

Bilingual Special Issue in English and Spanish

Gender, Social Inclusion, and Entrepreneurship: Women's Struggles in the Private and Public sector, meeting SDG #5

Guest Editors:

Amirreza Kazemikhasragh, Program of Studies on Asia and Africa (PUEAA), National University of Mexico (UNAM), Mexico City, Mexico

Av. Universidad 3000, National University of Mexico (UNAM), Delegación Coyoacán, C.P. 04510, Mexico City, Mexico

+529984490036, +393471860939

amirkazemi@outlook.com

<http://www.linkedin.com/in/amirreza-kazemikhasragh-146a66197>

Alicia Girón, Program of Studies on Asia and Africa (PUEAA), National University of Mexico (UNAM), Mexico City, Mexico

Av. Universidad 3000, National University of Mexico (UNAM), Delegación Coyoacán, C.P. 04510, Mexico City, Mexico

alicia@unam.mx

<http://www.aliciagiron.com/>

Submission period: Feb 1-June 30, 2021

Special conditions: this special issue is a bilingual issue in English and Spanish. We welcome articles in both languages.

Aims of the Special Issue:

This special issue seeks to raise awareness and enhance gender equality in job markets in the private and public sectors, especially in managerial positions. Today all governments work on social inclusion, equality, and diversity, setting them as priority goals. Given the increased awareness of the equality in different areas such as health, education, and impact on poverty reduction and economic growth, social inclusion and diversity have been placed high on the national agendas of many developing and least countries (Demirgüç-Kunt and Klapper 2012). Regarding the SDGs and diversity, enhancing gender diversity in job markets has a positive impact on teams and companies' innovation performance (Cicchello, A.F., Kazemikhasragh, A. et al. 1., 2020; Dai et al. 2020). Gender heterogeneity strengthens new ventures' innovation performance by facilitating the differentiation and integration of knowledge and improving decision-making processes. Moreover, gender diversity on board and managerial levels is a determinant of SDG reporting adoption by large companies in the low- and middle-income countries in Asia and Africa (Girón, et al. 2020). Previous articles have recognized obstacles and barriers in achieving gender diversity (Bullough, et al. 2021; Pines, et al. 2010; Winn, 2005; Norris and Inglehart, 2001), but

researchers have not examined gender diversity, social inclusion, and entrepreneurship in the private and public sectors especially in managerial positions regarding SDG number 5.

This special issue contributes to the literature by presenting the various analytical approaches applied by scholars, activists, policymakers, international organizations, NGOs, public companies and organizations, private companies and organizations to fill the gender gap in managerial positions. With multiple tools presented in the special issue, the ultimate goal is to empower women.

Contributions of the Special Issue: Bridging the gap between research and positive real-world change:

There are many studies on gender and entrepreneurship, but, as observed above, there is a gap in research on gender equality and entrepreneurship *in managerial positions* in particular. This special issue aims to fill this lacuna through this concentration.

We invite topics such as:

- The Labour Market and Gender Discrimination
- Wage Gaps and Gender Discrimination
- Gender and Entrepreneurship
- Gender gaps and Social inclusion in labour markets
- Studying Labour Markets: Gender Gaps at the Managerial level
- Women's leadership and Business Performance
- Gender Diversity, Labour Markets, and Sustainable Development Goals
- Wage Gaps and the Female Labour Market: Impact and Responses
- Gender Differences and Equity Crowdfunding
- Industrializations, Entrepreneurship and Gender Diversity
- Entrepreneurs, Strategic Leaders, and the Gender Gap

!! Please be sure to consult [the JIWS Policy/Submissions page](#) for submissions guidelines!!

References

- 1- Bullough, A., Guelich, U., Manolova, T. S., & Schjoedt, L. (2021). Women's entrepreneurship and culture: gender role expectations and identities, societal culture, and the entrepreneurial environment. *Small Business Economics*, 1-12.
- 2- Cicchiello, A.F., Kazemikhasragh, A. and Monferrà, S. (2020), "Gender Differences in New Venture Financing: Evidence from Equity Crowdfunding in Latin America.", *International Journal of Emerging Markets*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-03-2020-0302>
- 3- Demirgüç-Kunt, A., & Klapper, L. (2012). Financial inclusion in Africa: an overview. The World Bank.
- 4- Girón, A., Kazemikhasragh, A., Cicchiello, A. F., & Panetti, E. (2020), "Sustainability Reporting and Firms' Economic Performance: Evidence from Asia and Africa.", *Journal of the Knowledge Economy*, 1-19. <https://doi.org/10.1007/s13132-020-00693-7>
- 5- Norris, P., & Inglehart, R. (2001). Women and democracy: Cultural obstacles to equal representation. *Journal of democracy*, 12(3), 126-140.
- 6- Pines, A. M., Lerner, M., & Schwartz, D. (2010). Gender differences in entrepreneurship. *Equality, diversity and inclusion: An International journal*, 29(2), 186-198.

- 7- Winn, J. (2005). Women entrepreneurs: can we remove the barriers?. The International Entrepreneurship and Management Journal, 1(3), 381-397.

Versión en español:

Número especial bilingüe en inglés y español para la Revista de “Journal of International Women’s Studies”

Género, inclusión social y espíritu empresarial: las luchas de las mujeres en los sectores público y privado, cumplimiento del ODS n.º 5

Editores Envitados:

Amirreza Kazemikhasragh, Programa Universitario de Estudios sobre Asia y África (PUEAA), Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Ciudad de México, México

Av. Universidad 3000, National University of Mexico (UNAM), Delegación Coyoacán, C.P. 04510, Mexico City, Mexico

+529984490036

amirkazemi@outlook.com

<http://www.linkedin.com/in/amirreza-kazemikhasragh-146a66197>

Alicia Girón, Programa Universitario de Estudios sobre Asia y África (PUEAA), Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Ciudad de México, México

Av. Universidad 3000, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Delegación Coyoacán, C.P. 04510, Ciudad de México, México

alicia@unam.mx

<http://www.aliciagiron.com/>

Periodo de envío: 1 de Febrero – 31 de Junio 2021

Condicion especial: este número especial es bilingüe en inglés y español. Aceptamos artículos en ambos idiomas.

Objetivos del número especial:

El propósito del número especial considera la especificación de una problemática con la finalidad de mejorar la igualdad de género en los mercados laborales del sector público y privado, específicamente en puestos directivos o gerenciales. No obstante, se debe tomar en cuenta que en la actualidad la mayoría de los gobiernos indagan en la inclusión social, la igualdad y la diversidad; siendo estos temas objetivos prioritarios.

Dado lo anterior, existe mayor conciencia de la igualdad en diferentes áreas como la salud, la educación y el impacto en la reducción de la pobreza y el crecimiento económico, la inclusión social y la diversidad se han posicionado en un lugar destacado en las agendas nacionales de muchos países en desarrollo. (Demirgüç-Kunt y Klapper 2012).

Con respecto a los ODS y la diversidad, propone mejorar la diversidad de género en los mercados laborales tiene un impacto positivo en el desempeño de innovación de los equipos y las empresas (Cicchiello, A.F., Kazemikhasragh, A. et al. , 2020; Dai et al. 2020). Según los autores, la heterogeneidad de género fortalece el desempeño de innovación de los nuevos emprendimientos al facilitar la diferenciación e integración del conocimiento y mejorar el proceso de toma de decisiones.

Además, la diversidad de género a nivel directivo es un factor determinante de la adopción de informes de los ODS por parte de las grandes empresas de los países de ingresos bajos y medios de Asia y África (Girón, et al. 2020). Los artículos anteriores han reconocido obstáculos y barreras para lograr la diversidad de género (Bullough, et al. 2021; Pines, et al. 2010; Winn, 2005; Norris e Inglehart, 2001), pero los investigadores no han examinado la diversidad de género, la inclusión social y el espíritu empresarial en el sector público y privado; especialmente en puestos gerenciales relacionados con el ODS número 5.

Este número especial contribuye a la literatura presentando paradigmas teóricos para sustentar los diversos enfoques analíticos aplicados por académicos, activistas, formuladores de políticas, organizaciones internacionales, ONG, empresas y organizaciones públicas, empresas y organizaciones privadas con la finalidad de obtener hallazgos relevantes e innovadores y llenar la brecha que existe sobre la posición del género en puestos gerenciales.

En adición, el número especial se centra en presentar herramientas con el objetivo principal de empoderar a las mujeres. A su vez presentar las contribuciones que se obtendrá del número especial:

Reducir la brecha entre la investigación y el cambio positivo en la actualidad.

Hay muchos estudios sobre género y emprendimiento, pero, como se observó anteriormente, existe una brecha entre la investigación e igualdad de género, así como el emprendimiento y puestos gerenciales. En base a lo anteriormente expuesto la construcción del objeto del número especial considera la elección de un tema, que indaga sobre la especificación de una problemática para llenar vacíos sobre el tema en cuestión a través de esta concentración.

Por otra parte el número especial condensa temas como:

- El mercado laboral y la discriminación de género
- Brechas salariales y discriminación de género
- Género y espíritu empresarial
- Brechas de género e inclusión social en los mercados laborales
- Estudio de los mercados laborales: brechas de género en el nivel gerencial
- Liderazgo de mujeres y desempeño empresarial
- Diversidad de género, mercados laborales y objetivos de desarrollo sostenible
- Brechas salariales y mercado laboral femenino: impacto y respuestas
- Diferencias de género y crowdfunding equitativo
- Industrializaciones, emprendimiento y diversidad de género
- Emprendedores, líderes estratégicos y brecha de género

Referencias

- 1- Bullough, A., Guelich, U., Manolova, T. S., & Schjoedt, L. (2021). Women's entrepreneurship and culture: gender role expectations and identities, societal culture, and the entrepreneurial environment. *Small Business Economics*, 1-12.
- 2- Cicchiello, A.F., Kazemikhasragh, A. and Monferrà, S. (2020), "Gender Differences in New Venture Financing: Evidence from Equity Crowdfunding in Latin America.", *International Journal of Emerging Markets*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
<https://doi.org/10.1108/IJOEM-03-2020-0302>
- 3- Demirgüç-Kunt, A., & Klapper, L. (2012). Financial inclusion in Africa: an overview. The World Bank.
- 4- Girón, A., Kazemikhasragh, A., Cicchiello, A. F., & Panetti, E. (2020), "Sustainability Reporting and Firms' Economic Performance: Evidence from Asia and Africa.", *Journal of the Knowledge Economy*, 1-19. <https://doi.org/10.1007/s13132-020-00693-7>
- 5- Norris, P., & Inglehart, R. (2001). Women and democracy: Cultural obstacles to equal representation. *Journal of democracy*, 12(3), 126-140.
- 6- Pines, A. M., Lerner, M., & Schwartz, D. (2010). Gender differences in entrepreneurship. *Equality, diversity and inclusion: An International journal*, 29(2), 186-198.
- 7- Winn, J. (2005). Women entrepreneurs: can we remove the barriers?. *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 1(3), 381-397.