

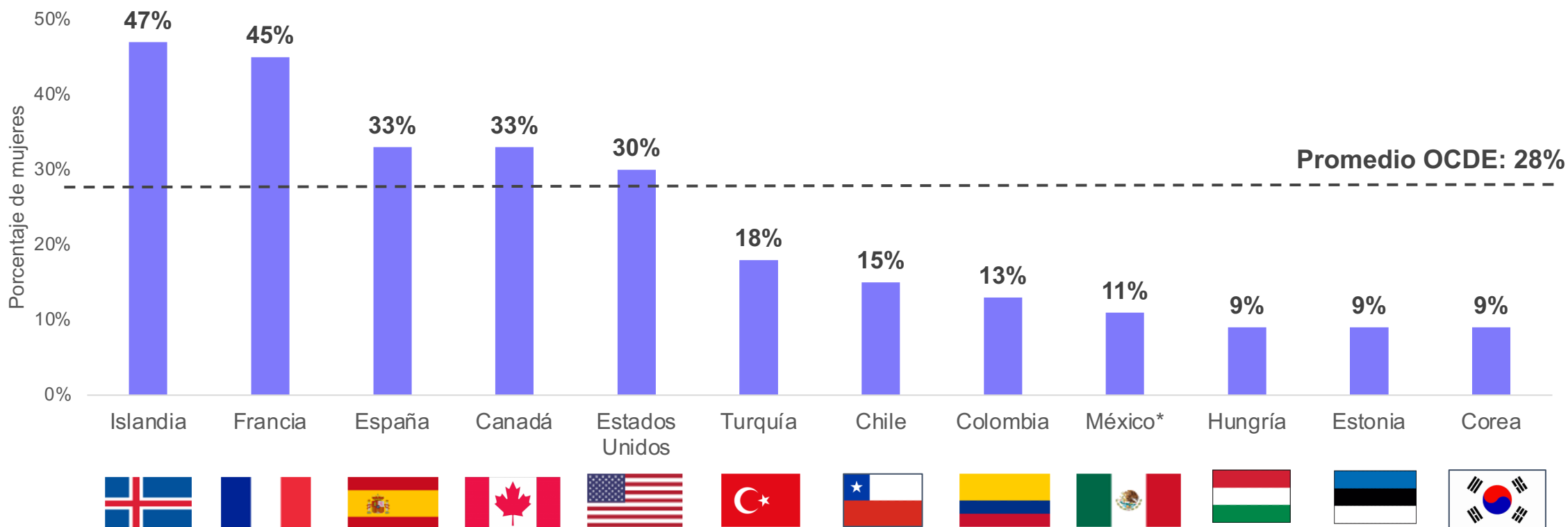
MUJERES EN LAS EMPRESAS: IMPULSORAS DEL CAMBIO



Sumar a más mujeres en
puestos de alta dirección aún
es un desafío en México.

México es el cuarto país con menor presencia de mujeres en sus consejos del mercado de capitales a nivel OCDE

Porcentaje de mujeres en los consejos de administración entre los países de la OCDE



Fuente: OCDE 2021 <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54753>

(*): Elaboración propia con datos de las investigaciones del CIMAD y el IMCO.

Más mujeres en estos cargos conducen a:



**Mejor desempeño
financiero de las
empresas.**



**Condiciones
laborales más
equitativas.**



**Inclusión de
diversos puntos
de vista en las
decisiones.**

Fuente: Marcus Noland, Tyler Moran y Barbara Kotschwar. 2016. "Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey". *Peterson Institute for International Economics*. Jun Myung Song. 2022. "Female senior managers and the gender equality environment: Evidence from south Korean firms". *Pacific-Basin Finance Journal*. María del Carmen Triana, Orlando C. Richard, and Weichieh Su. 2019. "Gender Diversity in Senior Management, Strategic Change, and Firm Performance: Examining the Mediating Nature of Strategic Change in High Tech Firms."

¿Qué hicimos en la investigación?

El CIMAD del IPADE Business School y el IMCO analizaron 182 empresas de la BMV y la BIVA:



- 86 empresas del mercado de capitales



Obtienen recursos por medio de la emisión de **capital nuevo o acciones**.

- 53 empresas del mercado de deuda



Emiten y negocian **títulos de deuda**, cuando las emisoras no están en condiciones o no desean pedir créditos a la banca.

- 43 empresas listadas en ambos mercados

Nota: El número de empresas totales que se consideran corresponden a los reportes anuales 2021.

Paso 1: Se sistematizó información del reporte anual 2021

¿Qué usamos?

Datos desagregados por sexo para **consejeros y direcciones relevantes.**

¿Por qué es importante?

La información reportada es obligatoria ante la Comisión Nacional Bancaria y de Valores a través de la Circular Única de Emisoras.

¿Quiénes reportaron?

Todas las empresas cumplieron con la normatividad, en comparación con 97% en 2020.

Nota: La Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) establece como obligación que las empresas deben incluir en su reporte anual la conformación de su consejo de administración, direcciones relevantes (general, de finanzas y jurídico) y si cuentan con una política de inclusión en sus organizaciones.

Paso 2: Se sistematizó información del reporte de sustentabilidad 2021

¿Qué usamos?

Datos desagregados por sexo para la **plantilla laboral y políticas de inclusión.**

¿Por qué es importante?

Es una buena práctica de transparencia, que permite profundizar en las brechas de género.

¿Quiénes reportaron?

43% de las empresas analizadas, en comparación con 31% en 2020.*

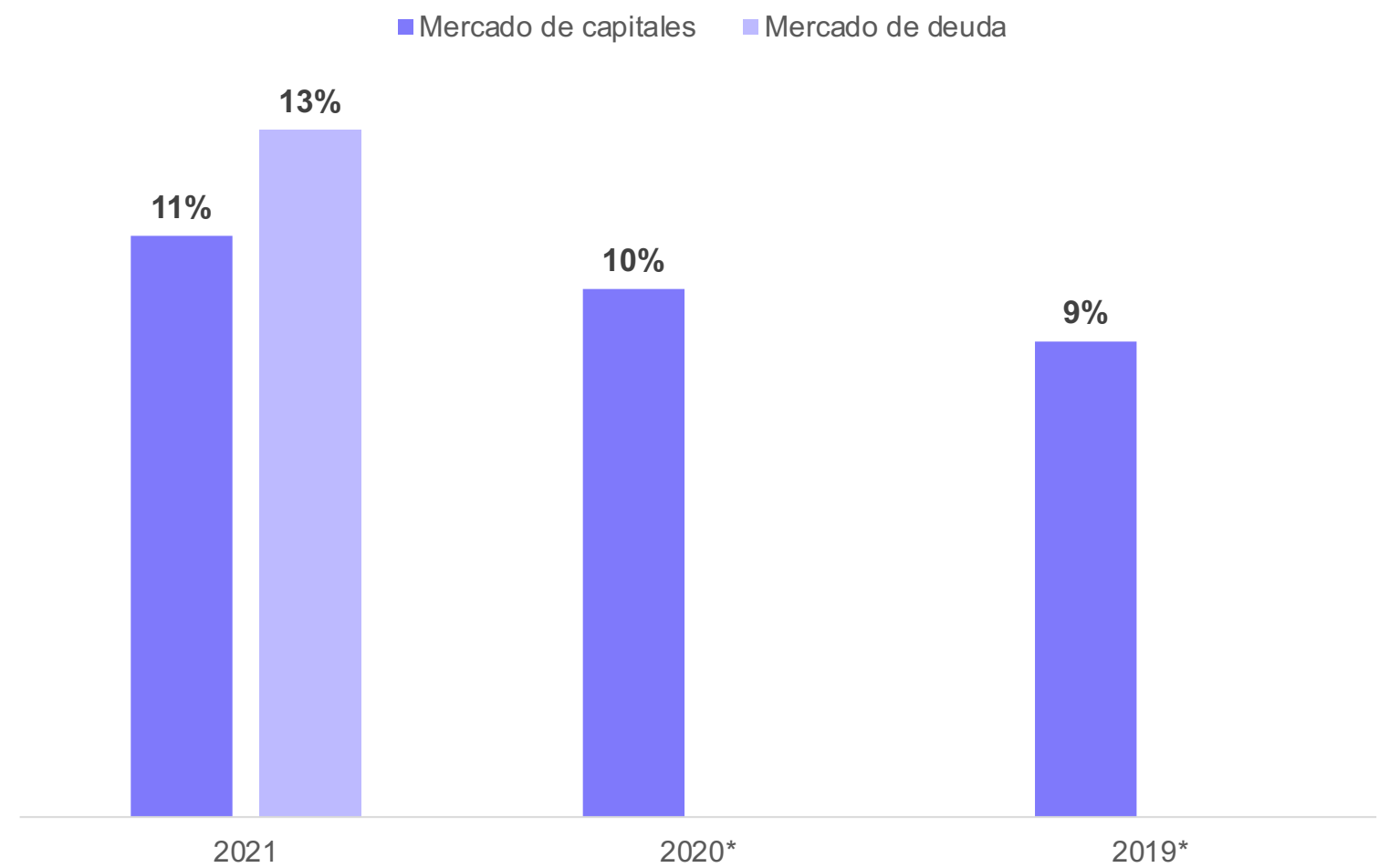
Nota: La Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) establece como obligación que las empresas deben incluir en su reporte anual la conformación de su consejo de administración, direcciones relevantes (general, de finanzas y jurídico) y si cuentan con una política de inclusión en sus organizaciones.

(*) En 2021 se consideraron 182 empresas en comparación con 157 empresas en 2020.

¿Cuántas mujeres hay en los consejos de administración?

Hay una mujer por cada 10 integrantes en los consejos de administración.

Porcentaje de mujeres en los consejos de administración



Nota (*): En las mediciones anteriores solo se consideró el mercado de capitales para el análisis.

Fuente: Elaborado por el CIMAD-IMCO con información de las 129 empresas públicas listadas en la BMV y en Biva que pertenecen al mercado de capitales.

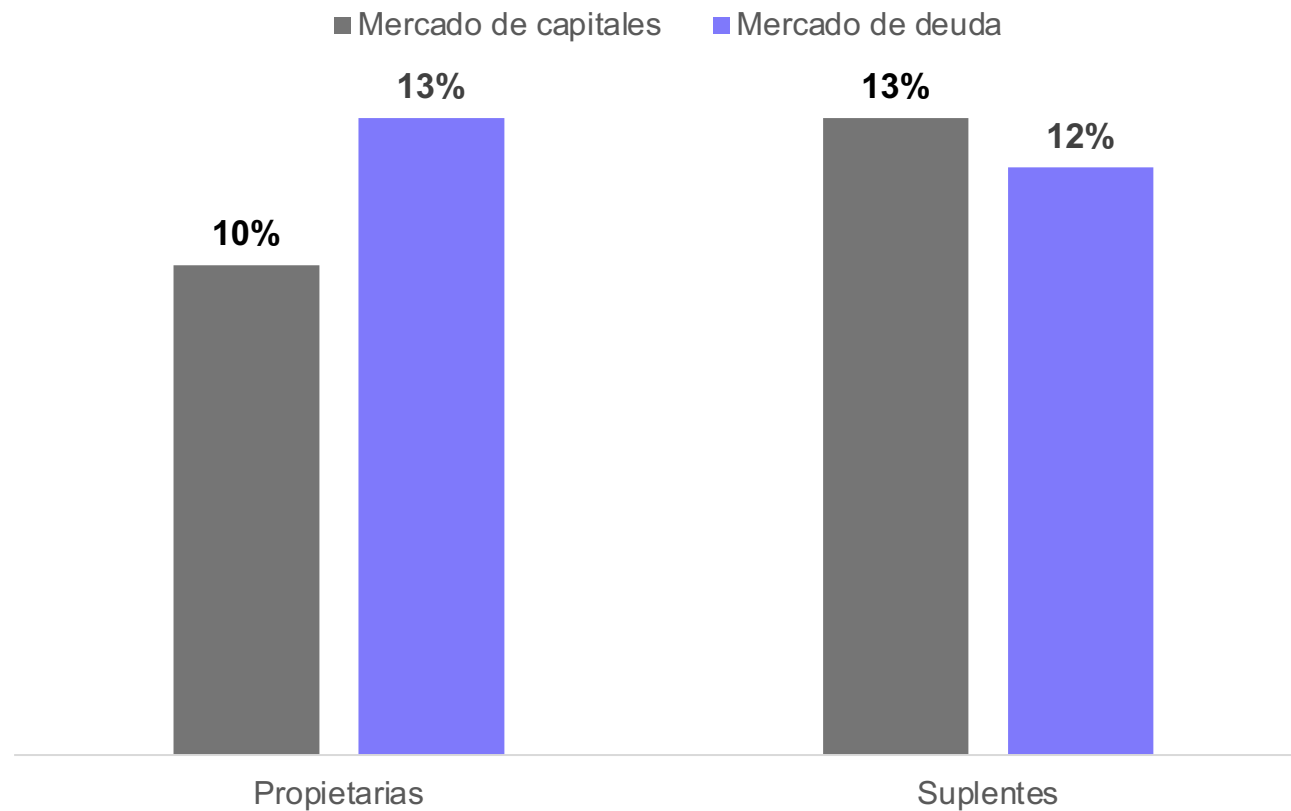
De seguir la tendencia actual, se lograría la
paridad en los consejos de administración del
mercado de capitales hasta

2057.

Fuente: Elaboración propia con datos de las investigaciones del CIMAD y el IMCO.

La participación de mujeres suplentes en los consejos de administración también es baja

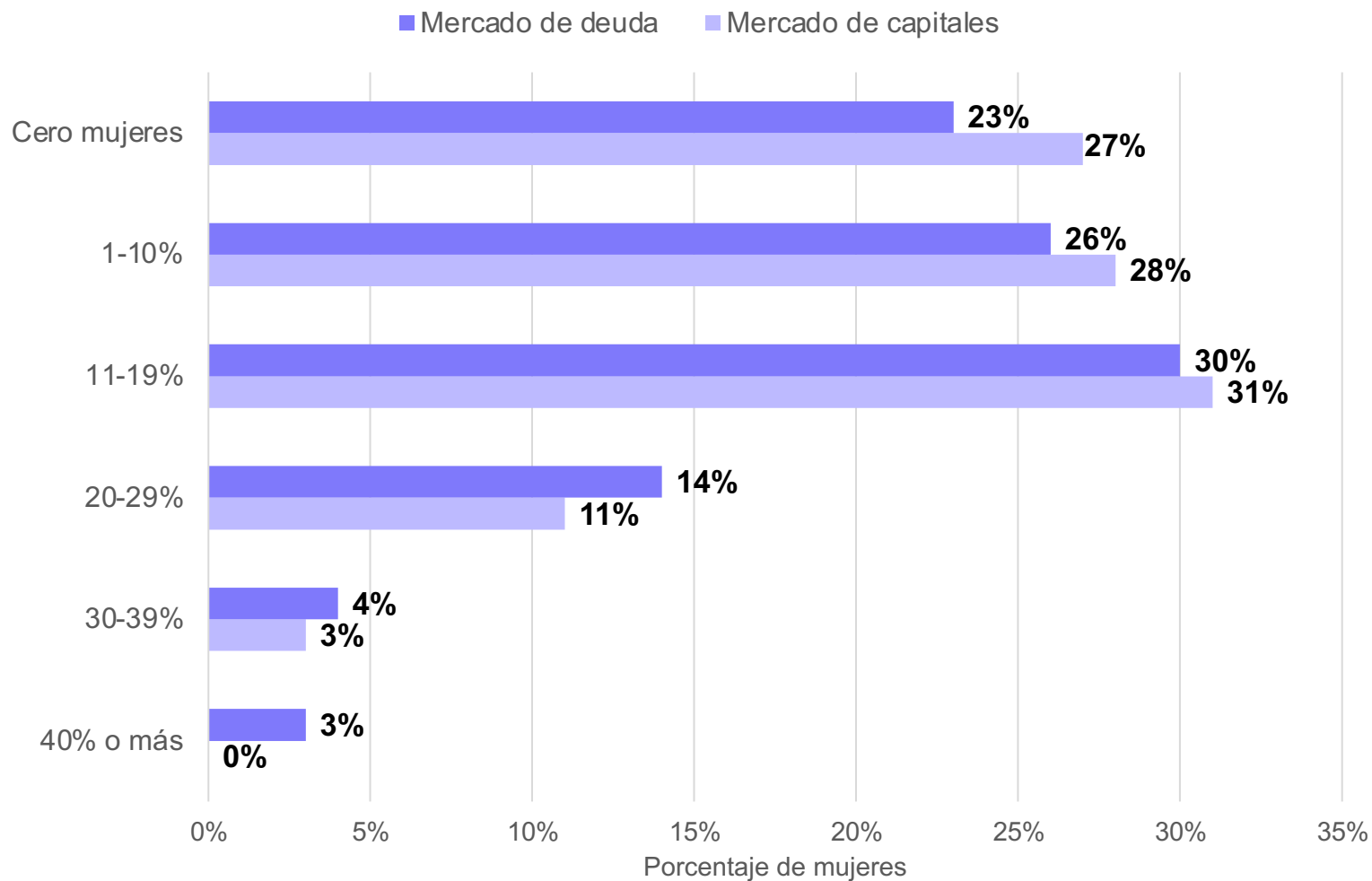
Porcentaje de mujeres en los consejos de administración por tipo de consejera y mercado



Fuente: Elaborado por el CIMAD y el IMCO con base en los reportes anuales 2021.

En el mercado de deuda, 3 empresas tienen 40% o más mujeres en su consejo.

Porcentaje de empresas de acuerdo a la participación de mujeres en el consejo de administración



Fuente: Elaboración propia con datos de las investigaciones del CIMAD y el IMCO.

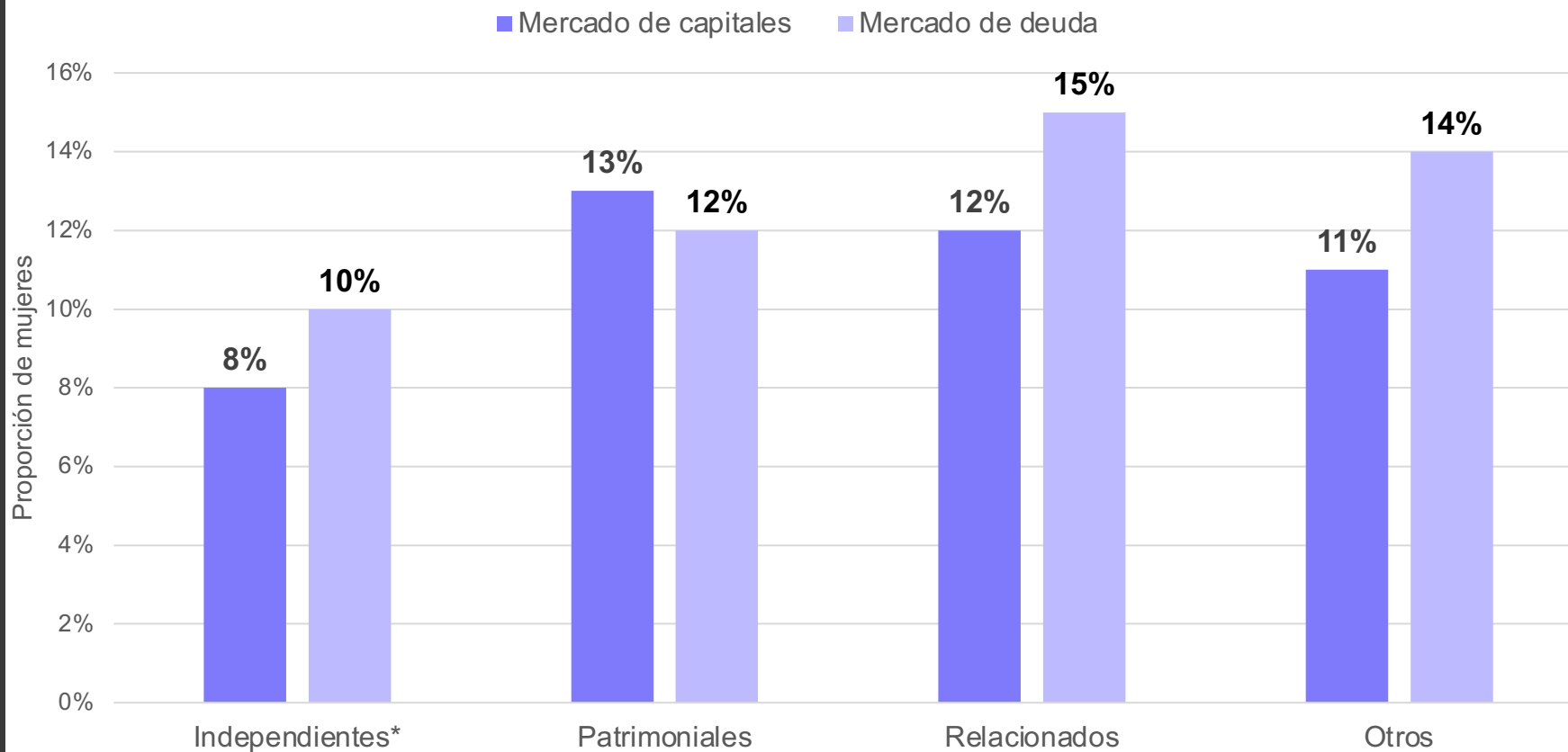
3% de las empresas analizadas del mercado accionario y 4% del mercado de deuda tienen al menos 30% de mujeres en sus consejos de administración.

Fuente: Elaboración propia con datos de las investigaciones del CIMAD y el IMCO.

Una consejera independiente es aquella que tiene la experiencia en los temas relevantes para la empresa.

La figura de consejeras independientes permite captar el talento de más expertas en los consejos.

Participación de mujeres en los en los consejos de administración, por tipo de consejero y mercado



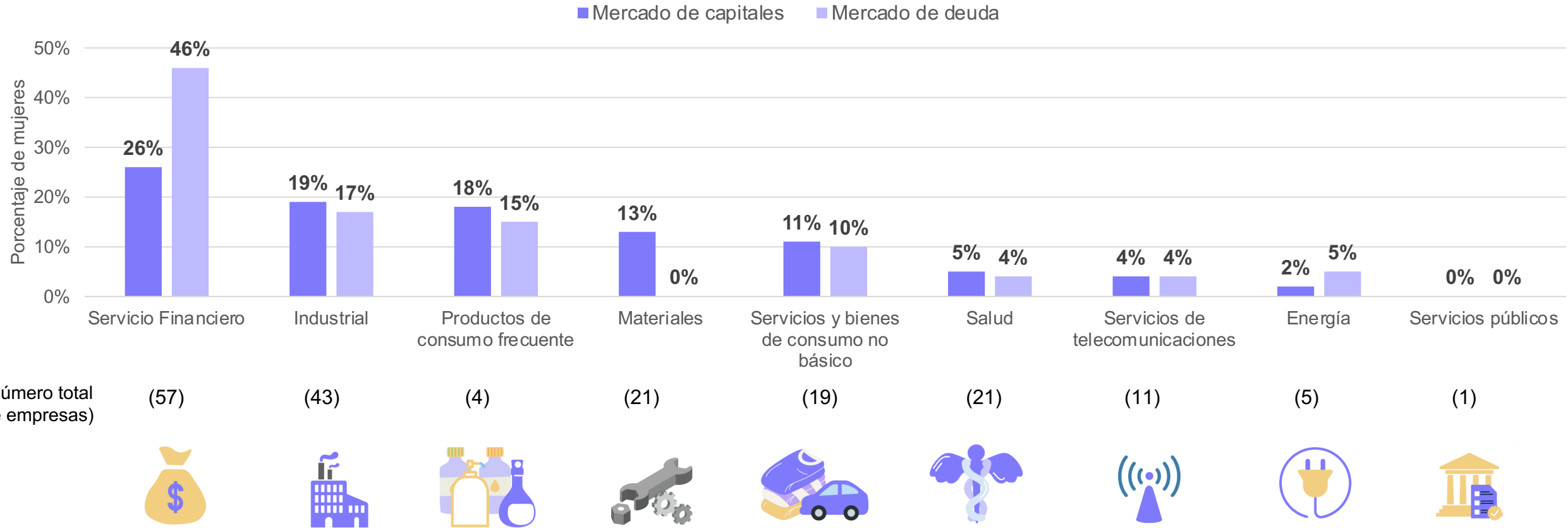
Nota: Dentro de la categoría de Otros se incluyen a algunos directivos relevantes que las empresas contemplan en su consejo.

(*): En la categoría de Independientes también se incluye a los miembros independientes e independientes patrimoniales.

Fuente: Elaborado por el CIMAD y el IMCO con base en los reportes anuales 2021.

Las consejeras se concentran en el sector de servicios financieros

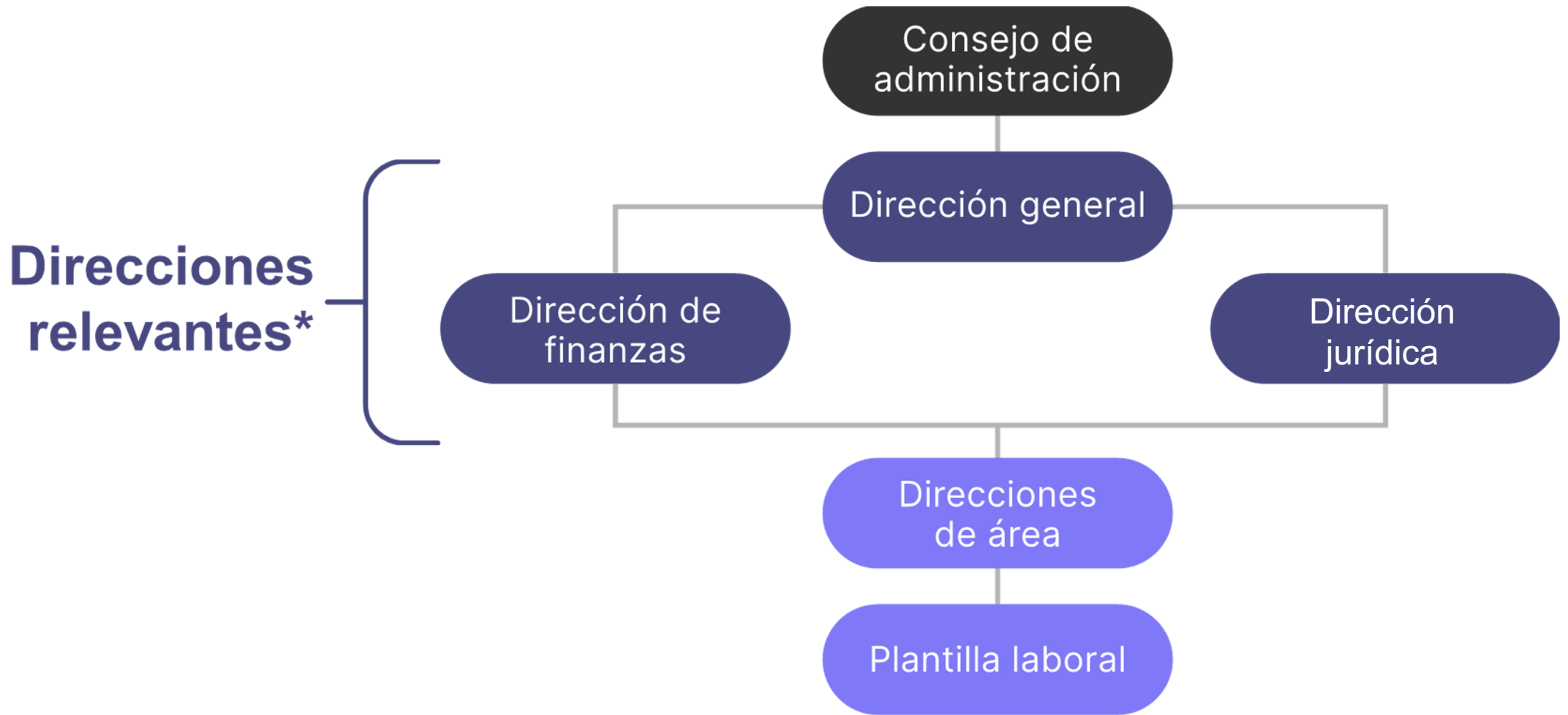
Distribución de mujeres en consejos de administración por sector



Fuente: Elaboración propia con datos de las investigaciones del CIMAD y el IMCO.

¿Quién dirige las empresas mexicanas?

Estructura organizacional dentro de las empresas



Nota: (*) La Comisión Nacional Bancaria y de Valores incluye en las direcciones relevantes a la dirección general, la dirección de finanzas y la dirección de jurídico.

El análisis del CIMAD y del IMCO detectó que en las 182 empresas:

547

personas ocupan una
posición en las direcciones
relevantes (general, finanzas
y jurídico) de las empresas

pero



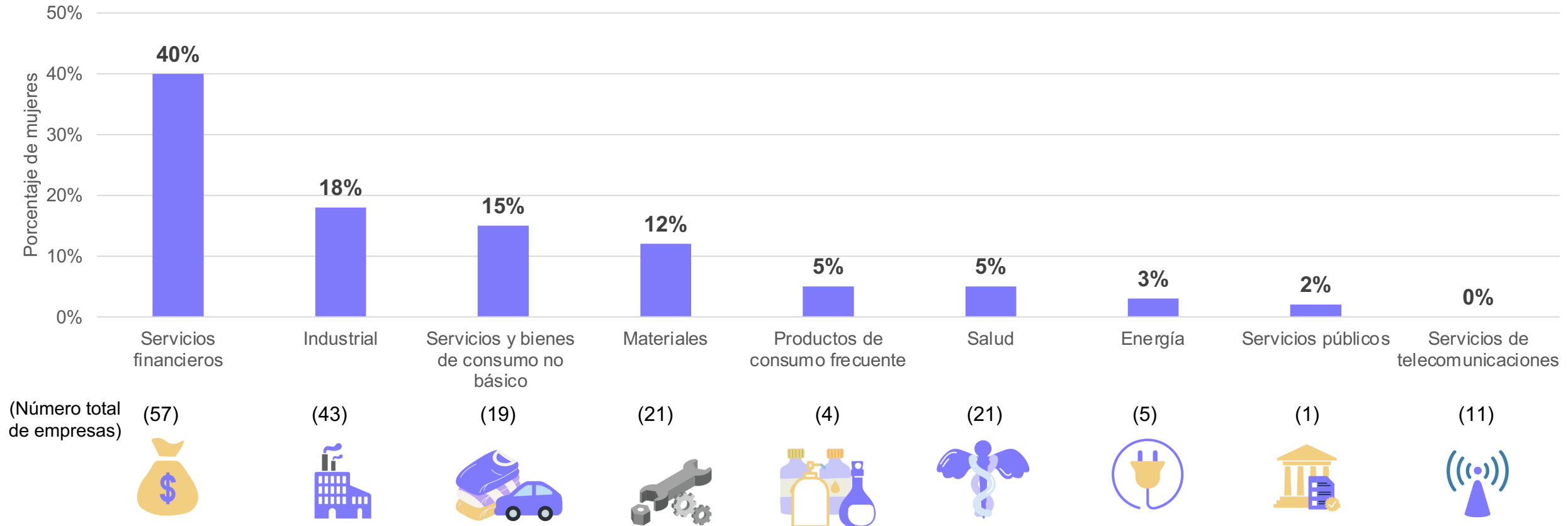
12%



son mujeres.

La participación de mujeres en las direcciones relevantes por sector es similar a lo que ocurre en los consejos de administración

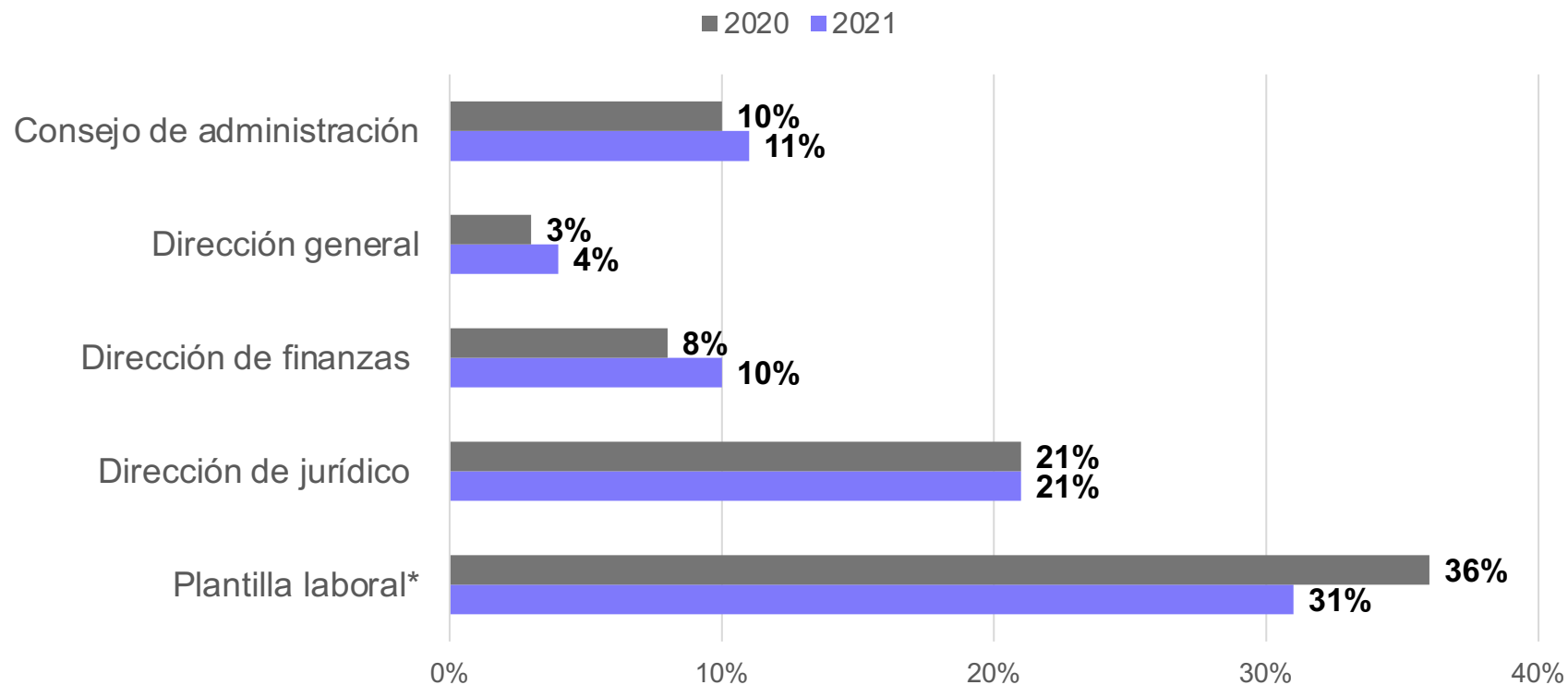
Distribución de mujeres en direcciones relevantes por sector



Fuente: Elaboración propia con datos de las investigaciones del CIMAD y el IMCO.

Conforme aumenta el nivel jerárquico en las empresas, disminuye la participación de las mujeres

Comparación del porcentaje de mujeres en las empresas por nivel jerárquico y año



Nota: Se toma como referencia el dato de las empresas en el mercado de capitales.

(*): Para la plantilla laboral se consideran las 79 empresas que reportaron información en el reporte de sustentabilidad 2021.

Fuente: Elaborado por el CIMAD y el IMCO con base en los reportes anuales 2020 y 2021.

Dentro de las 182 empresas analizadas:

7

mujeres ocupan la
dirección general



19

mujeres ocupan la
dirección de finanzas



39

mujeres ocupan la
dirección jurídica



Fuente: Elaborado por el CIMAD y el IMCO con base en los reportes anuales 2021.

**123 de 182 empresas no
tienen mujeres a cargo de
direcciones relevantes.**

Fuente: Elaboración propia con datos de las investigaciones del CIMAD y el IMCO.

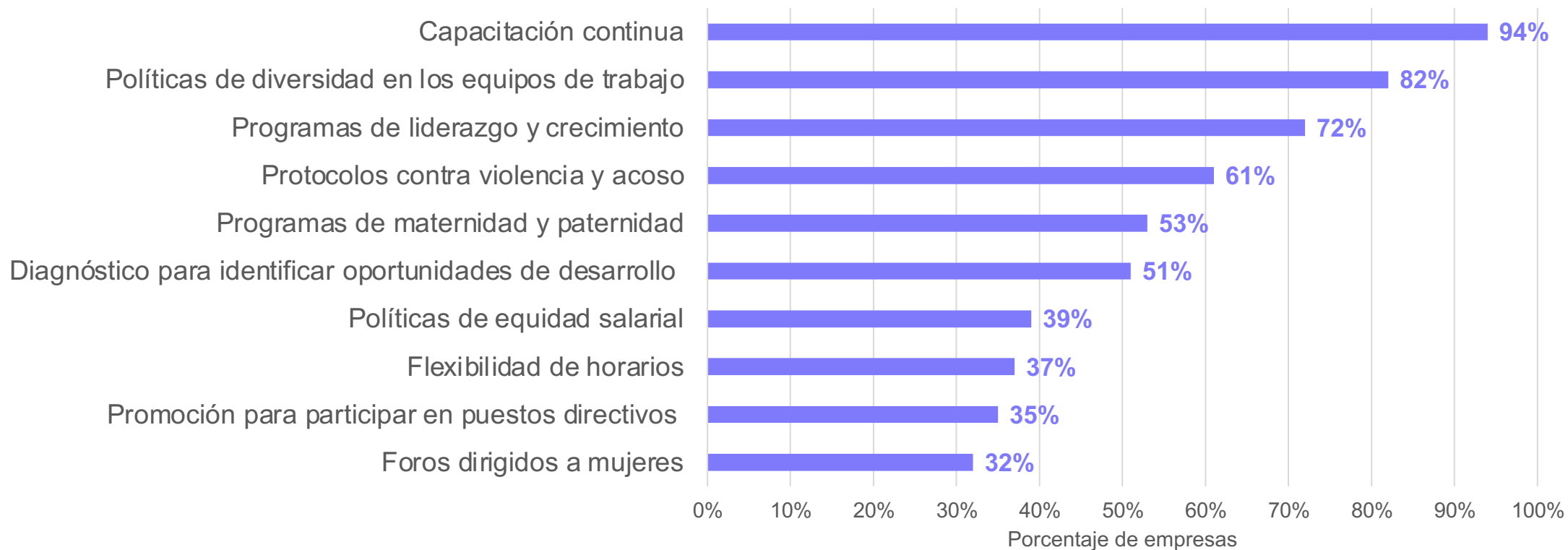
¿Qué están haciendo las empresas para **sumar a más** **mujeres?**

Además de cumplir con el reporte anual 2021, **43% de las empresas** publicaron su reporte de sustentabilidad 2021.



Las empresas implementan capacitación continua para sus trabajadoras como una forma de incrementar su inclusión

Porcentaje de empresas que implementan políticas de inclusión para mujeres, por tipo de política



Nota: La suma de las políticas implementadas no da como resultado 100%, ya que las empresas pueden implementar más de una estrategia. Se consideran las 10 políticas más comunes.

Fuente: Elaborado por el CIMAD y el IMCO con información de los reportes de sustentabilidad 2021 de las 79 empresas que transparentaron este documento.

La **diversidad de género** en las empresas:



Promueve condiciones de empleo más equitativas que fomentan el desarrollo de talento entre mujeres y hombres.



Impulsa la competitividad y mejora el desempeño financiero de las empresas con visiones distintas que se complementan.

El CIMAD y el IMCO proponen

1

Generar datos con perspectiva de género para guiar la implementación de estrategias de inclusión.

Generar y transparentar datos con perspectiva de género que no solo estén desagregados por sexo para que, a partir de ello, se desarrollen autodiagnósticos y planes de acción para cerrar las brechas en las empresas.



2

Robustecer la Circular Única de Emisoras con perspectiva de género.

Incluir indicadores como:

- Conformación de la plantilla laboral por nivel jerárquico.
- Políticas de inclusión para madres, como salas de lactancia.
- Períodos de licencias de maternidad y paternidad.



3

Diseñar programas y políticas de armonización vida-trabajo.

A partir de los diagnósticos que se generen en las empresas, impulsar políticas vida-trabajo tales como flexibilidad en los horarios de trabajo, respeto a las jornadas de trabajo dignas, extensión de los permisos de paternidad, trabajo remoto o mentorías.



4

Implementar estrategias para fortalecer el crecimiento profesional de las mujeres en las empresas.

- Conformar un semillero o programa de becarias para impulsar el crecimiento de las trabajadoras dentro de la empresa.
- A través del desarrollo de nuevas habilidades, acompañarlas con mentorías por parte de personas que ocupen puestos jerárquicos altos y brindarles una red de apoyo.



5

Impulsar las inversiones con enfoque de género.

- Promover inversiones en empresas que integren el análisis de género, por ejemplo, proyectos que busquen impactar de forma positiva a las mujeres o niñas.
- Aprovechar las inversiones con criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) para invertir en mujeres es una apuesta rentable y socialmente responsable.



Reconocemos a las empresas que incluyen talento femenino y continúan esforzándose en desarrollarlo.

Sumar a más mujeres en puestos de alta dirección y consejos es un factor esencial para el crecimiento y competitividad de las empresas y el país.

MUJERES EN LAS EMPRESAS: IMPULSORAS DEL CAMBIO

