

TRANSPARENCIA EN DATOS DE GÉNERO: EL PENDIENTE DE LAS EMPRESAS MEXICANAS



Autores: Ingrid Chávez, Fernanda García, Fátima Masse, David Silva, Francisco Toledo.

Fecha: 29-09-2021

contacto@imco.org.mx

Contenido

Introducción	2
1. ¿Todas las empresas cumplen con la normatividad?	4
2. ¿Cuántas mujeres hay en los consejos de administración?	7
3. ¿Hay mujeres que dirigen las empresas que cotizan en las bolsas?	13
4. ¿Qué oportunidades de crecimiento hay para las mujeres en las empresas?.....	16
5. ¿Qué políticas reportan las empresas para sumar a más mujeres?	19
IMCO Propone	21
Anexo metodológico.....	24

Introducción

El sector privado es un agente fundamental para promover la equidad de género e incentivar la participación de más mujeres en la fuerza laboral. A pesar de que más de dos millones de mujeres se han sumado al mercado en los últimos cinco años¹ y los esfuerzos para promover su inclusión han aumentado, **las mujeres siguen subrepresentadas en las empresas, sobre todo en puestos de toma de decisiones.**

El proceso ha sido lento y aún **faltan políticas que permeen en toda la estructura organizacional** a fin de garantizar que más mujeres ocupen, crezcan y permanezcan en puestos de liderazgo. La paridad de género en la plantilla laboral no se traduce inmediatamente en mejores condiciones laborales para las mujeres o en un sector privado más competitivo, se necesita que la misma diversidad se replique en puestos con poder de decisión para lograrlo.

Incrementar la participación de mujeres al frente de las organizaciones empresariales no solo contribuye a fomentar la innovación, mejorar los retornos económicos y aumentar la productividad de las empresas; una **mayor diversidad se traduce en una cultura de crecimiento que aprovecha mejor el talento y las aptitudes de sus colaboradoras.**² Por ello, se necesitan mujeres en estos puestos para romper la estigmatización de los roles de género y así atraer a más mujeres a la economía.

Contar con datos de género es clave, ya que permite medir, evaluar y tomar decisiones inclusivas que reconozcan las necesidades diferenciadas de las mujeres para brindar mejores condiciones laborales para todos y todas.³ Transparentar los datos es un buen comienzo para generar información ambiental, social y de gobernanza (factores ESG, por sus siglas en inglés)⁴ de las empresas que cotizan en las bolsas de valores. Además, permite a los inversionistas identificar a las emisoras de acciones que tienen mayor compromiso con la equidad de género y transformar la cultura empresarial en México.

Actualmente en el país es difícil medir las brechas de género en el sector privado, ya que **no existe información suficiente sobre la representación de las mujeres en las empresas.** Desde 2017, de acuerdo con la Circular Única de Emisoras (CUE) de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV),⁵ las empresas que cotizan en las bolsas deben incluir en su reporte anual el sexo de los miembros de sus consejos de administración y directivos relevantes⁶, así como transparentar si cuentan

¹ Datos de la población ocupada por sexo del Inegi donde al segundo trimestre de 2016 habían 19.8 millones de mujeres ocupadas y al segundo trimestre de 2021 habían 21.6 millones de mujeres. Inegi, Población ocupada por sexo, 2021.

² Organización Internacional del Trabajo, *Women on Boards*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_410200.pdf

³ Caroline Criado-Perez, *Invisible Women: Data Bias in a World Designed for Men*, (Abrams Press: 2019).

⁴ Bloomberg, "Más divulgación en 2021: Índice de Equidad de Género de Bloomberg", *Bloomberg*, (2021), <https://www.bloomberg.com/latam/blog/mas-divulgacion-en-2021-indice-de-equidad-de-genero-de-bloomberg/> (Consultado el 03/09/2021).

⁵ CNBV, "Disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y otros participantes del mercado de valores", <https://www.cnbv.gob.mx/Normatividad/Disposiciones%20de%20car%C3%A1cter%20general%20aplicables%20a%20las%20emisoras%20de%20valores.pdf> (Consultado el 28/08/2021).

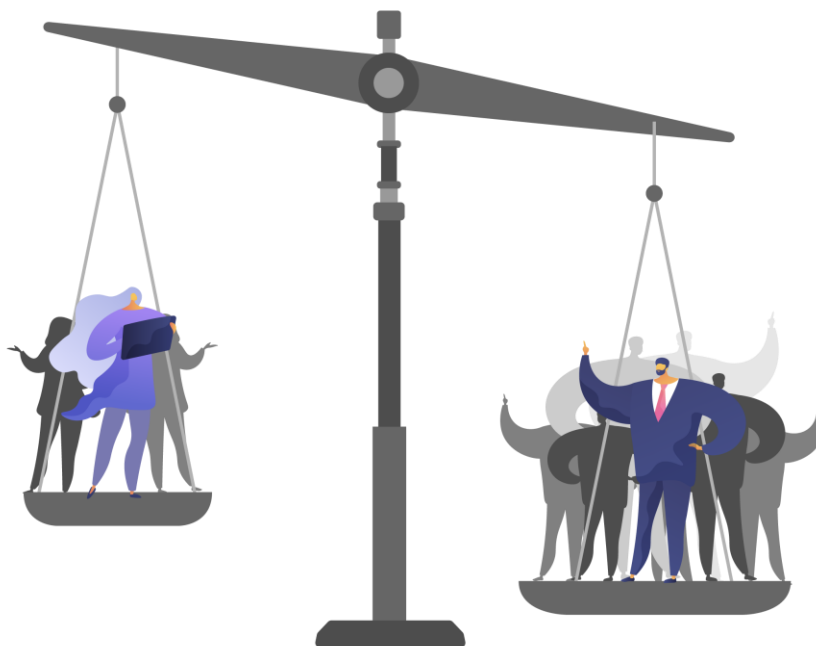
⁶ La CNBV incluye en las direcciones relevantes a la dirección general, la dirección de finanzas y la dirección de jurídico.

con una política para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en sus órganos sociales y entre sus colaboradores.

El Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. (IMCO) sistematizó y analizó, por segundo año consecutivo⁷, los datos que reportaron 157 empresas nacionales listadas⁸ en el mercado de capitales y acciones en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) y la Bolsa Institucional de Valores (Biva) en 2021. Estos datos son una fotografía de lo que ocurre en el sector privado, pues permite identificar el compromiso de las empresas en la agenda de inclusión de género y transparencia.

Este documento retrata la situación de las empresas analizadas con base en la información que muestran en su perfil público en las bolsas de valores al 12 de agosto de 2021, el reporte de sustentabilidad de 2020 y el reporte anual de 2020 en formato XBLR disponible en la BMV y Biva.

Es preciso considerar que el listado de las empresas, así como la información reportada en cada perfil se editan y modifican constantemente por cambios en las empresas o actualizaciones en su información. Por lo tanto, los resultados y estadísticas podrían variar según la fecha en que se realice la consulta de los datos.



⁷ IMCO, *Una radiografía del sector privado: la participación y el liderazgo de las mujeres*, (2021), <https://imco.org.mx/la-participacion-de-las-mexicanas-en-las-empresas/> (Consultado el 16/08/2021).

⁸ Para el análisis se tomaron en cuenta 157 empresas: 136 listadas en la BMV y 21 en Biva, al 12 de agosto de 2021. En el análisis se descartaron 12 empresas listadas en ambas bolsas de valores (BMV y Biva) por falta de información.

1. ¿Todas las empresas cumplen con la normatividad?

97% de las empresas reportan la información relacionada a los miembros del consejo de administración, así como de sus directivos relevantes e incluyen en su reporte anual si cuentan o no con una política de inclusión. Este requisito de información está establecido en la Circular Única de Emisoras (CUE) de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV):

“Se incluye la obligación de las emisoras de revelar en el prospecto de colocación y en el reporte anual el sexo de sus consejeros u órgano equivalente y directivos relevantes y a la par que, divulguen si cuentan con una política para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en sus órganos sociales y entre sus empleados.”⁹

La Ley del Mercado de Valores (LMV) considera como **directivos relevantes a la dirección general, la dirección de finanzas y la dirección de jurídico**.¹⁰ Aunque es obligación de las empresas incluir esta información en sus reportes, en el análisis de este año cuatro empresas (3%) no lo cumplieron, ya que no especifican quién está al frente de la dirección de finanzas y/o jurídico.

Esta información es relevante, ya que es un avance en términos de transparencia y permite conocer la representación de las mujeres en los puestos de alto nivel de las empresas. Sin embargo, **es necesario robustecer la normatividad vigente a fin de incluir información que podría ser determinante para las empresas sobre qué acciones impulsar para sumar a más mujeres.**

Otro reto de la ambigüedad en las disposiciones vigentes ocurre cuando una compañía señala que sí tiene una política de inclusión, pero en el reporte anual no especifica en qué consiste, por lo que es necesario revisar individualmente el informe de sustentabilidad para encontrar dicha estrategia, por lo que se vuelve aún más difícil acceder a esta información.

La falta de información impide rastrear las acciones que se han generado desde la iniciativa privada para sumar a más mujeres a la economía, lo que serviría como referente para otras compañías dentro y fuera de aquellas listadas en las bolsas de valores que desean replicar esfuerzos y así extender el uso de buenas prácticas empresariales en materia de equidad de género.

Si bien la BMV y Biva publican los reportes anuales que reciben de las empresas, la Dirección General de Emisoras de la CNBV es el área encargada de vigilar que la información administrativa, económica, financiera y jurídica presentada por las emisoras cumpla con la Ley del Mercado de Valores, las Disposiciones de carácter general y demás regulaciones aplicables.¹¹

Por tanto, es obligación de la CNBV verificar que dicha información reportada por las empresas esté completa y que corresponda con lo solicitado. Hasta la primera quincena de agosto de 2021, había 30

⁹ CNBV, “Disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y otros participantes del mercado de valores”.

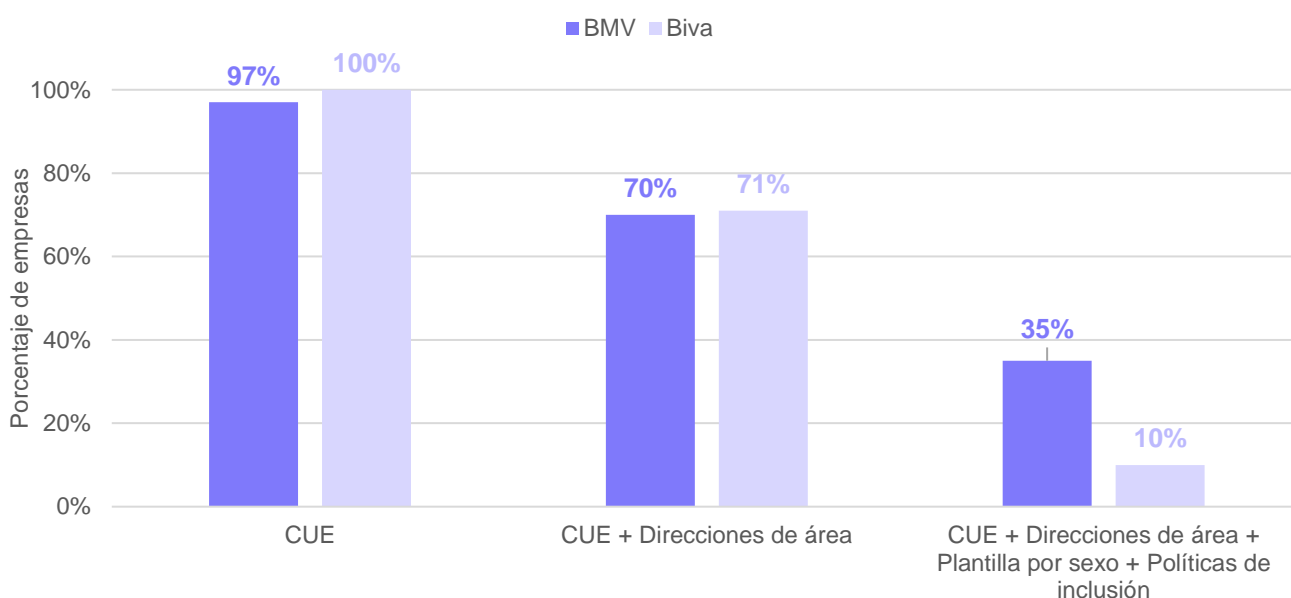
¹⁰ Ley del Mercado de Valores, Artículo 2º, fracción IV. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LMV_090119.pdf

¹¹ De acuerdo con la denominación de las áreas reportadas en la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT).

personas adscritas a esta área, por lo que los esfuerzos para revisar las más de 600 emisoras inscritas¹² suponen una tarea desproporcionada dados los recursos humanos limitados.

Además de los datos que por disposición deben reportar las emisoras, **107 empresas incluyen en sus reportes de sustentabilidad información adicional a la solicitada**: las personas que ocupan las direcciones de área, el total de la plantilla por sexo y el abanico de políticas dirigidas a mujeres para mejorar sus condiciones laborales.

Gráfica 1. Proporción de empresas que cumplen con la CUE y reportan información adicional, 2021



Fuente: Elaborado por el IMCO con información de las 157 empresas públicas listadas en la BMV y en Biva al 12 de agosto de 2021.

Aún cuando no es obligatorio incluir estos datos, del total de las empresas analizadas en la BMV y Biva, 31% (35% de las empresas en BMV y 10% en Biva) reportan información sobre la conformación de las direcciones de área, su plantilla laboral y las políticas de inclusión, información que es adicional a lo que pide la CUE. Estos datos permiten captar el avance de las mujeres en la estructura organizacional, conocer las prácticas que llevan a cabo las empresas para fomentar la equidad y tomar decisiones con base en evidencia.

Los estándares en México distan de las mejores prácticas internacionales. Por ejemplo, el Índice de Equidad de Género (GEI, por sus siglas en inglés) de Bloomberg¹³ integrado por 380 empresas en 44 países monitorea el compromiso de las empresas públicas con sus esfuerzos para contribuir a la

¹² Considerando el mercado de capitales y deuda en la BMV y Biva.

¹³ Bloomberg, "Gender Equality Index", <https://www.bloomberg.com/gei/>

equidad de género a través de cuatro pilares: liderazgo femenino y flujo de talentos, igualdad y paridad salariales de género, cultura inclusiva y políticas de acoso sexual.

Otro ejemplo es el Informe sobre la brecha salarial de género del Reino Unido¹⁴ que reporta anualmente la bolsa de valores de Londres (LSEG, por sus siglas en inglés). Esta medición y monitoreo busca reflejar el impacto de las medidas puestas en marcha por las empresas en materia de inclusión y representación de mujeres.

Si bien los consejos de administración son una normativa vigente¹⁵ que aplica estrictamente para las empresas que cotizan en las bolsas de valores, también son una buena práctica que han sido adoptadas en más empresas fuera de la BMV y Biva. Por ello **es importante impulsar mayor diversidad en estos órganos colegiados y así evitar que otras empresas hereden o repliquen de manera sistemática sesgos de género** dentro de sus consejos de administración y en el resto de la estructura organizacional. Una manera de hacerlo es extender la transparencia de información con perspectiva de género a todo el sector privado que hoy empieza por lo establecido en la CUE y las disposiciones de la CNBV.

¹⁴ London Stock Exchange Group, *Gender Pay Gap Report 2020*, (2020), <https://www.lseg.com/sites/default/files/content/documents/2020%20Gender Pay Gap Report Final.pdf> (Consultado el 02/08/2021).

¹⁵ Ley del Mercado de Valores, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LMV_090119.pdf

2. ¿Cuántas mujeres hay en los consejos de administración?

En las 157 empresas analizadas por el IMCO participan dos mil 507 personas en los consejos de administración,¹⁶ de las cuales **254 son mujeres, es decir, 10% de los consejeros totales.**

Por cada 10 integrantes en los consejos de administración,
hay solo una mujer



Fuente: Elaborado por el IMCO con información de las 157 empresas públicas listadas en la BMV y en Biva al 12 de agosto de 2021.

Los consejos de administración son un órgano colegiado que representa uno de los engranajes más importantes en las empresas. Su función principal, estipulada en la LMV,¹⁷ es vigilar el cumplimiento de las decisiones de los accionistas, así como garantizar y supervisar la buena gestión, control y ejercicio de los negocios de una empresa.¹⁸

Respecto a las empresas listadas en la BMV, las mujeres representan 9% del total de los consejeros (192 consejeras de dos mil 103 integrantes). Sin embargo, al analizar solo las empresas listadas en Biva, el porcentaje de representación de mujeres aumenta seis puntos porcentuales (15%), pues de los 404 integrantes hay 62 mujeres.

Los niveles de participación de mujeres se reducen aún más en puestos de toma de decisión como es la presidencia de los consejos de administración. Actualmente solo cuatro mujeres de las empresas públicas presiden consejos (dos en el sector de servicios financieros, uno en el industrial y uno de

¹⁶ El total de los integrantes en los consejos incluye la suma de propietarios y suplentes por tipo de consejero: patrimoniales, independientes, relacionados, honorarios y otros.

¹⁷ Ley del Mercado de Valores, Capítulo II, Sección I.

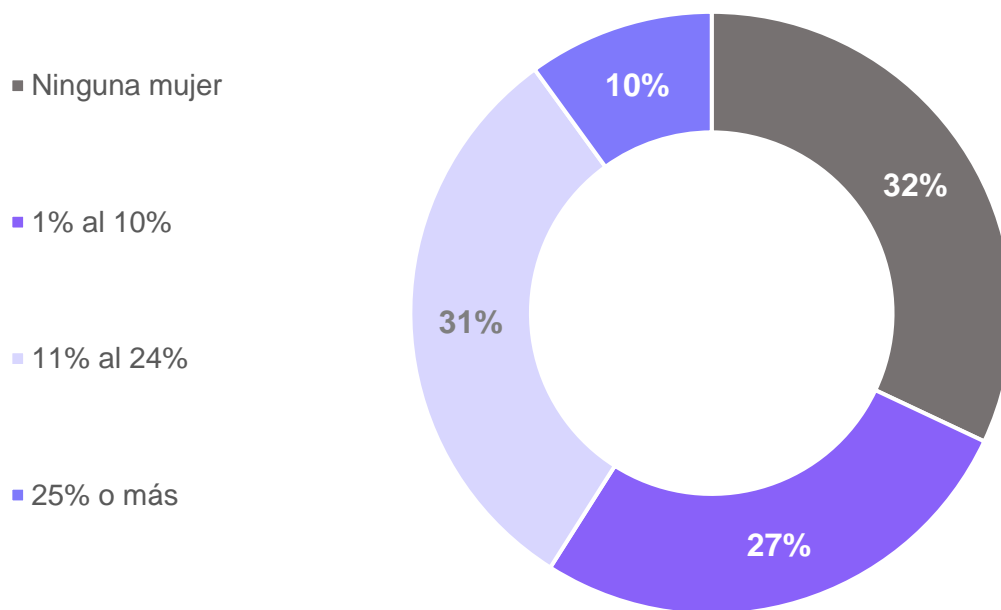
¹⁸ Zimma, "La importancia del consejo de administración en la empresa" (2020), <https://zimma.com.mx/2020/10/09/la-importancia-del-consejo-de-administracion-en-la-empresa/> (Consultado el 09/08/2021).

productos de consumo frecuente), es decir, únicamente 3% de mujeres del total de consejeros presidentes.

La equidad de género debe permear en toda la estructura organizacional y no solo quedarse a nivel de plantilla o de ciertas direcciones, sino impulsar la representación de mujeres hasta el máximo nivel de jerarquía que implique ocupar puestos de incidencia dentro de las empresas.

Por otro lado, del total de empresas analizadas en este reporte, 32% de las compañías no tiene a ninguna mujer en sus consejos, proporción que disminuyó cuatro puntos porcentuales en comparación con los datos de 2019 (36%). En contraste, en 15 empresas la participación de las mujeres es igual o mayor al 25%, cifra que aumentó dos puntos porcentuales en comparación con el año anterior. Actualmente, la empresa con mayor representación de mujeres alcanza un 33%.

Gráfica 2. Porcentaje de empresas por representación de mujeres en los consejos de administración, 2021

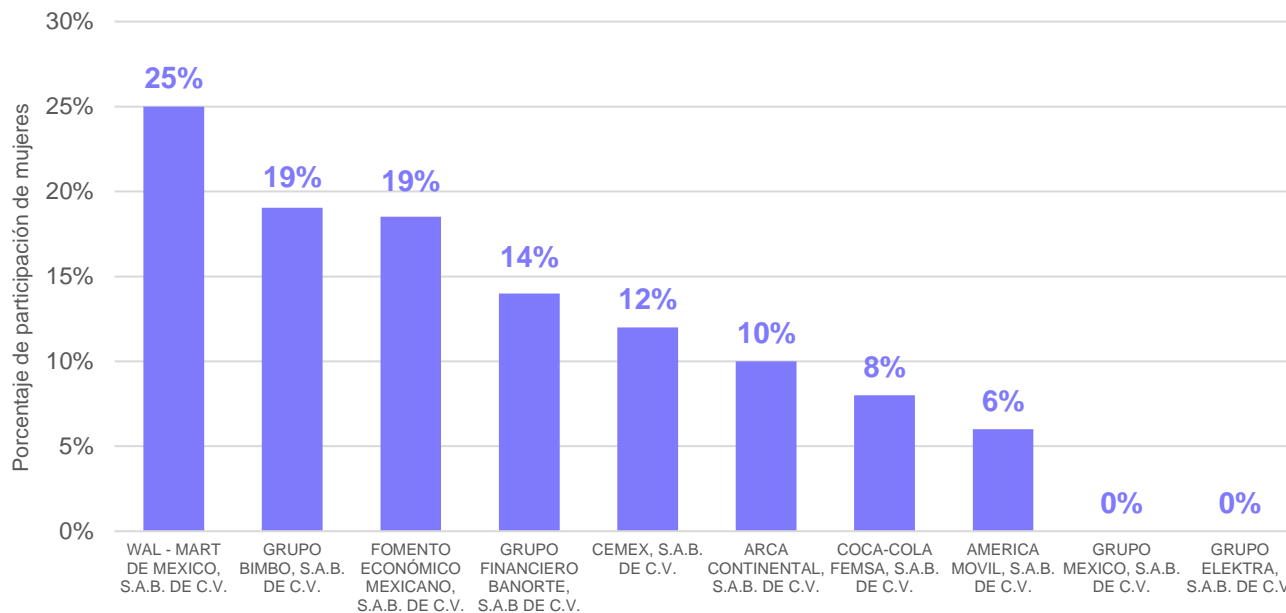


Fuente: Elaborado por el IMCO con información de las 157 empresas públicas listadas en la BMV y en Biva al 12 de agosto de 2021.

Los sectores con mayor representación de mujeres son el energético y el de salud, en contraste con aquellos consejos sin mujeres que se concentran en la industria de los materiales y de servicios de telecomunicaciones.

El porcentaje de participación promedio de las mujeres en los consejos de administración de las empresas listadas en el Índice de Precios y Cotizaciones¹⁹ es de 11%. Aunque es un punto porcentual mayor al promedio nacional de las empresas listadas en las bolsas, los retos siguen presentes, pues en dos de estas compañías la representación de las mujeres es nula.

Gráfica 3. Porcentaje de representación de mujeres en los consejos de las 10 empresas más grandes del Índice de Precios y Cotizaciones (IPC)



Nota: La representación de mujeres en los consejos de las 10 empresas se toma con base en la información reportada a la BMV y Biva al 12 de agosto de 2021.

Fuente: Elaborado por el IMCO con información de las 10 empresas públicas con mayor valor de capitalización que forman parte del IPC, de acuerdo con la plataforma *Investing.com* consultado el 20 de septiembre de 2021.

A pesar de que siete de cada 10 consejeras tienen un cargo como propietarias -aquella figura en el consejo que participa con poder de decisión-, la representación de mujeres es mayor como suplentes -aquellas personas que acuden a las sesiones únicamente en caso de la ausencia del propietario-.²⁰ Cada consejero propietario puede designar a un suplente con quien establece un proceso de comunicación que le permita tener una participación efectiva cuando sea necesario.²¹

Esto quiere decir que, si bien hay un aumento en el número de mujeres en los consejos, esto se debe a la mayor proporción de mujeres como consejeras suplentes las cuales tienen una participación

¹⁹ Las 10 empresas más grandes de México se toman con base en aquellas que forman parte del Índice de Precios y Cotizaciones (IPC) y tienen mayor valor de capitalización de mercado al 20 de septiembre de 2021, según la plataforma de mercados financieros *Investing.com*.

²⁰ La suma del total de consejeros propietarios (mil 867 miembros) y suplentes (629 miembros) no considera a los 24 consejeros honorarios.

²¹ Deloitte, *Mujeres en los Consejos de Administración: una perspectiva global*, (2017), <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/Gobierno-Corporativo/3-Diversidad-Consejos-Administracion.pdf> (Consultado el 2/08/2021).

limitada. Al analizar los datos, se observa que **en ninguna empresa existe paridad entre los consejeros propietarios.**

Gráfica 4. Proporción de consejeros propietarios y suplentes, 2021



Fuente: Elaborado por el IMCO con información de las 157 empresas públicas listadas en la BMV y en Biva al 12 de agosto de 2021.

El IMCO también analizó la representación total de mujeres y hombres por tipo de consejero. La Ley del Mercado de Valores²² establece que las empresas públicas deben encomendar su administración al titular de la dirección general, así como a un consejo de administración, el cual debe estar integrado por máximo 21 miembros, de los cuales al menos 25% debe ser independiente.²³ Los consejeros independientes no pueden tener relación alguna con la empresa ni con sus accionistas más que la de su carácter de consejero.²⁴

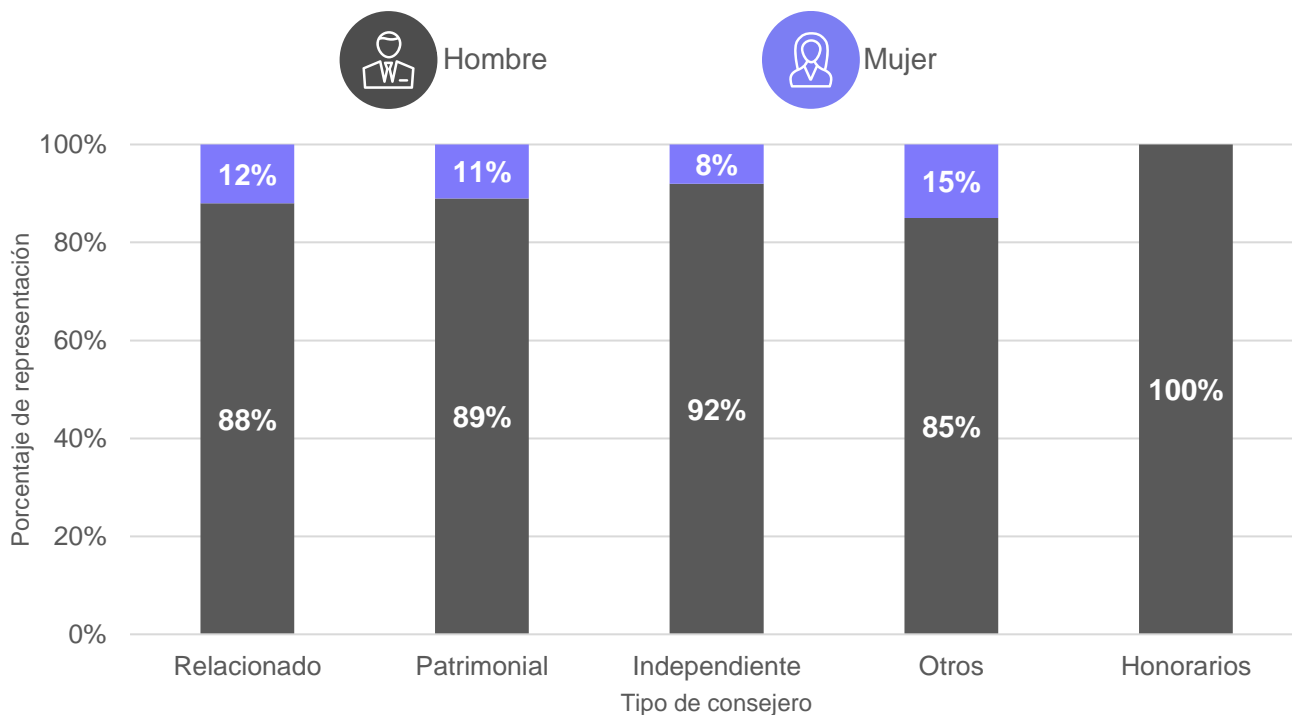
También existen consejeros patrimoniales y relacionados. Los primeros son aquellos que cuentan con una relación directa con la empresa a través de su tenencia accionaria, mientras que los segundos tienen una relación familiar, pertenecen al equipo directivo o algún tercero relacionado.²⁵

²² Ley del Mercado de Valores, Capítulo II, Sección I.

²³ Ley del Mercado de Valores, Artículo 24.

²⁴ Ley del Mercado de Valores, Artículo 26.

²⁵ CIMAD, *2020 Women on boards. Índice de diversidad de género 2020*, (IPADE: 2020).

Gráfica 5. Representación del total de mujeres y hombres por tipo de consejero, 2021


Fuente: Elaborado por el IMCO con información de las 157 empresas públicas listadas en la BMV y en Biva al 12 de agosto de 2021.

Existe una brecha de género entre los tipos de consejeros. Sin considerar a los consejeros honorarios -donde la representación de mujeres es nula-, las consejeras independientes cuentan con la menor representación de mujeres (8%).

La misma ley establece que los consejeros independientes deben ser seleccionados con base en su experiencia, capacidad y prestigio profesional.²⁶ Entonces, si no es una cuestión patrimonial o de relación que predetermine la participación de todos los miembros que conforman el consejo de administración, **¿por qué las mujeres siguen subrepresentadas en estos órganos colegiados?**

La figura de consejeros independientes establecida en la ley es una oportunidad para incluir a más mujeres que cuentan con la experiencia y conocimientos para participar en las decisiones de las empresas. El Centro de Investigación de la Mujer en Alta Dirección (CIMAD) del Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa, impulsa el aprovechamiento del talento femenino a través de la Red de Consejeras y Expertas en México²⁷ que busca integrar a mujeres de alto perfil con las empresas. Más esfuerzos como éste son necesarios en el ámbito empresarial.

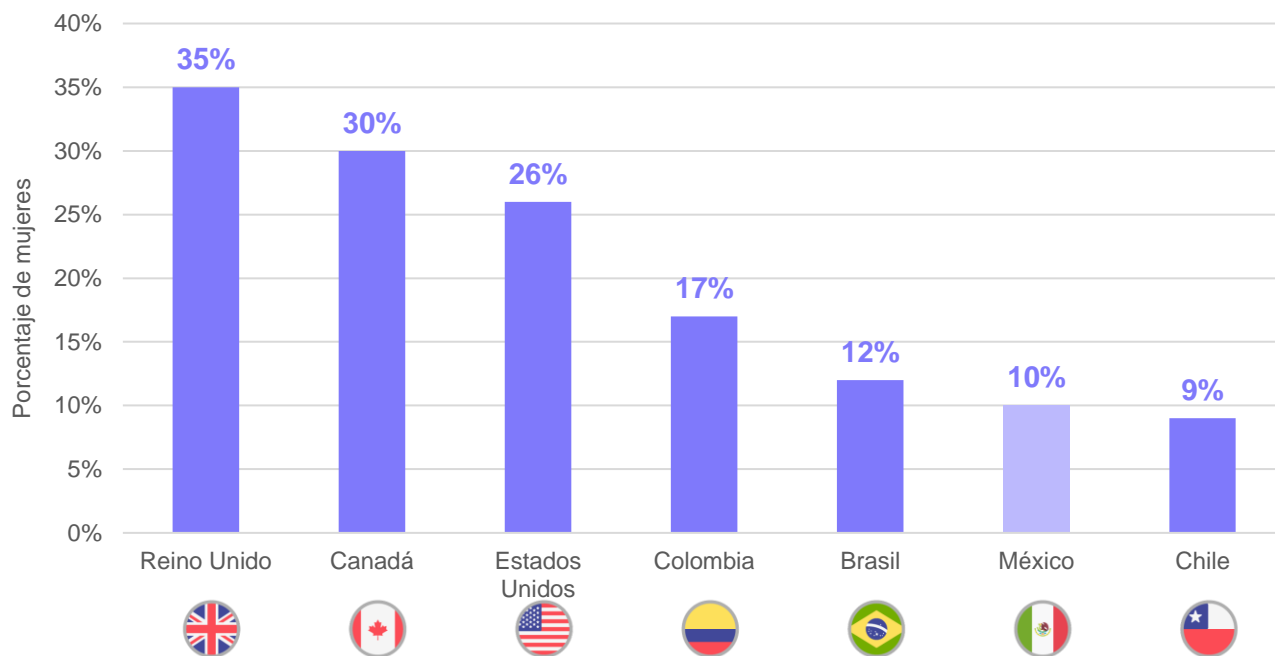
A nivel internacional, la representación de mujeres en los consejos de administración en México es baja en comparación con otras economías similares de la región como Colombia (17%) o Brasil (12%). Este

²⁶ Ley del Mercado de Valores, Artículo 26.

²⁷ CIMAD, "Red de consejeras y expertas México", https://ipade.service-now.com/red_de_consejeras

dato puede ser un referente para los tomadores de decisiones con el objetivo de generar y enfocar políticas públicas que desarrollen una mayor inclusión de mujeres en puestos decisivos.

Gráfica 6. Porcentaje de mujeres en consejos de administración en el mundo, 2020 y 2021



Fuente: Para países latinoamericanos (a excepción de México), Norteamérica y Reino Unido: 30% Club, <https://30percentclub.org/> Nota: En el caso de Brasil, se retomó el último dato disponible de IBrX-100 B3.

La diversidad dentro de los consejos de administración genera valor, innovación e impacto estratégico en las decisiones que marcan el rumbo de las empresas. La evidencia muestra que una mayor participación de consejeras resulta en empresas más competitivas ya que:

- **Tienen mayor probabilidad de atraer y retener talento.** La diversidad en las empresas es un atractivo para candidatas que buscan crecimiento y desarrollo profesional.²⁸
- **Tienen un mejor desempeño financiero.** Un estudio realizado por la organización *Catalyst* y el doctor Harvey M. Wagner de la Universidad de Carolina del Norte demostró que las empresas que tienen 30% o más mujeres en sus consejos tienen 16% mayor retorno sobre ventas y 26% mayor retorno sobre capital invertido respecto a aquellas empresas que no cuentan con esta diversidad en el consejo.²⁹

²⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Women on Boards*.

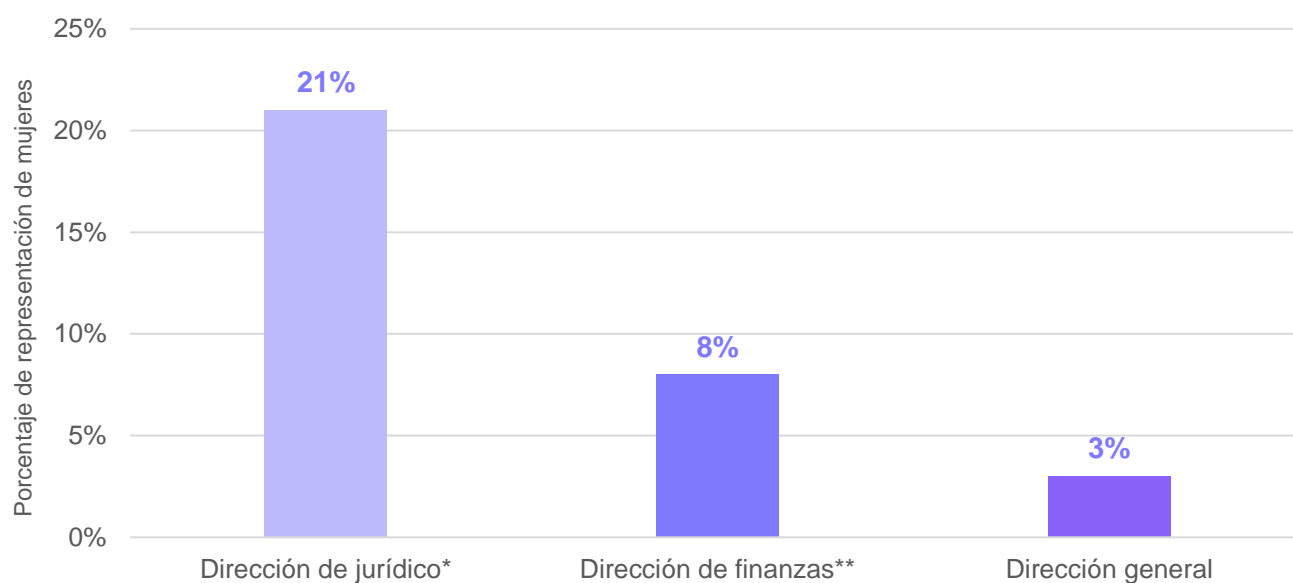
²⁹ Catalyst, *The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards 2004–2008 (Report)*, <https://www.catalyst.org/research/the-bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-on-boards-2004-2008/> (Consultado el 16/08/2021).

- Las empresas que promueven la participación de mujeres a lo largo de toda su estructura organizacional incluyendo los cargos más altos suelen **tomar decisiones con mayor rigor y reducir las transacciones financieras de alto riesgo**.³⁰

3. ¿Hay mujeres que dirigen las empresas que cotizan en las bolsas?

La representación de mujeres en puestos directivos es menor cuanto más elevado es el cargo. De las 157 empresas analizadas por el IMCO, **solo cuatro compañías están dirigidas por una mujer** (dos en el sector energético, una en el industrial y una dedicada a los servicios financieros). Aunque hay un aumento de dos puntos porcentuales en comparación con el año anterior, aún hace falta mucho por lograr una representación más equitativa de mujeres que dirigen una empresa.

Gráfica 7. Representación de mujeres en las direcciones relevantes, 2021



Nota (*): El porcentaje de representación de mujeres en la dirección de jurídico se toma con base en 153 empresas que reportan este dato.

Nota (**): El porcentaje de representación de mujeres en la dirección de finanzas se toma con base en 156 empresas que reportan este dato.

Fuente: Elaborado por el IMCO con información de las 157 empresas públicas listadas en la BMV y en Biva al 12 de agosto de 2021.

El análisis de este año también incluyó la medición de la participación de las y los directores financieros o *chief financial officer* (CFO), así como de la dirección jurídica, dos de las figuras más importantes de

³⁰ Coates, J.M., y J. Herbert, *Endogenous Steroids and Financial Risk Taking on a London Trading Floor*, (Fondo Monetario Internacional: 2008).

las empresas y cuya información respecto al sexo de quienes ocupan estos cargos es obligatorio transparentarla de acuerdo con la CUE.

En lo que respecta a la **dirección de finanzas**, la representación de mujeres es casi dos veces mayor que en las direcciones generales. Sin embargo, en términos absolutos, el número de hombres es 10 veces mayor que el de las mujeres con este cargo. En el caso de las **direcciones de jurídico**, aunque hay una mayor representación de mujeres, la cifra es muy baja, pues una de cada cinco direcciones de jurídico está ocupada por una mujer.

De acuerdo con datos de la Secretaría de Educación Pública, hasta el periodo de 2018-2019, del total de estudiantes de Derecho -la carrera más relacionada con el cargo de jurídico en una empresa- las mujeres representaban 52%. Sin embargo, al analizar la proporción de estudiantes de las carreras relacionadas a Finanzas,³¹ las mujeres representan 44% del total. Las diferencias en la representación en las empresas podrían estar relacionadas con el número de egresadas de estas carreras, lo cual conduciría a una mayor participación de mujeres en la dirección de jurídico en comparación con la dirección de finanzas.

Asimismo, al analizar a **las empresas cuya representación de mujeres es nula en los consejos de administración y direcciones relevantes, se encontró que 33 emisoras están en esta situación.**

Tabla 1. Empresas que no tienen a mujeres en sus consejos ni en sus direcciones relevantes al 24 de septiembre de 2021

Empresa	Sector	Bolsa donde cotiza
BANCO ACTINVER, S.A. INSTITUCIÓN DE BANCA MÚLTIPLE, GRUPO FINANCIERO ACTINVER	Servicios financieros	Bolsa Institucional de Valores
CORPORACION ACTINVER, S.A.B. DE C.V.	Servicios financieros	Bolsa Mexicana de Valores
ALTOS HORNOS DE MEXICO, S.A. DE C.V.	Materiales	Bolsa Mexicana de Valores
ALFA, S.A.B. DE C.V.	Industrial	Bolsa Mexicana de Valores
AXTEL, S.A.B. DE C.V.	Servicios de telecomunicaciones	Bolsa Mexicana de Valores
CIBANCO, S.A., INSTITUCIÓN DE BANCA MÚLTIPLE	Servicios financieros	Bolsa Institucional de Valores
TV AZTECA, S.A.B. DE C.V.	Servicios de telecomunicaciones	Bolsa Mexicana de Valores
INDUSTRIAS BACHOCO, S.A.B. DE C.V.	Productos de consumo frecuente	Bolsa Mexicana de Valores

³¹ El grupo de carreras que se considera es Finanzas, Banca y Seguros, que comprende planes de estudio bajo la temática de Administración de riesgos financieros, Administración financiera, Banca y mercados, Daños y ajustes, Finanzas corporativas, Finanzas empresariales, Mercados financieros, Proyectos de inversión y Seguros.

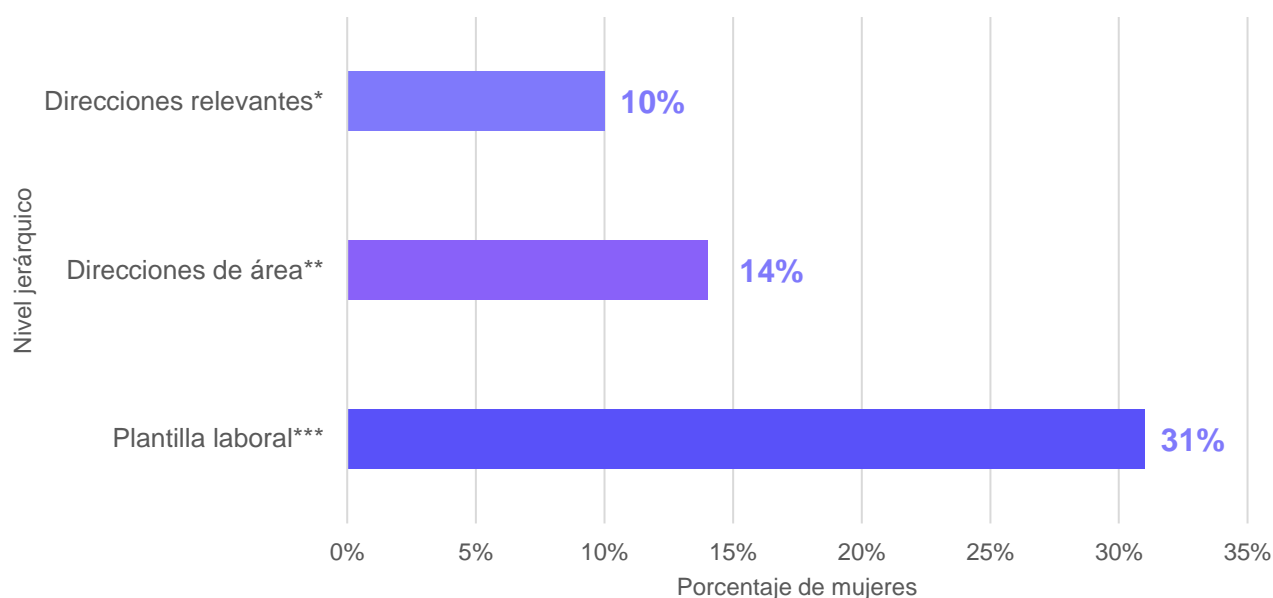
Empresa	Sector	Bolsa donde cotiza
GRUPO BAFAR, S.A.B. DE C.V.	Productos de consumo frecuente	Bolsa Mexicana de Valores
EMPRESAS CABLEVISION, S.A. DE C.V.	Servicios de telecomunicaciones	Bolsa Mexicana de Valores
CORPOVAEL S.A.B. DE C.V.	Industrial	Bolsa Mexicana de Valores
CORPORACION MOCTEZUMA, S.A.B. DE C.V.	Materiales	Bolsa Mexicana de Valores
CONVERTIDORA INDUSTRIAL, S.A.B. DE C.V.	Materiales	Bolsa Mexicana de Valores
DINE, S.A.B. DE C.V.	Industrial	Bolsa Mexicana de Valores
ACOSTA VERDE, S.A.B. DE C.V.	Industrial	Bolsa Mexicana de Valores
GRUPO FINANCIERO MULTIVA S.A.B. DE C.V.	Servicios financieros	Bolsa Mexicana de Valores
GRUPO GICSA, S.A.B. DE C.V.	Industrial	Bolsa Mexicana de Valores
GRUPO GIGANTE, S.A.B. DE C.V.	Productos de consumo frecuente	Bolsa Mexicana de Valores
GRUPO MEXICANO DE DESARROLLO, S.A.B.	Industrial	Bolsa Mexicana de Valores
GMÉXICO TRANSPORTES, S.A.B. DE C.V.	Industrial	Bolsa Mexicana de Valores
GRUPO COMERCIAL GOMO, S.A. DE C.V.	Servicios y bienes de consumo no básico	Bolsa Mexicana de Valores
GRUPO PROFUTURO, S.A.B. DE C.V.	Servicios financieros	Bolsa Mexicana de Valores
HIMEXSA, S.A.B. DE C.V.	Servicios y bienes de consumo no básico	Bolsa Mexicana de Valores
DESARROLLADORA HOMEX, S.A.B. DE C.V.	Industrial	Bolsa Mexicana de Valores
GRUPO KUO, S.A.B. DE C.V.	Industrial	Bolsa Mexicana de Valores
LA COMER S.A.B. DE C.V.	Productos de consumo frecuente	Bolsa Mexicana de Valores
GRUPO LAMOSA, S.A.B. DE C.V.	Materiales	Bolsa Mexicana de Valores
MINERA FRISCO, S.A.B. DE C.V.	Materiales	Bolsa Mexicana de Valores
SARE HOLDING, S.A.B. DE C.V.	Industrial	Bolsa Mexicana de Valores
GRUPO TRAXIÓN S.A.B DE C.V.	Industrial	Bolsa Mexicana de Valores
URBI DESARROLLOS URBANOS, S.A.B. DE C.V.	Industrial	Bolsa Mexicana de Valores
VALUE GRUPO FINANCIERO, S.A.B. DE C.V.	Servicios financieros	Bolsa Mexicana de Valores
VITRO, S.A.B. DE C.V.	Materiales	Bolsa Mexicana de Valores

Fuente: Elaborado por el IMCO con información de las 157 empresas públicas listadas en la BMV y en Biva al 24 de septiembre de 2021.

4. ¿Qué oportunidades de crecimiento hay para las mujeres en las empresas?

68% de las emisoras de acciones reportaron información adicional a la CUE en sus reportes de sustentabilidad 2020. Esto permite identificar que, en el caso de las direcciones de área, las mujeres representan 14% del total. Este dato no es representativo, sino una muestra de quienes incluyen más datos de los solicitados, pues hay 51 compañías que no incluyen información relacionada a este nivel de jerarquía, por lo que es difícil conocer el número total de empleados con este cargo.

Gráfica 8. Porcentaje de mujeres por nivel jerárquico, 2021



Nota (*): Las direcciones relevantes incluyen la dirección general, la dirección de finanzas y la dirección de jurídico en 157 empresas.

Nota (**): El porcentaje de representación de mujeres en las direcciones de área se toma con base en las 107 empresas que reportan este dato por sexo.

Nota (***): El porcentaje de representación de mujeres en la plantilla laboral se toma con base en las 48 empresas que reportan este dato por sexo.

Fuente: Elaborado por el IMCO con información de las 157 empresas públicas listadas en la BMV y en Biva al 12 de agosto de 2021.

La gráfica anterior muestra cómo se diluye la participación de las mujeres cuanto más alto es el rango dentro de la empresa. Ahí reside la importancia de contar con políticas de inclusión y desarrollo para las colaboradoras -especialmente en puestos operativos o de nivel medio- que les ayuden a potenciar su carrera profesional y con ello, ocupar puestos de alto nivel dentro de las compañías.

De acuerdo con datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en promedio 16% de las mujeres en todo el mundo tiene título de maestría y hay más mujeres que hombres

con títulos universitarios (37% y 24%, respectivamente).³² No obstante, **a pesar de su preparación académica, experiencia y conocimientos, su representación es baja en puestos de decisión.**

La información con perspectiva de género va más allá de reportar solo el sexo de las y los colaboradores y es clave para incrementar la participación de mujeres en puestos de decisión.

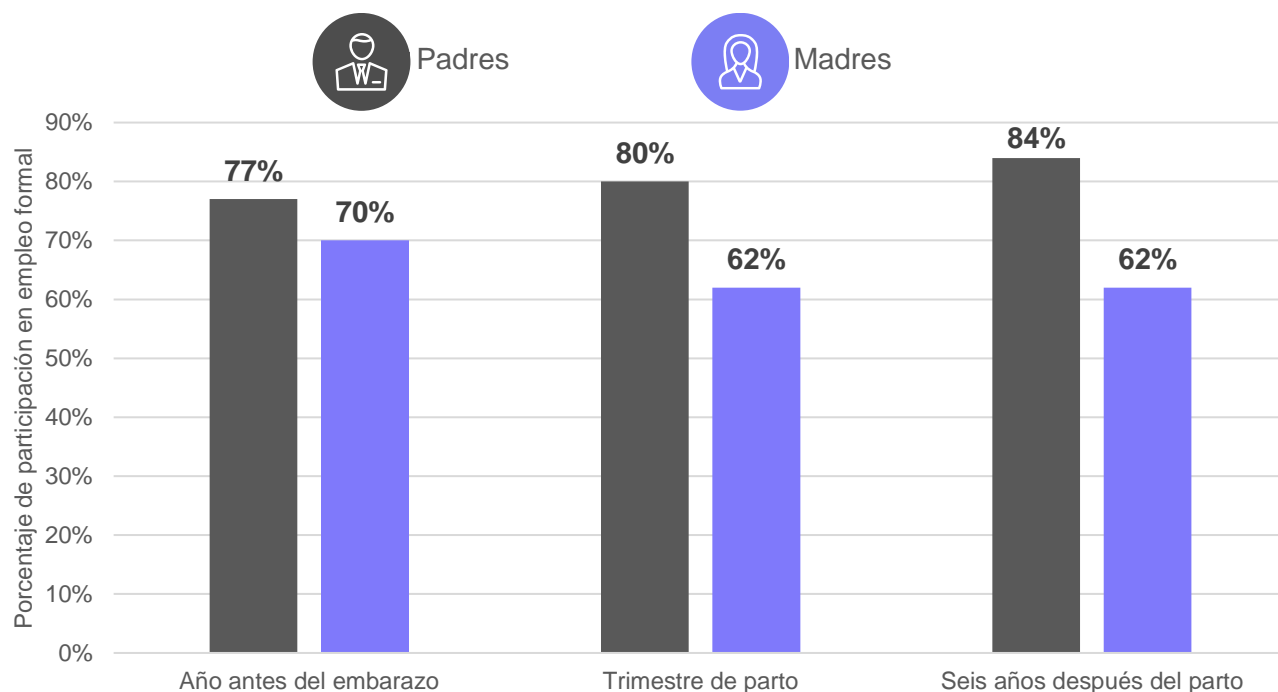
La normatividad vigente de la CNBV no pide a las empresas públicas que reporten información como la edad o la experiencia profesional y académica de las y los consejeros y directivos relevantes. Contar con estos datos permitiría conocer la trayectoria de las mujeres y hombres que conforman los consejos, a fin de tomar decisiones sobre su participación con base en evidencia.

Hay información sobre cómo **la maternidad es una de las razones principales que explican la interrupción laboral en la trayectoria profesional de las mujeres** y el impacto que conlleva en el empleo formal y los salarios. Este efecto empieza desde antes del embarazo. De acuerdo con el estudio publicado por el Instituto Mexicano de Seguridad Social y el Colegio de México,³³ un año antes del nacimiento del bebé, 77% hombres y 70% mujeres cuentan con empleo formal en México. Sin embargo, la brecha de género se agudiza hasta seis años después del nacimiento del bebé.

La participación laboral de los padres de familia se incrementa a 84% y la de las madres se reduce a 62%. Es decir, la brecha de género se triplica antes y después del embarazo (de 7% a 22% en un periodo de siete años).

³² OCDE, Datos de Educación, <https://data.oecd.org/students/tertiary-graduation-rate.htm> (Consultado el 07/09/2021).

³³ Campos-Vázquez et al., *El efecto de la maternidad en el empleo y salarios*, (Instituto Mexicano del Seguro Social y El Colegio de México: 2021).

Gráfica 9. Porcentaje de participación en el empleo formal de padres y madres por maternidad


Fuente: Elaborado por el IMCO con información del estudio de Campos-Vázquez, Rivas, Alcaraz y Martínez (2021).

Conocer la edad de los consejeros, así como de los directivos relevantes también permitiría analizar la diferencia entre las trayectorias profesionales diferenciadas por sexo y su relación con la maternidad, para así ofrecer políticas que abarquen y atiendan las necesidades diferenciadas. Esto abonaría a la entrada y permanencia de mujeres en el mercado laboral para así incrementar la diversidad en puestos de liderazgo y toma de decisiones.

Una encuesta realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2018 a mil 300 empresas en 39 países de desarrollo demostró que existen algunos factores que aumentan las probabilidades de que una empresa tenga a una directora general al frente. Entre ellos, se encontró que esto ocurre cuando:

- Las empresas implementan una política de igualdad de oportunidades, diversidad o inclusión de género (la probabilidad de que haya una directora general al frente es un 3% superior).
- Las empresas mejoran sus resultados comerciales como consecuencia de sus iniciativas de diversidad de género (la probabilidad de que haya una directora general al frente aumenta un 4%).³⁴

³⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Las mujeres en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio*, (2019), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700977.pdf (Consultado el 22/08/2021).

5. ¿Qué políticas reportan las empresas para sumar a más mujeres?

La equidad de género en la iniciativa privada es una tarea pendiente en todos los sectores. **De las 79 compañías que reportan esfuerzos sobre prácticas de inclusión, estas se concentran principalmente en la capacitación continua para sus colaboradoras, estrategias para tener equipos de trabajo más diversos, así como programas de maternidad y paternidad.**

Gráfica 10. Número de empresas con políticas de inclusión para mujeres, 2021



Nota: La suma de las políticas implementadas no da como resultado 79 (número de empresas que tienen prácticas de inclusión) ya que las empresas pueden tener más de una política.

Fuente: Elaborado por el IMCO con información de los reportes de sustentabilidad 2020 de las empresas listadas en la BMV y Biva.

En comparación con el año anterior, el IMCO detectó cambios en las políticas que fueron reportadas con mayor frecuencia. Mientras que en los reportes de sustentabilidad de 2019 las políticas se concentraron en protocolos de acoso y violencia, en 2020 los esfuerzos se enfocaron en garantizar capacitación constante para sus colaboradoras.

En 2020, algunas empresas incluyeron la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación como parte de sus estrategias de inclusión. Esta norma es de carácter voluntario y se enfoca en reconocer a las empresas que ponen en práctica estrategias para abatir la discriminación en los procesos de reclutamiento y selección, garantizar la igualdad salarial

e impulsar prácticas de integración vida-trabajo en las organizaciones.³⁵

Hasta septiembre de 2021, de acuerdo con el Padrón nacional de centros de trabajo certificados en la Norma 025, seis de las 157 empresas analizadas por el IMCO cuentan con esta normativa vigente en sus centros de trabajo. Aunque hay algunas empresas que lo incluyeron en sus reportes de sustentabilidad de 2020, algunas de estas empresas ya no pertenecen al Padrón, por lo que pudo haber expirado su vigencia o estar en proceso de certificación.

Otro hallazgo que llama la atención se enfoca en las políticas de maternidad y paternidad que se implementan desde la iniciativa privada. La Ley Federal de Trabajo establece que los empleadores tienen la obligación de otorgar a los hombres trabajadores un permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo completo por el nacimiento de sus hijos o la adopción de un infante. Esta prestación corre a cargo de los centros de trabajo.

La adopción y puesta en marcha de estrategias que incentiven la paternidad corresponsable es una política que reconoce a la maternidad como igual y puede impactar de manera positiva en las madres colaboradoras, ya que, al compartir las responsabilidades de cuidado, permiten que las mujeres también entren y permanezcan en el mercado laboral. Por ello, es de reconocer que hay un mayor interés de la iniciativa privada por adoptar estrategias que ayudan a romper los roles de género, disminuir la carga desproporcionada de trabajo no remunerado en las mujeres e incentivar su desarrollo.

³⁵ Inmujeres, “Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación”, <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion> (Consultado el 02/08/2021).

IMCO Propone

Este documento retrata el panorama actual de la iniciativa privada y evidencia los retos que enfrentan las mujeres para entrar y permanecer en las empresas mexicanas. Los beneficios de sumar a más mujeres en el sector privado no solo son para las colaboradoras y sus familias, sino también para las empresas y el país. **La inclusión de mujeres y la diversidad dentro de las empresas se traduce en mayor competitividad para México, ya que se vuelve una economía más atractiva para el talento y la inversión.**

Por ello, transparentar la información sobre la participación de las mujeres en el sector privado es clave, pues permite conocer no solo las brechas de género a lo largo de toda la estructura organizacional, sino también identificar las barreras para las mujeres y así impulsar de manera puntual que más mujeres ocupen estos puestos de toma de decisiones. Por ello, los datos con perspectiva de género ayudan a identificar las áreas de oportunidad de las empresas para crear planes de desarrollo y asegurar que hombres y mujeres tengan las condiciones laborales necesarias que contribuyan a incrementar la competitividad de las empresas.

En una investigación reciente del profesor de finanzas David Matsa de la Escuela de Administración de Kellogg,³⁶ se identificó un notable aumento en los cargos directivos femeninos derivado de una campaña sobre los beneficios de sumar a más mujeres en puestos de alto nivel, que fue impulsada por tres grandes inversionistas (conocidos como las Tres Grandes) en Estados Unidos: Vanguard, BlackRock y State Street.

En el estudio se comprobó que las empresas donde los inversionistas de las Tres Grandes tienen más acciones, el número de directoras aumentó en comparación con los efectos que podrían tener las cuotas de género en los puestos de alto nivel, pues las empresas solo cumplen por una cuestión normativa sin tener un efecto positivo en la representación de mujeres con poder de decisión. Este tipo de ejercicios son importantes, ya que consideran la inclusión de género como un motor de valor.

Bajo la premisa de que la equidad de género es beneficiosa para México y sus empresas, las mujeres y sus familias, el IMCO propone una serie de recomendaciones para la iniciativa privada y el sector público que pueden ayudar a desarrollar una estrategia para transparentar y mejorar el reporte de la información de género y con ello, promover una equidad sustantiva en los centros de trabajo, más allá de las empresas que cotizan en las bolsas de valores.

Sector privado



Cumplir con la obligación de reportar la información relacionada a las empresas vigente en las disposiciones de la CNBV. Las empresas listadas en las bolsas de valores tienen la responsabilidad de transparentar la información sobre la conformación de sus consejos, las

³⁶ Todd A. Gormley, Vishal K. Gupta, David A. Matsa, Sandra Mortal, Lukai Yang, *Companies Are Adding More Women to Their Boards. What's Driving the Change?*, (Kellogg Insight: 2021), <https://insight.kellogg.northwestern.edu/article/women-company-boards> (Consultado el 03/08/2021).

direcciones relevantes y políticas de inclusión al interior de las empresas. Cumplir con esta normativa debe ser prioritario ya que, de no hacerlo, estarían incumpliendo con lo estipulado en la Circular Única de Emisoras que establece la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

Idealmente esta información tendría que reportarse en un formato homologado que permita a las empresas medir y evaluar su evolución en el tiempo y, con ello, incentivar el desarrollo de políticas, programas y planes empresariales a favor de la equidad. Además, podría ser un incentivo para acceder a reconocimientos o insignias que, a su vez, se traduzcan en un mayor nivel reputacional de la empresa y mejor valoración por parte de sus colaboradores e inversionistas.



Realizar autodiagnósticos para identificar las barreras que enfrentan las mujeres y las áreas de oportunidad donde ellas pueden crecer al interior de las empresas. La autoevaluación es un referente importante para que las empresas identifiquen las áreas donde las mujeres pueden tener una mayor participación e impulsar su crecimiento y desarrollo profesional. Por ello es relevante fijar objetivos y resultados esperados tras conocer el estado actual de las empresas y su estructura organizacional.

Invertir en este tipo de políticas ayudaría a las compañías a ser más competitivas y diferenciarse de otras en el sector. Además, un plan de desarrollo para mujeres acompañado de capacitación constante para ambos sexos que impulse la diversidad de liderazgo se traduce en beneficios para las empresas que podrían aprovechar mejor el talento, conocimientos y habilidades desarrolladas por sus colaboradoras.



Participar en plataformas e iniciativas de transparencia de datos para que las empresas repliquen las mejores prácticas de equidad. Difundir las metas alcanzadas, así como los progresos al interior y exterior de las empresas, es una forma de ejemplificar las buenas prácticas que resultan en la inclusión de más mujeres en el mercado laboral.

Se ha comprobado que las empresas que apuestan por la diversidad son más innovadoras, productivas y rentables en comparación con aquellas que tienen una plantilla más homogénea. Difundir la información a través de plataformas o iniciativas como el Índice de Equidad de Género de Bloomberg, el reporte anual sobre la brecha salarial de género de la bolsa de valores de Londres, o el 30% Club, mejorarían la percepción de las empresas y podrían ser más atractivas para los inversionistas que desean destinar recursos en compañías que trabajan con un enfoque de género y consideran a las mujeres como parte esencial de las empresas.



Evaluar las políticas internas de la empresa relacionadas con la economía de cuidado que faciliten no solo el acceso sino también la permanencia de las mujeres dentro de la misma. Para incentivar las trayectorias profesionales de las mujeres se necesita que las tareas de cuidado, que hoy representan una carga desproporcionada hacia ellas, no sean una barrera para permanecer dentro del mercado laboral formal. Por ello la necesidad de promover políticas

que incluyan horarios flexibles, la facilidad de trabajar desde casa, así como cumplir con la igualdad salarial y la provisión o apoyos económicos para los servicios de cuidado infantil.

Sector público



Robustecer las Disposiciones generales de la CNBV para que sean más específicas respecto a la información que se solicita a las empresas.

La claridad en la información anual que solicita la CNBV es clave para generar datos de valor con perspectiva de género e inclusión. Por ello, es importante robustecer la solicitud de datos con perspectiva de género que permitan conocer mejor la estructura de las organizaciones (como sexo de la conformación de la plantilla laboral, edad, experiencia profesional y académica). Estas disposiciones deben ser claras, objetivas y en un formato homologado de tal forma que pronto evolucionen hacia una mayor transparencia de datos en razón de género.

Además, para garantizar que todas las empresas cumplan con las disposiciones aplicables, es importante fortalecer el área encargada de la CNBV que vigila dichos reportes y contar con suficiente personal que vigile su cumplimiento. A su vez, la Comisión podría trabajar en conjunto con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para aprovechar la información que se genera y asegurarse de que pueda ser medible y evaluada a través del tiempo.



Un Sistema Nacional de Cuidados acompañado de presupuesto suficiente para su implementación y cobertura nacional.

Una de las razones principales que explica los bajos niveles de participación de las mujeres en el mercado laboral y en puestos de decisión es la falta de acceso a servicios de cuidado infantil y la baja confianza en su provisión. El diseño de un Sistema Universal de Cuidados financiado por el gobierno aliviaría la carga de cuidados que recae principalmente en las mujeres, propiciando su regreso y permanencia en el mercado laboral. De esta forma, las madres ya no se verían forzadas a ausentarse del trabajo por este motivo.

Un sistema de este tipo debería estar orientado también a niños con padres tanto en la economía formal como informal, que cuente con personal capacitado y enfocado en el desarrollo de niños. Además, debe ofrecer instalaciones seguras y limpias, así como contar con monitoreo y auditoría constante. El primer paso para lograrlo es que la actual Legislatura LXIV del Congreso de la Unión retome, discuta y apoye la reforma legislativa sobre el sistema universal de cuidados, tema pendiente en la anterior legislatura.

Anexo metodológico

El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) analizó la información relacionada a 157 empresas nacionales: 136 listadas en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) y 21 en la Bolsa Institucional de Valores (Biva), al 12 de agosto de 2021. En el análisis se descartaron 12 empresas por falta de información disponible. La búsqueda de las empresas nacionales se hizo con base en el mercado de capitales y acciones como tipo de instrumento.

Para el análisis, el IMCO recabó la información sobre los integrantes del consejo de administración (propietarios y suplentes), con base en la calidad de cada consejero: patrimonial, independiente, relacionado, honorario y aquellos que no aplican a ninguna de estas categorías, con información desagregada por sexo. Estos datos se tomaron con base en los perfiles públicos de las empresas en la BMV y Biva.

Asimismo, se consideró la información de los directivos relevantes (dirección general, dirección de finanzas y dirección de jurídico) por sexo, y si la empresa cuenta o no con una política e igualdad entre mujeres y hombres. Estos datos se recabaron de los reportes anuales de 2020 que por obligación deben presentar todas las empresas públicas de acuerdo con las Disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y otros participantes del mercado de valores³⁷ de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV).

Para la lista de 33 empresas que no tienen a mujeres en sus consejos ni en sus direcciones relevantes, se realizó una segunda revisión el 24 de septiembre de 2021 para captar si del 12 de agosto de 2021 a la fecha hubo algunas modificaciones.

De cada empresa, también se analizaron los reportes de sustentabilidad de 2020, documento que no es obligatorio presentar, pero que permitió recabar información sobre las direcciones de área y la plantilla laboral, desagregada por sexo, así como la descripción de las políticas de inclusión para mujeres aplicables en los centros de trabajo. Esta información solo estuvo disponible para 79 empresas.

Es importante aclarar que el listado de las empresas, así como la información reportada en cada perfil, se editan y modifican constantemente. Por lo tanto, la información y las estadísticas pueden variar según la fecha en que se realice la consulta de los datos.

Algunos indicadores clave utilizados para la realización de este reporte se incluirán y actualizarán en el micrositio de la #MujerEnLaEconomía disponible en www.imco.org.mx/monitor.

³⁷ CNBV, "Disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y otros participantes del mercado de valores", <https://www.cnbv.gob.mx/Normatividad/Disposiciones%20de%20car%C3%A1cter%20general%20aplicables%20a%20las%20emisoras%20de%20valores.pdf> (Consultado el 28/08/2021).



