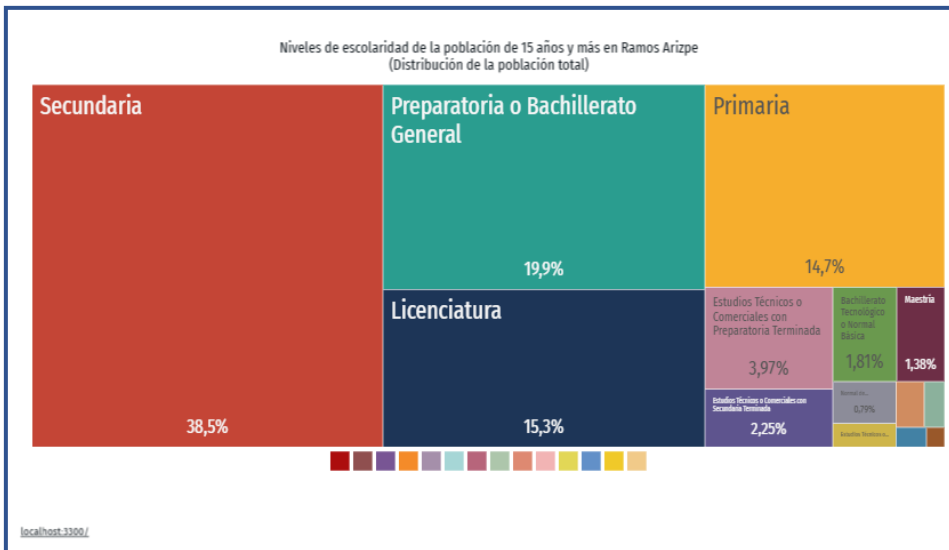


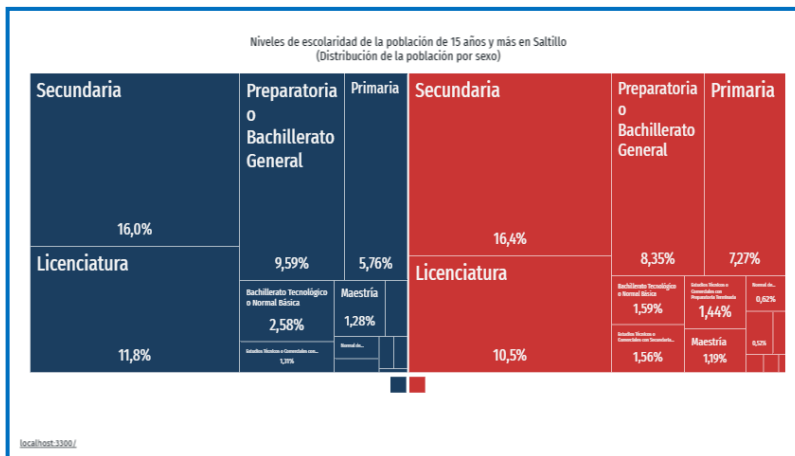
Figura 5. Niveles de escolaridad en Ramos Arizpe. (Gobierno de México, 2024).

Con los datos anteriores se realizó la Tabla 1, donde se observa que entre ambas ciudades ya hay una gran diferencia, siendo la población de Saltillo (Gobierno de México, 2024) la que tiene una mayor preparación académica.

**Tabla 1.** Comparativa niveles educativos de Saltillo y Ramos Arizpe.

|                                     | Saltillo | Ramos Arizpe |
|-------------------------------------|----------|--------------|
| Primaria                            | 13,0%    | 14,7%        |
| Secundaria                          | 32,4%    | 38,5%        |
| Preparatoria o Bachillerato General | 17,9%    | 19,9%        |
| Licenciatura                        | 22,3%    | 15,3%        |

La información presentada de Saltillo y de Ramos Arizpe es sobre población total mayor a 15 años, y sobre esta información base se puede hacer la comparativa por ciudad y sexo, primero para Saltillo, como se puede observar en la Figura 6.



**Figura 6.** Nivel educativo en Saltillo, por sexo (Gobierno de México, 2024).

Donde los porcentajes de media y superior son mayores en los hombres frente a las mujeres. Tomando el caso de licenciatura los hombres son el 11,8% de la población total frente al 10,5% de las mujeres. Por lo que de entrada ya se encuentra uno de los puntos de partida para las diferencias que afectaran a la equidad laboral en el futuro.

Se hace el mismo análisis para la ciudad de Ramos Arizpe y en la Figura 7 se puede observar de nuevo que las mujeres tienen una preparación inferior que los hombres, mujeres con licenciatura son el 7% de la

población total frente al 8,35% de los hombres, aunado al hándicap de que las personas de Ramos Arizpe tienen menores cualificaciones a nivel educativo que las personas de Saltillo.

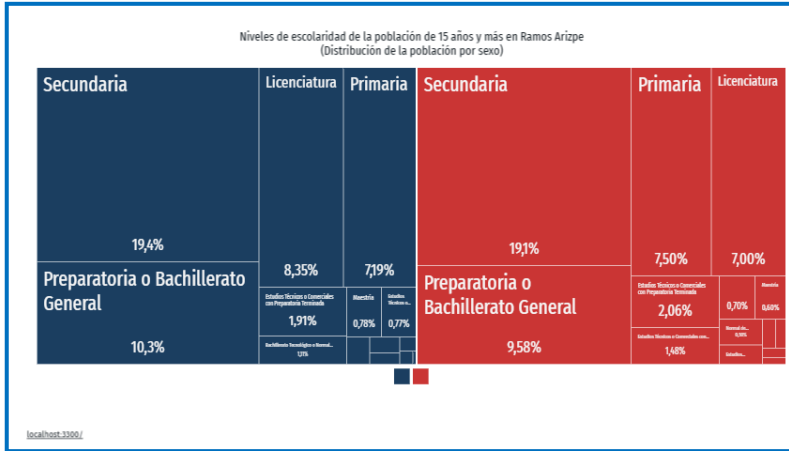


Figura 7. Nivel educativo en Ramos Arizpe, por sexo. (Gobierno de México, 2024),

A nivel de Hispanoamérica, las mujeres están infrarrepresentadas en la fuerza laboral formal, como se puede observar en la Figura 8, donde se ve que los porcentajes de hombres trabajando en edad laboral son por mucho superiores a los de mujeres ocupadas en edad laboral, alcanzando cotas superiores a un 50% más de hombres que mujeres ocupadas.

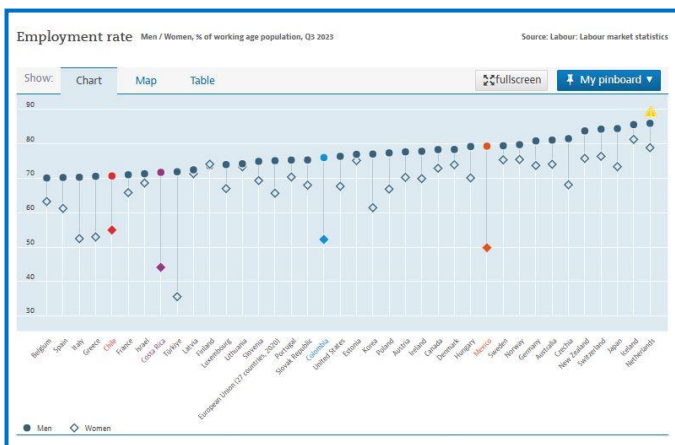


Figura 8. Ratios de empleo por sexo, en los países de la OCDE. (OCDE, 2023).

Las mujeres a menudo son relegadas a trabajos peor remunerados con oportunidades limitadas de avance laboral como se observa en la Figura 9, donde en México es superior al 15%. Además de todo ello, enfrentan barreras culturales y falta de acceso a cuidado infantil y educación como se ha visto anteriormente, lo que obstaculiza su participación económica tal como se ha descrito en este punto previamente.

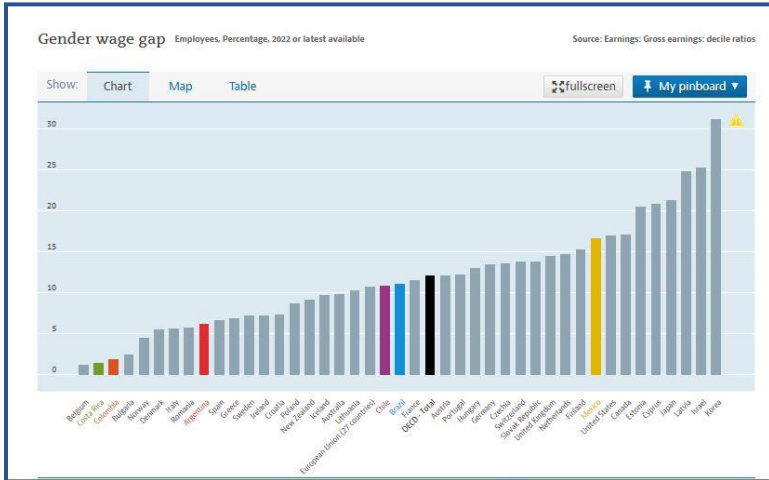


Figura 9. Porcentaje de diferencia salarial entre hombres y mujeres. (OCDE, 2022)

Según el Banco Mundial, las mujeres en Hispanoamérica y el Caribe representan el 41,9% de la fuerza laboral, tal y como se puede observar en la Figura 10, está muy por debajo del 68,1% que representan los hombres, lo que abre de una forma considerable el hueco en equidad entre los hombres y mujeres.

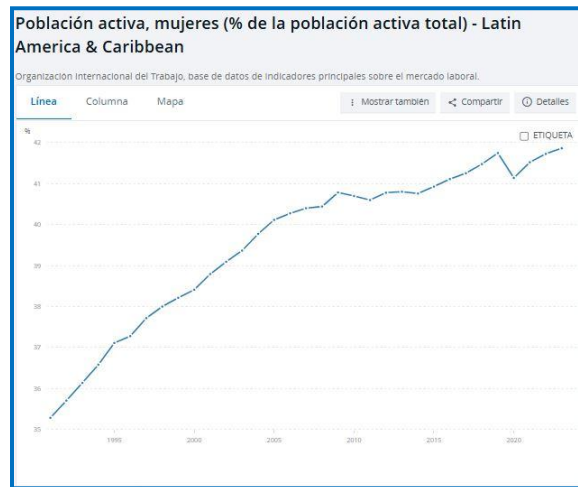
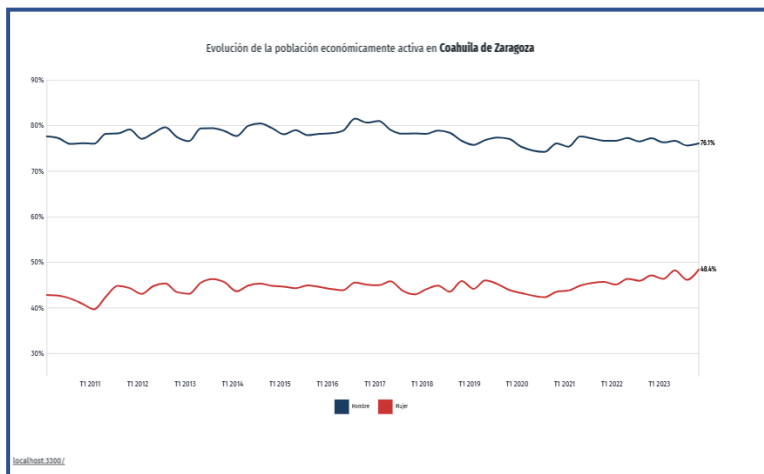


Figura 10. Población activa de mujeres en Hispanoamérica y el Caribe. (Banco Mundial, 2023),

Estas estadísticas reflejan desigualdades sistémicas que limitan las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral. Las normas sociales y culturales tradicionales en muchas partes de Hispanoamérica asignan a las mujeres la responsabilidad principal del cuidado del hogar y los hijos, lo que restringe su capacidad para participar plenamente en la fuerza laboral. Además, la falta de políticas de apoyo, como licencias parentales remuneradas y cuidado infantil accesible, agrava estos desafíos.

El acceso limitado a la educación, como ya se ha visto, y a la capacitación perpetúa la brecha de género. Las mujeres tienen menos probabilidades de completar estudios superiores y de recibir formación en campos de alta demanda como la tecnología y la ingeniería. Esta falta de capacitación y educación adecuada restringe sus oportunidades de empleo en sectores emergentes y mejor remunerados, perpetuando así el ciclo de desigualdad.

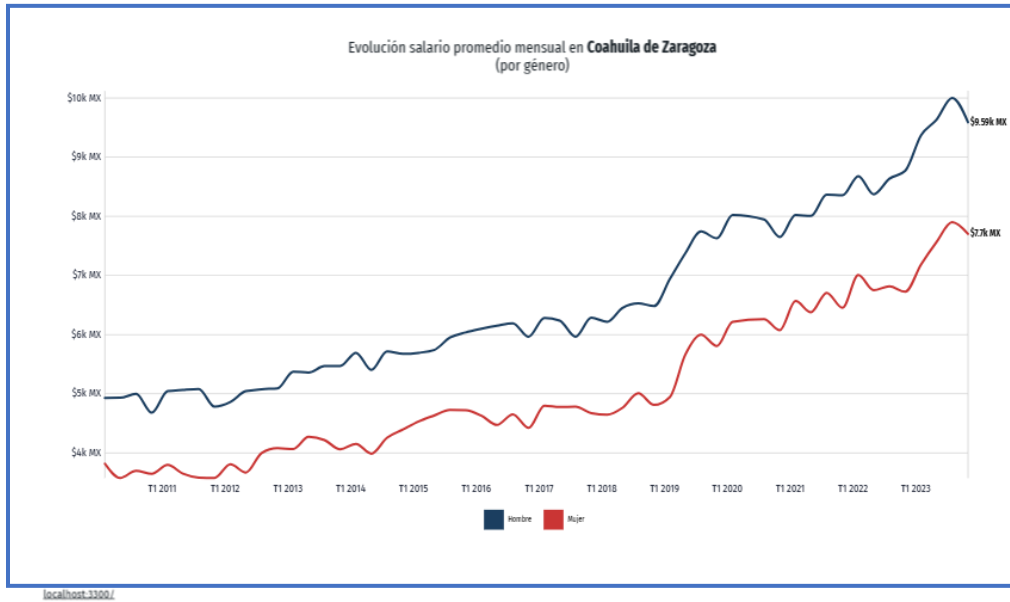
Haciendo el mismo análisis para las mujeres que residen en Coahuila, podemos ver la evolución de la población económicamente activa, como se aprecia en la Figura 11, donde los hombres alcanzan una tasa de empleabilidad del 76,1% frente al 48,4% de las mujeres.



**Figura 11.** Evolución de la población económicamente activa en Coahuila de Zaragoza. (Gobierno de México, 2024).

En cuanto a los salarios, sigue la misma tendencia que se encuentra en toda Hispanoamérica, podemos observar la evolución del salario

promedio mensual en Coahuila de Zaragoza en la Figura 12; los hombres ganan de promedio 9.590 pesos mensuales frente a los 7.700 pesos mensuales de las mujeres, lo que significa un 19,7% menos que los hombres, estos datos incluyen los trabajos formales e informales donde el salario promedio del trabajo formal es de 10.100 pesos mensuales y el informal es de 6.620 pesos mensuales (Gobierno de México, 2024).



**Figura 12.** Evolución salario promedio mensual en Coahuila de Zaragoza. (Gobierno de México, 2024).

## DESIGUALDADES SISTÉMICAS

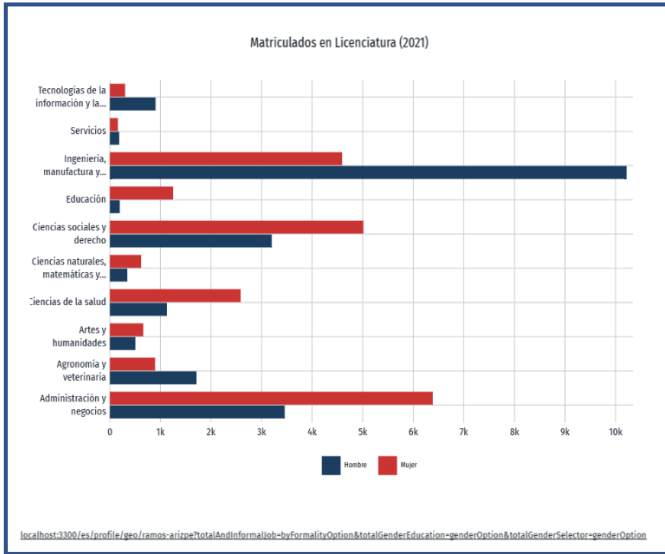
Estas estadísticas reflejan desigualdades sistémicas como se ha descrito anteriormente presentando las limitaciones. A continuación, está el claro ejemplo de lo que sucede en México con las tareas de hogar, donde el 74% de las mismas recae en las mujeres (García, 2023), como bien lo explica la Figura 13.



**Figura 13.** El trabajo en el Hogar

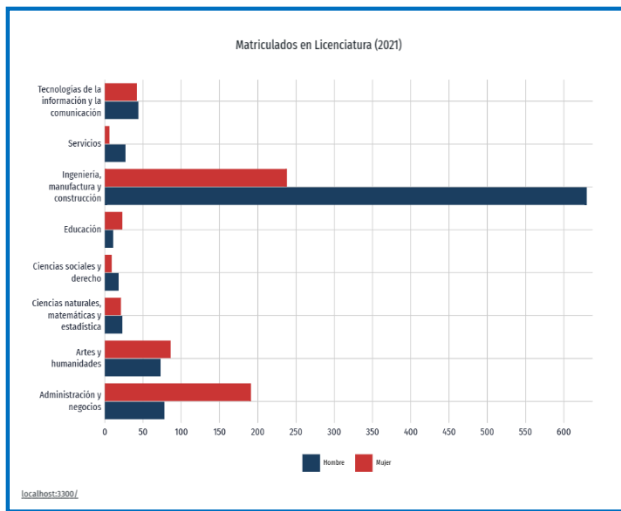
La brecha de género se perpetúa debido al acceso limitado a la educación y la capacitación. Las mujeres tienen menos probabilidades de completar estudios superiores y de recibir formación en áreas de alta demanda como la tecnología y la ingeniería. Esta carencia de capacitación y educación adecuada limita sus oportunidades de empleo en sectores emergentes y mejor remunerados, perpetuando el ciclo de desigualdad.

Para el caso de Saltillo en específico, las mujeres no se decantan por las carreras universitarias STEM (Científicas, tecnológicas, ingenierías y matemáticas) como se observa en la Figura 14, donde las mujeres matriculadas en ingeniería son más de un 50% inferior que los hombres, para una ciudad netamente industrial.



**Figura 14.** Matriculados en licenciaturas por sexo en Saltillo. (Gobierno de México, 2024).

La situación para Ramos Arizpe es incluso peor en estos rubros, véase la Figura 15, donde los rubros STEM son inferiores a lo que ocurre con los estudiantes en Saltillo, cayendo a cerca del 60% menos que los hombres en las ingenierías, para una ciudad que solo es industrial.



**Figura 15.** Matriculados en licenciatura por sexo en Ramos Arizpe (Gobierno de México, 2024).

## IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19

La pandemia de COVID-19 ha exacerbado muchas de estas desigualdades de género en Hispanoamérica. Las mujeres han sido desproporcionadamente afectadas por la pérdida de empleo y la reducción de ingresos, especialmente en sectores como el comercio minorista, la hostelería y los servicios domésticos, donde la fuerza laboral femenina es predominante. Además, el aumento de las responsabilidades de cuidado debido al cierre de escuelas y guarderías ha aumentado la carga sobre las mujeres, limitando aún más su capacidad para participar en la fuerza laboral.

Un informe del Banco Mundial (Banco Mundial, 2023) destaca que la tasa de participación laboral de las mujeres en la región retrocedió a niveles de hace una década durante la pandemia, como se observa en la Figura 10, en específico para Coahuila la destrucción de trabajo para las mujeres fue más prolongada en el tiempo y con una caída más rápida que la de los hombres y una recuperación más lenta, como se observa en la Figura 11.

Este retroceso pone de manifiesto la vulnerabilidad de los avances en equidad de género y la necesidad de políticas y medidas que no solo aborden la recuperación económica, sino que también promuevan la igualdad de género de manera sostenida.

## DESARROLLO

### NEARSHORING Y EQUIDAD DE GÉNERO: UNA ESPADA DE DOBLE FILO

El *nearshoring* puede crear nuevas oportunidades de empleo en Hispanoamérica, particularmente en sectores como manufactura y logística. Sin embargo, si estas oportunidades benefician

principalmente a los hombres, podría exacerbar las desigualdades de género existentes. A continuación, se analizan los posibles impactos.

#### Impactos positivos

- Aumento de la participación femenina en la fuerza laboral: las industrias *nearshore* pueden ofrecer más empleos formales con mejores salarios y beneficios, atrayendo a las mujeres al mercado laboral. Por ejemplo, el aumento de maquiladoras (plantas de manufactura) en México ha incrementado históricamente las tasas de empleo femenino en esas regiones hasta en un 20%.
- Desarrollo de habilidades y capacitación: la inversión en *nearshoring* puede llevar a programas de capacitación de habilidades aumentadas, que pueden beneficiar a las mujeres que buscan ingresar o avanzar en estos sectores. Las empresas están invirtiendo cada vez más en programas de capacitación para desarrollar talento local, y estas iniciativas pueden incluir un enfoque en mujeres.
- Formalización del empleo: el *nearshoring* puede fomentar la formalización del empleo, ofreciendo a las mujeres acceso a beneficios laborales, como seguridad social, pensiones y derechos laborales. Esto es particularmente relevante en un contexto donde muchas mujeres trabajan en la economía informal, sin acceso a estos beneficios.
- Empoderamiento económico: al proporcionar más oportunidades laborales formales, el *nearshoring* puede contribuir al empoderamiento económico de las mujeres. Un empleo formal y bien remunerado les permite tener mayor autonomía financiera y capacidad de decisión, lo que puede mejorar su estatus y poder dentro del hogar y la comunidad.

#### Impactos negativos

- Sesgo de género en la contratación: los roles de género tradicionales pueden llevar a las empresas a priorizar a los hombres para ciertos trabajos, incluso si las mujeres están igualmente calificadas. Una encuesta de la Organización

Internacional del Trabajo (OIT) encontró que la principal razón de discriminación en el trabajo es el sexo de las personas (Vera Rojas, 2006):

Discriminación por sexo. Las vacantes que registran algún requisito en cuanto al sexo del postulante ascienden a mil 757, lo que representa el 80 por ciento de las vacantes analizadas.

- Falta de ambientes laborales favorables para las mujeres: La ausencia de instalaciones de cuidado infantil, arreglos laborales flexibles podría disuadir a las mujeres de participar. Las mujeres participan menos que los hombres en la vida laboral cuando tienen hijos a cargo, como lo describe la Organización Internacional del Trabajo (Carrillo, 2024) y se observa en la Figura 16, donde las mujeres a cargo de hijos tienen una menor participación de la vida laboral.

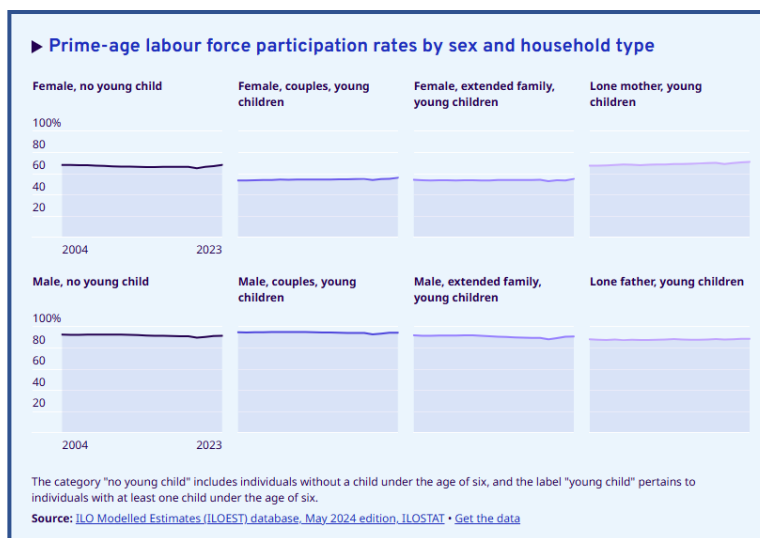


Figura 16. Participación de las mujeres en el trabajo.

- Exclusión de sectores estratégicos: las mujeres pueden ser excluidas de sectores estratégicos y mejor remunerados dentro del nearshoring, como la tecnología y la ingeniería, debido a la falta de formación y capacitación adecuada. Esto podría limitar su capacidad para aprovechar plenamente las oportunidades económicas que ofrece el nearshoring, se ha visto en el caso específico del tándem Saltillo-Ramos Arizpe que

las mujeres se decantan al menos un 50% menos que los hombres por la cualificación técnica.

- Doble carga de trabajo: si bien el nearshoring puede crear oportunidades de empleo, también existe el riesgo de que las mujeres enfrenten una doble carga de trabajo, al tener que equilibrar sus responsabilidades laborales con las responsabilidades del cuidado del hogar. Sin un apoyo adecuado, esto podría resultar en estrés y agotamiento, afectando negativamente su bienestar y productividad.

## ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO NEARSHORE

Para garantizar que el *nearshoring* beneficie igualmente a las mujeres, es necesario un enfoque multifacético que contemple los siguientes puntos.

- Políticas gubernamentales: los gobiernos pueden implementar políticas que incentiven a las empresas a contratar y promover a las mujeres. Esto puede incluir exenciones fiscales para empresas con fuerzas laborales diversas y regulaciones que exijan igualdad de remuneración por trabajo igual.
- Programas de desarrollo de habilidades: programas específicamente dirigidos a mujeres en campos STEM y habilidades técnicas relevantes para las industrias *nearshore* pueden capacitarlas para estos trabajos. Por ejemplo, la iniciativa "Women in Tech" busca (Women in Tech, 2023):

To empower 5 MILLION WOMEN AND GIRLS in STEAM by 2030 through impactful action in four core areas: Education, Business, Digital Inclusion, and Advocacy. We build skills and confidence; ensuring women are primed for success in the ever-evolving tech landscape.

(Empoderar a 5 MILLONES DE MUJERES Y NIÑAS en CTEM para 2030 a través de acciones impactantes en cuatro áreas centrales: Educación, Negocios, Inclusión Digital y Defensa. Desarrollamos



habilidades y confianza, asegurando que las mujeres estén preparadas para el éxito en el panorama tecnológico en constante evolución.)

Los programas de desarrollo de habilidades también pueden incluir formación en liderazgo y gestión, preparando a las mujeres para ocupar roles de mayor responsabilidad y toma de decisiones dentro de las empresas. Esto no solo mejora sus perspectivas de carrera, sino que también contribuye a una mayor diversidad en los niveles de liderazgo, lo que puede tener un impacto positivo en la cultura organizacional y las políticas empresariales.

- **Iniciativas en el lugar de trabajo:** las empresas que operan en zonas nearshore deben implementar iniciativas como cuidado infantil en el lugar, arreglos laborales flexibles y políticas robustas contra la discriminación. Además, las empresas pueden desarrollar políticas de diversidad e inclusión que promuevan un ambiente laboral inclusivo y equitativo. Esto incluye la capacitación en sensibilización de género para todos los empleados, la creación de comités de diversidad y la implementación de mecanismos de reporte y manejo de casos de discriminación y acoso.
- **Alianzas público-privadas:** las colaboraciones entre gobiernos, sector privado y ONG pueden conducir a soluciones más integrales y sostenibles. Las alianzas público-privadas pueden también enfocarse en el desarrollo de infraestructura que apoye la participación femenina en la fuerza laboral, como la construcción de guarderías y centros de cuidado infantil, la mejora del transporte público seguro y accesible, y la implementación de servicios de salud y bienestar en las comunidades nearshore.
- **Campañas de educación y concienciación:** aumentar la concienciación sobre la importancia de la equidad de género y proporcionar educación sobre el sesgo de género puede cambiar las percepciones culturales y reducir las prácticas discriminatorias. Campañas como "HeForShe" (He for Her,



2022) se enfocan en:

*Engaging young people is crucial to achieving gender equality and ensuring that it becomes an embedded principle of society. The next generation will inherit a world with many complex, interrelated challenges and it's the duty of people in positions of responsibility to help them address these challenges.*

Involucrar a los jóvenes es crucial para lograr la igualdad de género y asegurar que se convierta en un principio arraigado en la sociedad. La próxima generación heredará un mundo con muchos desafíos complejos e interrelacionados, y es el deber de las personas en posiciones de responsabilidad ayudarlos a enfrentar estos desafíos.

Las campañas de educación y concienciación pueden ser realizadas a través de diversos medios, incluyendo programas educativos en escuelas y universidades, campañas en medios de comunicación, talleres comunitarios y eventos públicos. Al involucrar a toda la comunidad, estas iniciativas pueden contribuir a un cambio cultural más amplio que apoye la equidad de género en todos los aspectos de la vida social y económica.

## EVALUACIÓN Y MONITOREO

Es esencial que las políticas y programas dirigidos a promover la equidad de género en el *nearshoring* sean evaluados y monitoreados regularmente para asegurar su efectividad. Esto incluye la recolección y análisis de datos desagregados por género, la realización de encuestas y entrevistas con empleados, y la revisión de prácticas y políticas empresariales.

Los gobiernos y las empresas pueden establecer comités de supervisión que incluyan a representantes de diferentes grupos de interés, como empleados, sindicatos, ONG y expertos en género, para garantizar una evaluación imparcial y completa. Estos comités pueden proporcionar recomendaciones para mejorar las iniciativas existentes y desarrollar nuevas estrategias para abordar los desafíos emergentes.



CienciAcierta

## INVERSIONES EN TECNOLOGÍA Y AUTOMATIZACIÓN

La inversión en tecnología y automatización en las operaciones nearshore puede tener un impacto significativo en la equidad de género. Las tecnologías avanzadas pueden reducir la necesidad de trabajo manual intensivo, que a menudo es menos atractivo para las mujeres debido a sus responsabilidades domésticas. Además, la automatización puede crear nuevas oportunidades de empleo en áreas técnicas y de gestión que pueden ser accesibles para las mujeres con la formación adecuada.

Sin embargo, es importante asegurar que las mujeres tengan acceso igualitario a la capacitación y educación necesarias para aprovechar estas oportunidades. Esto incluye programas de reentrenamiento y desarrollo de habilidades que estén específicamente diseñados para mujeres y que aborden las barreras que enfrentan, como la falta de tiempo debido a las responsabilidades de cuidado y la falta de confianza en sus habilidades tecnológicas.

## PROMOCIÓN DEL EMPRENDIMIENTO FEMENINO

El *nearshoring* también puede ofrecer oportunidades para promover el emprendimiento femenino en Hispanoamérica. Las políticas y programas que apoyan a las mujeres emprendedoras pueden incluir acceso a financiamiento, mentoría, redes de apoyo y capacitación en habilidades empresariales. Estos recursos pueden ayudar a las mujeres a iniciar y expandir sus propios negocios, creando empleo no solo para ellas mismas sino también para otras mujeres en sus comunidades.

## INTEGRACIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA CADENA DE SUMINISTRO

Las empresas nearshore pueden integrar la equidad de género en sus cadenas de suministro al elegir proveedores que promuevan prácticas

laborales justas y equitativas. Esto puede incluir la selección de proveedores que tengan políticas de igualdad de género, que ofrezcan salarios justos y que proporcionen un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para las mujeres.

Además, las empresas pueden desarrollar programas de certificación y auditoría para evaluar las prácticas de género de sus proveedores y trabajar con ellos para mejorar sus políticas y prácticas. Al hacerlo, pueden promover la equidad de género no solo dentro de sus propias operaciones sino a lo largo de toda la cadena de suministro.

### FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN MASCULINA

La promoción de la equidad de género en el nearshoring no es solo responsabilidad de las mujeres; los hombres también tienen un papel crucial que desempeñar. Las iniciativas que fomentan la participación activa de los hombres en la promoción de la igualdad de género pueden ser muy efectivas. Esto incluye programas que sensibilizan a los hombres sobre los beneficios de la equidad de género, tanto en el lugar de trabajo como en el hogar, y que los alientan a compartir equitativamente las responsabilidades domésticas y de cuidado.

### APOYO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR

El bienestar emocional y psicosocial de las mujeres en el lugar de trabajo es fundamental para su participación efectiva y su éxito. Las empresas pueden ofrecer servicios de apoyo psicosocial, como asesoramiento y programas de bienestar, que ayuden a las mujeres a manejar el estrés y los desafíos asociados con la doble carga de trabajo y las responsabilidades domésticas. Estos servicios pueden contribuir a un ambiente laboral más saludable y productivo.

## POLÍTICAS DE INCLUSIÓN PARA MUJERES EN SITUACIONES VULNERABLES

Las políticas y programas de nearshoring deben también considerar a las mujeres en situaciones de vulnerabilidad, como las mujeres indígenas, afrodescendientes, migrantes y aquellas con discapacidades. Es esencial desarrollar iniciativas inclusivas que aborden las necesidades y desafíos específicos de estos grupos y que promuevan su plena integración en el mercado laboral.

## CONCLUSIONES

La “Declaración universal de los derechos humanos” (ONU, 1948) dice claramente en el Artículo 23:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

El *nearshoring* presenta una oportunidad significativa para el crecimiento económico en Hispanoamérica. Sin embargo, es crucial aprovechar este potencial mientras se fomenta la equidad de género. Mediante la implementación de políticas e iniciativas específicas, los gobiernos, empresas y ONG pueden asegurar que las mujeres no queden atrás en esta transformación económica. Al promover oportunidades equitativas para las mujeres, el *nearshoring* puede ser



un catalizador para un desarrollo inclusivo y sostenible en Hispanoamérica.

El avance hacia una mayor equidad de género en el contexto del nearshoring no es solo una cuestión de justicia social, sino también una estrategia económica inteligente. Las investigaciones (World Economic Forum, 2017) han demostrado que las empresas y economías que promueven la igualdad de género tienden a ser más productivas, innovadoras y resilientes. Por lo tanto, invertir en la equidad de género no solo beneficia a las mujeres, sino que también impulsa el crecimiento y la prosperidad a nivel regional. Este concepto de equidad no es nuevo, ya Platón en su "Republica" decía: Las mujeres tendrán idénticas funciones y educación que los hombres" (Platón, Siglo IV a. de C.).

## INVESTIGACIÓN FUTURA

Este artículo proporciona un punto de partida para una exploración más profunda de la intersección entre el nearshoring y la equidad de género en Hispanoamérica. Se necesita más investigación para:

- Analizar el impacto específico del nearshoring en el empleo femenino en diferentes sectores y países.
- Identificar modelos exitosos para promover la equidad de género en zonas nearshore.
- Desarrollar mejores prácticas para que las empresas que operan en ubicaciones nearshore aseguren una fuerza laboral inclusiva en términos de género.

Al abordar estos temas, las partes interesadas pueden asegurar que el *nearshoring* contribuya a un futuro más próspero y equitativo para toda Hispanoamérica.

## IMPLICACIONES PARA LA POLÍTICA Y LA PRÁCTICA

Las investigaciones futuras deben considerar las implicaciones de las políticas y prácticas actuales y proponer recomendaciones basadas en la evidencia para mejorar la equidad de género en el nearshoring. Esto puede incluir estudios de caso de iniciativas exitosas en diferentes países y sectores, así como análisis comparativos de políticas y prácticas a nivel regional e internacional.

## COLABORACIÓN INTERDISCIPLINARIA

La investigación sobre nearshoring y equidad de género debe ser interdisciplinaria, involucrando a expertos en economía, sociología, estudios de género, política pública y otros campos relevantes. Esta colaboración interdisciplinaria puede proporcionar una comprensión más completa y matizada de los desafíos y oportunidades en esta área.

## ENFOQUE PARTICIPATIVO

Es esencial que las investigaciones incluyan la voz y la experiencia de las mujeres afectadas por el nearshoring. Los enfoques participativos que involucren a las trabajadoras, líderes comunitarias y representantes de organizaciones de mujeres pueden asegurar que las investigaciones reflejen las realidades y necesidades de las mujeres en el terreno.

## EVALUACIÓN DE IMPACTO

Finalmente, es importante desarrollar metodologías robustas para evaluar el impacto de las políticas y programas de nearshoring en la equidad de género. Esto incluye la implementación de indicadores de género específicos y la recopilación de datos cualitativos y cuantitativos para medir el progreso y los resultados a lo largo del tiempo.

Al avanzar en estas áreas de investigación, podemos contribuir a un entendimiento más profundo y a la implementación efectiva de estrategias que promuevan la equidad de género en el contexto del nearshoring en Hispanoamérica. De esta manera, podemos trabajar

juntos para construir un futuro donde el crecimiento económico y la justicia social vayan de la mano.

## REFERENCIAS

- Banco Interamericano de Desarrollo. (2022). *Nearshoring agregaría US\$78.000 millones en exportaciones de América Latina y Caribe*. Reporte de prensa, Los Ángeles. Recuperado el 5 de junio de 2024, de <https://www.iadb.org/es/noticias/nearshoring-agregaria-us78000-millones-en-exportaciones-de-america-latina-y-caribe>
- Banco Mundial. (2023). *Población activa, mujeres (% de la población activa total) - Latin America & Caribbean*. Recuperado el 3 de junio de 2024, de Banco Mundial: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?contextual=max&end=2023&locations=ZJ&start=1991&view=chart>
- Carrillo, P. (2024). *Women with young children have much lower labour force participation rates*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 5 de junio de 2024, de <https://ilostat.ilo.org/blog/women-with-young-children-have-much-lower-labour-force-participation-rates/>
- Centro de Estudios de las Finanzas Públicas. (2023). *Comentarios al Informe Estadístico sobre el Comportamiento de la Inversión Extranjera Directa en México (enero-septiembre de 2023)*. Ciudad de México: Cámara de Diputados. Recuperado el 4 de junio de 2024, de <https://www.cefp.gob.mx/publicaciones/documento/2023/cefp0452023.pdf>
- García, A. K. (8 de marzo de 2023). 10 gráficos sobre la participación de las mujeres en la economía de México. *Eleconomista*. Recuperado el 2 de junio de 2024, de <https://www.eleconomista.com.mx/economia/10-graficos-sobre-la-participacion-de-las-mujeres-en-la-economia-de-Mexico-20230308-0043.html>
- Gobierno de México. (4 de junio de 2024). *Ramos Arizpe, Empleo y Educación*. Recuperado el 4 de junio de 2024, de Data México: <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/ramos-arizpe#education-and-employment>
- Gobierno de México. (4 de junio de 2024). *Saltillo, Empleo y Educación*. Recuperado el 4 de junio de 2024, de Data México: <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/salttillo#education-and-employment>

- He for Her. (2022). *2021 Proven Solutions. He for She*. Recuperado el 1 de junio de 2024, de [https://www.heforshe.org/sites/default/files/2021-07/hfs\\_proven\\_solutions.pdf](https://www.heforshe.org/sites/default/files/2021-07/hfs_proven_solutions.pdf)
- ISO. (2021). *ISO/IEC, Parte 2 2021*. Ginebra, Suiza. Obtenido de [https://www.iso.org/sites/directives/current/part2/index.xhtml#\\_idTextAnchor113](https://www.iso.org/sites/directives/current/part2/index.xhtml#_idTextAnchor113)
- OCDE. (2022). *Gender wage gap Employees, Percentage, 2022 or latest available*. Recuperado el 3 de junio de 2024, de OECD Data: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>
- OCDE. (Q3 de 2023). *Employment rate Men / Women, % of working age population, Q3 2023*. Recuperado el 3 de junio de 2024, de OECD Data: <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>
- OCDE. (4 de junio de 2024). *Adult education level*. Recuperado el 4 de junio de 2024, de OECD Data: <https://data.oecd.org/eduatt/adult-education-level.htm#indicator-chart>
- ONU. (1948). *Declaración universal de los derechos humanos*. Nueva York: ONU. Recuperado el 1 de junio de 2024, de [https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)
- Platón. (Siglo IV a. de C.). *La República* (año 2007 ed.). (B. v. universal, Ed.) Atenas. Recuperado el 6 de junio de 2024
- Secretaría de Economía. (2023). *Comisión Nacional de Inversiones Extranjeras 2023*. Ciudad de México: Secretaría de Economía. Recuperado el 5 de junio de 2024, de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/915793/Informe\\_Congreso\\_2023-4T.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/915793/Informe_Congreso_2023-4T.pdf)
- Vera Rojas, P. (2006). *La discriminación en los procesos de selección de personal*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 2 de junio de 2024, de <https://www.ilo.org/es/media/322366/download>
- Women in Tech. (2023). *Who are we?* Recuperado el 1 de junio de 2024, de Women in Tech: <https://women-in-tech.org/who-are-we/>
- World Economic Forum. (2017). *The Global Gender Gap Report 2017*. World Economic Forum. Recuperado el 10 de noviembre de 2024, de <https://www.weforum.org/publications/the-global-gender-gap-report-2017/>