

PREMIO A LA EQUIDAD DE GÉNERO

2024

imef
ejecutivos de finanzas

MEF MUJERES
EN FINANZAS



Por una cultura
de equidad
participativa con
bases firmes



Contenido

Resumen ejecutivo	3		
Presentación	4		
Introducción	5		
I Contexto: Factores clave para la competitividad empresarial	7		
1 EL GOBIERNO POR Y PARA LA EQUIDAD	8		
• Gobiernos, política y entorno macroeconómico y empresarial	11		
2 TRANSFORMACIÓN: LAS EMPRESAS COMO MULTIPLICADORAS DE LA EQUIDAD	12		
• Pilares sólidos	13		
3 ¿CÓMO PODREMOS LOGRAR UNA SOCIEDAD SOSTENIBLE DONDE LA EQUIDAD DE GÉNERO SEA UN PILAR?	16		
II México con iniciativas propias alineadas a los esfuerzos internacionales	19		
1 EDUCAR PARA PERMEAR	19		
2 COLABORACIÓN E INNOVACIÓN BASADA EN LAS MEJORES PRÁCTICAS	20		
III Evolución y aportaciones para una cultura de equidad	24		
1 CONTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES FINALISTAS EN 2024 EN RELACIÓN CON LOS REACTIVOS	25		
• Resumen de los reactivos	35		
2 FORTALEZAS: COMPARATIVO 2023 - 2024	38		
3 SUMA DE ESFUERZOS	41		
• 2022-2024 ¿cómo vamos en las tareas para la equidad de género?	41		
IV Una cultura de equidad participativa	45		
1 UNA APRECIACIÓN CUALITATIVA TOMANDO EN CUENTA DATOS CUANTITATIVOS	45		
V Retos con evidencias concretas	49		
1 MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN	49		
• Condiciones equitativas de competencia	50		
• Criterios básicos	50		
• Participación efectiva	50		
• Iniciativas para sumar	51		
• Competencias y habilidades fundamentales	52		
• Competencias necesarias que las mujeres deben demostrar al ser integrantes de un Consejo de Administración	53		
• Acciones para sumar	54		
2 SEGMENTOS CON RETOS PARTICULARES	54		
• Talento femenino en un sector retador	54		
• Mejoras importantes en contrataciones	56		
• Información estadística de participantes del Premio IMEF-MEF	56		
• Distribución del ingreso	56		
3 ENTENDIMIENTO ES LA CLAVE	57		
VI Conclusiones	58		
Fuentes consultadas	59		
Listado de gráficas, tablas, cuadros y gráficos	60		
Directorio	60		
Para obtener más información sobre el Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF consulta:			
https://premioequidaddegenero.org.mx/			

Resumen Ejecutivo

Se presentan los resultados de la tercera edición del Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF (PEG) y, como en cada entrega desde 2022, se ofrece información para contar con una óptica de la importancia de las políticas y estrategias que realizan las organizaciones participantes y así poder contextualizar el impacto que tienen en su entorno económico y social. Este informe propone un enfoque de triple hélice, donde gobierno, empresas e individuos colaboran para garantizar la equidad de género en todos los ámbitos socioeconómicos y políticos. Dado que es el tercer año del Premio se pueden analizar los avances logrados por las empresas participantes en la equidad de género en México.

Presentación

Por tercer año consecutivo se llevó a cabo la edición del Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF. Para los organizadores, el Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas y Mujeres en Finanzas, es un logro importante confirmar el interés que las empresas tienen en divulgar sus políticas y estrategias relacionadas con la equidad de género.

También es motivo de satisfacción observar cómo esta iniciativa ha captado el interés de las empresas mexicanas, y de las multinacionales con presencia en México, para dar a conocer sus políticas, estrategias y acciones para caminar hacia una cultura de mayor equidad para la mujer y permear en la comunidad empresarial, exponiendo los avances y beneficios a través de los resultados que se reflejan en los indicadores que se evalúan en los cuatro pilares que contienen los 18 reactivos que configuran la evaluación del Premio.

A tres años de instituido el Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF vemos con orgullo que las empresas participantes ya lo presentan como un referente en el tema, y su participación como finalistas o ganadoras como un compromiso con sus colaboradores que ya viven los efectos de las políticas organizacionales.

Sin embargo, comprendemos que para alcanzar la equidad de género es esencial abordar y superar las desigualdades preexistentes como la brecha salarial, la subrepresentación de las mujeres en roles de liderazgo, la violencia y la persistencia de roles y estereotipos tradicionales entre otras cuestiones evaluadas por el Premio.

Confirmamos nuestro interés en seguir promoviendo a través del Premio la importancia que tiene la participación de la mujer en las organizaciones, donde puede tener un trato igualitario con beneficios equitativos para luego permearlos en su comunidad o campo de acción con un efecto de círculo virtuoso en el que participen gobierno, empresas e individuos, como se propone en este trabajo.

Este documento tiene la intención de fomentar la promulgación de políticas y leyes que salvaguarden los derechos de las mujeres, impulsar su participación activa en todos los aspectos de la sociedad y educar a la población sobre la trascendental importancia de la equidad de género.

Dennisse Montesinos Pacheco
PRESIDENTA Y COFUNDADORA MUJERES EN FINANZAS
MEF

José Domingo Figueroa Palacios
PRESIDENTE NACIONAL
IMEF

Introducción

Según el Informe Global sobre la Brecha de Género 2023, alcanzaremos la plena paridad de género en 131 años. Este dato empeora en 2024 con una proyección de 134 años por la falta de avances sustanciales.

Este dato es muy significativo debido a las desigualdades que se registran en los ámbitos social, económico y político. Por ejemplo, las mujeres tienen menos probabilidades de ser empresarias y se enfrentan a más obstáculos para poner en marcha su negocio.

Además, tienen una responsabilidad desproporcionada respecto al trabajo no remunerado de cuidados que prestan a otras personas, lo que tiene un efecto adverso directo en la fuerza de trabajo y en los ingresos.

Si se superan las brechas en la participación en el empleo y el salario entre mujeres y hombres, las mujeres podrían aumentar sus ingresos hasta en un 76%, pero la realidad aún no está a favor.

Por ello, cada vez es más necesario y urgente atender los condicionantes para la equidad de género como acción prioritaria para el desarrollo sostenible, meta de todo país y sociedad.

En este sentido, en el marco de la tercera edición del Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF y para efectos de este trabajo se planteó la pregunta: ¿qué hacer para lograr una sociedad en la que la equidad de género sea una realidad, o al menos una posibilidad en crecimiento con bases firmes?

Desde nuestra perspectiva, la respuesta tiene que ver con el lugar y la posición de los involucrados porque se trata de la visión, propuestas y estrategias de las organizaciones productivas, de los organismos sociales y de las entidades públicas o gubernamentales, así como de su nivel de concientización sobre la importancia de la paridad de género y su contribución para una sociedad

más justa donde mujeres y hombres tengan las mismas posibilidades económicas, sociales, culturales, etcétera.

En ese sentido, en este trabajo planteamos tener un enfoque de triple hélice en el que participen gobierno, empresas e individuos:

La participación del gobierno es para que haya equidad desde la postulación hasta la elección de los representantes ciudadanos, porque los países con mayor representación de mujeres en el gobierno cosechan beneficios sociales y las mujeres en posiciones de liderazgo político eliminan las barreras legales a la participación de la fuerza laboral de la mujer, además suelen aprobar más leyes que eliminan la desigualdad

La participación de las empresas es para que generen políticas específicas de equidad atendiendo todas las aristas de todos los tipos de personas involucradas.

Los individuos deben participar en las acciones del gobierno y de las empresas y promoverlas para ser parte de los resultados que nos permitan llegar a 50/50 en oportunidades y derechos en los que los conceptos de justicia, innovación, resiliencia, liderazgo y creación de valor son fundamentales para la eliminación de las barreras legales y el empoderamiento económico de las mujeres.

Todo esto sirve como contexto esencial para presentar los resultados de la edición 2023 del Premio a la Equidad de Género, en el que incluimos una comparación con los resultados de las ediciones anteriores para evaluar el progreso, tanto del Premio como de los participantes que se han inscrito por segunda o tercera vez para compartir su visión de liderazgo a través de sus políticas, estrategias y acciones, contribuyendo así a la construcción de un mundo más igualitario y sostenible en el que la equidad de género sea un pilar.



I Contexto: factores clave para la competitividad empresarial

Continuamente vemos los conceptos de justicia, innovación, resiliencia, liderazgo y creación de valor aplicados en diversos contextos. Esto plantea la pregunta: ¿cómo podemos construir una sociedad donde la equidad de género sea no solo una posibilidad, sino una realidad en desarrollo sostenible?

Las respuestas pueden variar, pero todas apuntan a una sociedad en la que las diferencias disminuyan y los beneficios se maximicen para lograr la equidad de género, ese 50/50 en oportunidades y derechos.

Partiendo de lo anterior, la siguiente pregunta es ¿qué hacer para lograr una sociedad en la que la equidad de género sea una realidad, o al menos una posibilidad en crecimiento con bases firmes?

La respuesta tiene que ver con el lugar y la posición de los responsables porque se trata de la visión, propuestas y estrategias de las organizaciones productivas, de los organismos sociales y de las entidades públicas o gubernamentales, así como de su nivel de concientización sobre la importancia de la paridad de género y su contribución para una sociedad más justa donde mujeres y hombres tengan las mismas posibilidades económicas, sociales, culturales, etcétera.

En el marco del Premio a la Equidad de Género, en el IMEF y en MEF vemos a la justicia como un elemento para acelerar el progreso en este tema y el empoderamiento de las mujeres en los próximos años.

El liderazgo femenino como un facilitador para la resolución de problemas empresariales desde una perspectiva innovadora, mediante la combinación del trabajo racional con el intuitivo que conduzcan a la creación de valor, no solo para las organizaciones productivas sino para las comunidades en general en las que las mujeres tienen que lidiar con la adversidad en sus hogares y en el trabajo.

En el IMEF y en MEF vemos esos conceptos como elementos necesarios para contribuir a un desarrollo sostenible, en el que la sostenibilidad es a la vez un objetivo y una herramienta para la equidad de género. Por lo tanto, vemos esos conceptos como facilitadores para que la participación femenina en la fuerza laboral no siga siendo inferior a la masculina.

El Banco Mundial estima que aproximadamente 2,400 millones de mujeres en el mundo no tienen los mismos derechos económicos que los hombres¹, lo que les da a una desventaja en los ámbitos laboral, educativo, social y cultural, por lo que llegar a la equidad es un tema de justicia que tiene muchas implicaciones en los ámbitos señalados que convergen en el crecimiento económico y, por consecuencia, en el desarrollo sostenible de todas las naciones.

Diversos estudios señalan que empoderar a las mujeres no solo les permite vivir y dar forma a sus vidas en su máximo potencial para su desarrollo humano, también tiene un impacto macroeconómico sustancial.

Por ejemplo, el Banco Mundial estima que cerrar las brechas de género en ámbitos como el empleo y la iniciativa empresarial podría aumentar el PIB mundial en un 20%. De acuerdo con el Fondo Monetario Internacional, una reducción de la brecha en la participación de las mujeres en la fuerza laboral podría traducirse en un incremento medio del producto económico del 35%, pero esto aún no se logra. En el Premio de Equidad IMEF-MEF tenemos la intención de contribuir a lograr esos crecimientos esperados.

De acuerdo con el Informe Global sobre la Brecha de Género 2023, se necesitarán 131 años para alcanzar la plena paridad de género, un año más (134) según el informe correspondiente a 2024 debido a la falta de cambios significativos y generalizados para lograr la paridad.

El Informe Mundial sobre la Brecha de Género 2024 del Foro Económico Mundial² reconoce los retos geopolíticos, macroeconómicos y de otro tipo de los últimos tiempos. Señala que las sucesivas crisis, el declive de las infraestructuras sociales y asistenciales, así como la persistencia de las desigualdades han frenado colectivamente las condiciones de equidad en los últimos años.

1. La Mujer, la empresa y el derecho 2022. Banco Mundial. Disponible en: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men#:~:text=Según%20el%20informe%20del%20Banco,participar%20plenamente%20en%20la%20economía>.

2. Global Gender Gap 2024. World Economic Forum. Disponible en: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/digest/>

Sin embargo, históricamente las mujeres han demostrado una evolución constante, aunque no generalizada porque la autonomía, el reconocimiento y la visibilidad de sus aportaciones —que implicaría su empoderamiento— no se ha registrado en todos los niveles de la actividad económica, pero sí han contribuido a construir un modelo para desarrollar sociedades más estables y justas para alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos.

No obstante, cada vez se multiplican más los mensajes para promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres en todos los niveles, desde las bases hasta los cargos directivos.

También cada vez más se evalúan y difunden los progresos realizados a favor de la equidad de género, lo que podría considerarse un acto de resiliencia en un contexto en el que, como lo exponen en el Foro Económico Mundial, se necesitará más de un siglo para alcanzar la plena paridad de género.

Por lo tanto, se requiere proporcionar los recursos para evitar el retroceso de los avances logrados para garantizar que los caminos hacia el crecimiento, la prosperidad, la innovación y la sostenibilidad nivelen el terreno para todas las personas para hacer realidad el 50/50, que implica cambiar tanto el origen como el destino de los recursos, así como las mentalidades hacia un nuevo paradigma.³

Lograrlo implicaría tener un enfoque de triple hélice en el que:

- 1. En el gobierno** haya equidad desde la postulación hasta la elección de los representantes ciudadanos; es decir, que la actividad política sea equitativa para obtener resultados económicos no diferenciados. Además, que den incentivos fiscales que ayuden a que las empresas reduzcan la brecha salarial y tengan políticas de apoyo para el cuidado de la familia.
- 2. En las empresas** haya políticas específicas de equidad atendiendo todas las aristas de todos los tipos de personas involucradas.
- 3. En los individuos** haya interés en promover, participar y ser parte de los resultados.

1. GOBIERNO POR Y PARA LA EQUIDAD

A principios de 2023, las mujeres ocupaban alrededor del 27% de los escaños parlamentarios, 23% de los cargos ministeriales y representaban menos del 10% de los jefes de Estado del mundo.

Solo seis de los 193 países miembros de las Naciones Unidas —México, Nueva Zelanda, Nicaragua, Ruanda, Emiratos Árabes Unidos y Cuba— habían logrado la igualdad de género en el parlamento, y las mujeres ocupaban la mitad o más de los cargos ministeriales en solo 11 naciones (Albania, Bélgica, Chile, Colombia, Finlandia, Alemania, Mozambique, Países Bajos, Nicaragua, Noruega y España)⁴.

Lo anterior es importante porque los países con mayor representación de mujeres en el gobierno cosechan beneficios sociales y las mujeres en posiciones de liderazgo político eliminan las barreras legales a la participación de la fuerza laboral de la mujer, además suelen aprobar más leyes que eliminan la desigualdad.

Por lo tanto, con más mujeres en cargos políticos, aumenta más la puntuación del *Índice de la mujer, la empresa y el derecho de un país*, un índice que mide la igualdad jurídica de oportunidades económicas.

Del índice de 2024 se desprende que solo si las mujeres tienen una representación significativa (idealmente paridad) se logrará la igualdad legal de oportunidades económicas y se desbloquearán los beneficios y las mejoras económicas asociadas con la equidad.

En la presentación del *Índice de la mujer, la empresa y el derecho de un país*, Silvana Koch-Mehrin, presidenta y fundadora de Women Political Leaders (WPL) señaló que los estereotipos y las barreras específicas hacia las mujeres hacen que hoy en día no tengan los mismos derechos que los hombres y sean una minoría en el liderazgo político, que es el que decide sobre las leyes y regulaciones.

De lo anterior se desprende que la meta es que haya más mujeres en el liderazgo político para tener soluciones que permitan resolver crisis y promuevan el progreso en toda la sociedad.

Julia Gillard, Presidenta del Instituto Global para el Liderazgo de la Mujer en el King's College, Londres, ha

³. Global Gender Gap 2024. World Economic Forum. Disponible en: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/digest/>

⁴. Los países con más mujeres en el gobierno son más prósperos (2023). Foro Económico Mundial. Disponible en: <https://es.weforum.org/agenda/2023/11/los-paises-con-mas-mujeres-en-el-gobierno-son-mas-prosperos/>

investigado lo que sucede cuando las mujeres se convierten en líderes políticas. Algunos de sus hallazgos incluyen:

- Se remodela la naturaleza de la política y las relaciones internacionales para incorporar cuestiones y problemas que antes se percibían como no prioritarios, como la violencia de género.
- Se da mayor importancia a la lucha contra la corrupción y se concentran recursos en la calidad y la coherencia de la prestación de servicios públicos.
- Se da prioridad a las áreas temáticas que benefician a los más vulnerables de la sociedad a través de la atención sanitaria, el bienestar y la educación. Por lo tanto, se contribuye a que las sociedades sean más igualitarias y solidarias.

Alice J. Kang, Profesora Asociada de Ciencias Políticas y Estudios Étnicos de la Universidad de Nebraska-Lincoln considera que el crecimiento del liderazgo político de las mujeres es crucial para su empoderamiento económico, por lo que no basta con superar los récords

de baja representación femenina, lo que sería una inclusión simbólica, sino hacer efectiva su participación para cumplir con la promesa de igualdad legal de oportunidades económicas.

De acuerdo con el *Índice de la mujer, la empresa y el derecho de un país*, establecer la igualdad entre mujeres y hombres en su participación económica puede impulsar significativamente la economía.

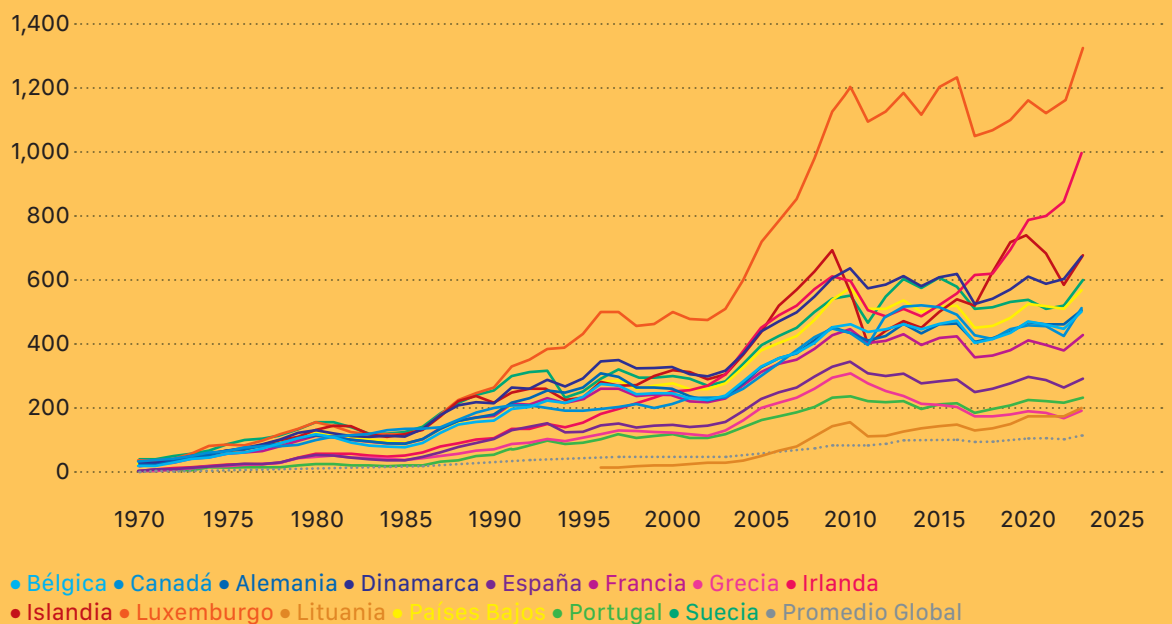
Datos del Banco mundial señalan que, por ejemplo, cerrar la brecha de género podría impulsar el PIB en Canadá y Japón en un 4%; en Pakistán, 30%; y en Níger, 32%. Esto es posible porque a medida que se aprueban más leyes y políticas que prohíben la discriminación contra las mujeres, es más probable que participen en la economía, lo que aumenta las tasas de participación en la fuerza laboral, por lo tanto, se reduce el desempleo y la pobreza.

Debido a lo anterior, la eliminación de las barreras legales y el empoderamiento económico de las mujeres deberían ser una prioridad en la formulación de políticas.

GRÁFICA 1

Desarrollo del desempeño económico para países con paridad legal de oportunidades económicas

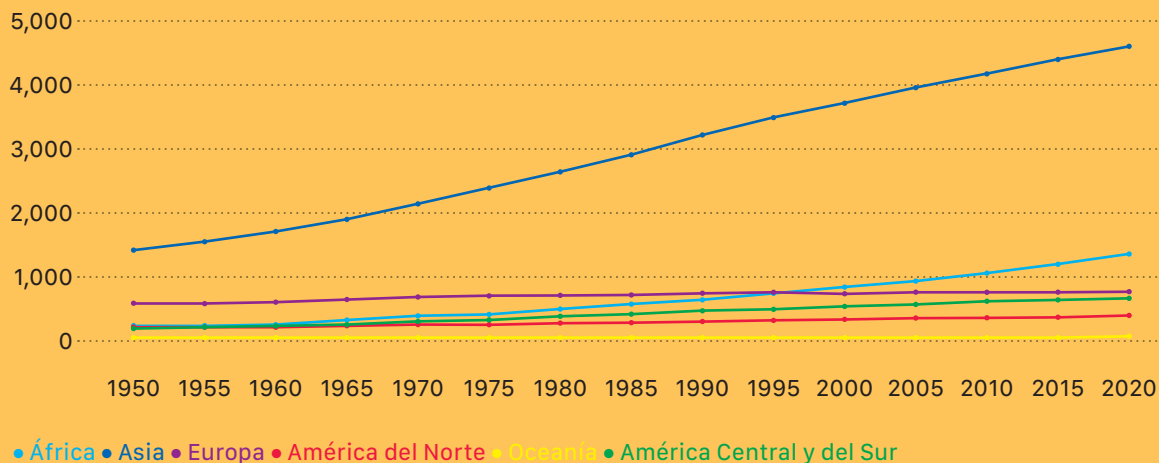
GDP, per cápita, en miles de dólares (EU)



Fuente: Banco Mundial, WPL y análisis de Oliver Wyman

GRÁFICA 2

Evolución de la población mundial de 1950 a 2020, por área geográfica (en millones)



Fuente: <https://es.statista.com/estadisticas/635125/poblacion-mundial-en-por-continentes/>

Según el índice mencionado hay varias maneras en las que las mujeres pueden influir en las discusiones políticas:

- 1. Al aportar nuevos temas a la agenda política** que, de otro modo, se habrían descuidado.
- 2. Al desafiar los estereotipos** que pueden influir en la forma en que se discuten y perciben los problemas.
- 3. Al promover debates y una toma de decisiones más colaborativos**, lo que podría dar lugar a resultados más inclusivos.

Las diferencias de género en la legislación afectan tanto a las economías en desarrollo como a las desarrolladas y a las mujeres de todas las regiones.

Casi el 90% de las 143 economías estudiadas registra al menos una diferencia legislativa que restringe las oportunidades económicas para las mujeres. Entre ellas, 79 economías poseen leyes que limitan el tipo de empleo que las mujeres pueden ejercer. Asimismo, los esposos pueden oponerse a que sus esposas trabajen e impedirles que acepten un empleo en 15 economías.⁵

En la gráfica 1 se puede observar el desarrollo del desempleo económico para países con paridad legal de

⁵ Los beneficios económicos de la igualdad de género. Pacto Mundial Red Española. Disponible en: <https://www.pactomundial.org/noticia/los-beneficios-economicos-de-la-igualdad-de-genero/>

oportunidades. Se parte de 1970, año en el que tanto organizaciones públicas como privadas emprendieron la tarea de documentar los avances de la participación de las mujeres en la vida social, especialmente en la esfera económica. Los países a los que se hace referencia parten de prácticamente cero para llegar a los casi 1,400 dólares de PIB per cápita que registra Luxemburgo.

En la gráfica 2 se puede ver la evolución de la población mundial. Se observa que ninguno de los países de Asia, que registran el mayor crecimiento demográfico, se encuentra en el grupo de países de la gráfica 1; lo mismo sucede con las naciones de América Central y del Sur.

Sin embargo, pese a las investigaciones y las evidencias, en el futuro se encuentra que la paridad política (representación equilibrada entre mujeres y hombres en parlamentos, cargos ministeriales y como líderes de un país o gobierno) se logrará en promedio antes que la igualdad legal entre hombres y mujeres porque, si bien, las mujeres siguen estando muy infrarrepresentadas en la política, a nivel mundial no tienen los mismos derechos legales que los hombres en lo que respecta a sus oportunidades y potencial para participar en la economía al mismo tiempo.

De ahí que la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) —el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento

de la mujer— haya establecido una serie de prioridades para el período 2021-2024, entre ellas:

La participación plena y efectiva de las mujeres en la toma de decisiones en la vida pública, la eliminación de la violencia y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de, entre otras acciones, la educación, innovación y cambio tecnológico abordando la pobreza y fortaleciendo las instituciones y la financiación con una perspectiva de género.⁶

De acuerdo con el Informe Global sobre la Brecha de Género 2024, si bien la adopción de políticas económicas para promover la igualdad de género ha aumentado en general, en las regiones existen marcadas diferencias no solo en la adopción, sino también en la dotación de recursos y la implementación, por lo tanto, contar con recursos suficientes e implementarlos idóneamente es fundamental para estar en el camino de la equidad de género y convertirla en motor de un nuevo crecimiento de alta calidad.

Gobiernos, política y entorno macroeconómico y empresarial

Los esfuerzos empresariales para mejorar la paridad de género están cobrando impulso en América Latina, Oriente Medio y Asia Oriental. Esto es muy importante porque cuando los esfuerzos de equidad e inclusión son más duraderos se puede registrar un aumento de la productividad, de donde también puede surgir la nivelación de remuneraciones, adaptabilidad al cambio y resultados de innovación más sólidos, lo que se convierte en una ventaja competitiva en un entorno macroeconómico y empresarial cada vez más difícil.

Según un estudio de McKinsey & Company, las empresas con más mujeres en puestos de liderazgo tienen un 21% más de probabilidades de experimentar una rentabilidad superior por encima de la media de su industria.

Pero datos de LinkedIn retomados en el Informe Global sobre la Brecha de Género 2024 muestran que la representación de las mujeres en la fuerza laboral sigue siendo inferior a la de los hombres en casi todas las industrias y economías, y las mujeres representan el 42% de la fuerza laboral mundial y el 31.7% de los líderes senior.

Respecto a México estos datos van de la mano con los expuestos en una investigación reciente encabezada

por la Universidad Autónoma de Nuevo León⁷ en la que se expone que en nuestro país la participación de la mujer con posibilidades de trabajar en el mercado laboral es del 45% versus el 74% de los hombres, y la brecha salarial entre hombres y mujeres está en un rango de entre un 9 y 6%, y disminuye a mayor educación de la mujer, impactando también en una mejora en su participación en el mercado laboral.

Según LinkedIn, las condiciones macroeconómicas adversas han reducido la contratación de mujeres en puestos de liderazgo senior. Sin embargo, cuanto mayor sea la representación de las mujeres en la fuerza laboral, mayor será la resiliencia a la reducción de personal durante las recesiones económicas.

Pero esto está lejos de verse. En el reporte de 2024 del Foro Económico Mundial se expone que la contratación de mujeres en puestos de liderazgo comenzó a deteriorarse, al pasar del 37.5 al 36.9% en 2023 y siguió cayendo a principios de 2024 hasta el 36.4%, por debajo de los niveles de 2021.

De acuerdo con el Índice Global de Brecha de Género del Foro Económico Mundial, entre 2006 (año en el que inició este índice) y 2023, en términos generales, los resultados no son favorables, pero en lo que respecta a acciones particulares se pueden ver avances.

Los adelantos replicados en las diferentes geografías y sectores económicos pueden hacer que el panorama actual se revierta, procurando el aumento de la participación laboral y económica de las mujeres, así como el logro de la paridad de género en el liderazgo tanto en las empresas como en el gobierno.

Si se permean las mejoras, se podrían convertir en dos palancas clave para abordar las brechas de género más amplias en los hogares, las sociedades y las economías.

En el subíndice de Empoderamiento político, México ascendió del lugar 45 al 14 entre 2006 y 2024. Este apartado del Índice Global de Brecha de Género mide la brecha de género en altos puestos de decisión política con indicadores como el porcentaje de mujeres en el poder legislativo y en puestos de secretarías de Estado, así como los años con una mujer como jefa de Estado.

El avance del país se debe a que mientras que en 2006 México contaba con 26% de mujeres en el Congreso, el país aumentó la representación femenina por medio de

⁶. Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. UNU Mujeres. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/como-trabajamos/comision-de-la-condicion-juridica-y-social-de-la-mujer>

⁷. Hacia una economía más justa: Valoración del trabajo y desigualdad de género en México. Coordinadores Joana Cecilia Chapa Cantú Grisiel Olivera Martínez Edgardo Arturo Ayala Gaytán. UANL 2024.

las cuotas, alcanzando su punto máximo de 49.6% en 2024.

México está cerca de lograr la paridad en las secretarías de Estado con 42% de los puestos ocupados por mujeres, lo que posiciona al país en el lugar 21 de 146. Además, algo que no está cuantificado es que a partir del 1 de octubre nuestro país tiene a una mujer en la presidencia.

En 2024, la población mundial más grande de la historia participó en elecciones nacionales, como en Bangladesh, Brasil, India, Indonesia, México, Pakistán y Estados Unidos. En los últimos 50 años, casi la mitad (47.2%) de las economías analizadas por el Índice Global de la Brecha de Género han tenido al menos una mujer en un alto cargo político.

La paridad de género en la representación parlamentaria alcanzó un máximo histórico del 33% en 2024, casi duplicándose desde 2006 (18.8%). A nivel regional, América Latina demuestra una mejora continua a lo largo del tiempo.

2. TRANSFORMACIÓN: LAS EMPRESAS COMO MULTIPLICADORAS DE LA EQUIDAD

Un número cada vez mayor de actores ha reconocido la importancia y urgencia de tomar medidas sobre iniciativas efectivas de paridad de género, y evidenciarlas como una contribución para construir organizaciones ágiles y flexibles capaces de lidiar con los riesgos y retos mundiales, así como fomentar el crecimiento sostenible.

Ejemplos ya hay muchos, desde la participación en las bases, hasta los cargos más altos en una organización, lo que representa dos formas para llegar a un punto de encuentro: hacer camino para llegar a los niveles de dirección y liderazgo, y desde la cúpula promover la participación de la mujer para llegar a la equidad.

Un ejemplo lo podemos ver en el Hong Kong Exchanges and Clearing (HKEX)⁸ que como regulador del mercado para más de 2,600 empresas cotizadas está aprovechando sus capacidades reguladoras para promover el buen gobierno corporativo y una sólida gestión ambiental, social y de gobernanza (ESG) entre todos los emisores mediante el establecimiento de normas, reglas y reglamentos de divulgación sólidos. Esto incluye hacer obligatorio que los emisores cotizados tengan al menos a una mujer en su consejo.

Con esa acción, la empresa está mostrando el importante papel que la regulación puede desempeñar en el avance de la paridad de género en los puestos de liderazgo.

Como resultado de estos esfuerzos, el porcentaje de consejeras en los consejos de administración de los emisores cotizados aumentó del 14.6% en 2020 al 17.3%, mientras que el porcentaje de emisores cotizados sin ninguna consejera disminuyó del 31.5% en 2020 al 21.4%.

La política del HKEX allanará el camino para que a finales de 2024 se hayan cubierto unos 550 puestos de consejeras en los consejos de administración de Hong Kong.

Esto viene en relación con los análisis del FMI que muestran que una mayor presencia de mujeres en las instituciones financieras y una mayor participación de estas en la formulación de las políticas financieras es indisoluble de una mayor resiliencia financiera.⁹

Además, en las empresas de tecnofinanzas y el sector empresarial, una mayor presencia femenina en puestos de responsabilidad se vincula a un mejor desempeño y rentabilidad, respectivamente.

Por ejemplo, en Islandia, la equidad de género en la fuerza laboral ha impulsado un crecimiento económico sostenible, logrando índices de productividad superiores al promedio global.

Sin embargo, los informes sobre los progresos no son homogéneos y los resultados individuales inmediatos

⁸. Diversidad, equidad e inclusión (DEI): Estas organizaciones lo están haciendo bien. Foro Económico mundial 2024. Disponible en: <https://es.weforum.org/stories/2024/01/diversidad-equidad-e-inclusion-estas-organizaciones-lo-están-haciendo-bien/>

⁹. Cómo cerrar la brecha de género y hacer crecer la economía mundial. Fondo Monetario Internacional. Disponible en: <https://www.imf.org/es/News/Articles/2022/09/08/blog-md-how-to-close-gender-gaps-and-grow-economy#:~:text=La%20discriminación%20por%20razón%20de,de%20Cooperación%20y%20Desarrollo%20Económico.>

aún deben convertirse en cambios culturales y económicos necesarios para dismantelar las barreras para las comunidades marginadas y, al hacerlo, desbloquear una mayor prosperidad para todos.¹⁰

Según Russell Reynolds, el panorama corporativo ha sido desafiante para los líderes de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), ya que el 60% de los directores de diversidad e inclusión (CDIO) de las empresas del S&P 500 dejaron sus puestos entre 2018 y 2021.¹¹

No obstante, el aumento de la polarización en algunas regiones y otras tendencias emergentes están llevando a los ejecutivos y a los profesionales de la DEI a volver a centrar los enfoques, lo que refuerza la necesidad de una mayor claridad sobre las iniciativas que funcionan.

Pilares sólidos

Un medio para mostrar lo que se está haciendo en México es el Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF, a través del cual las empresas que participan presentan lo que están haciendo para desarrollar una exitosa cultura de equidad de género al interior de sus organizaciones.

Las organizaciones (nacionales y multinacionales) participan en un proceso de evaluación basado en diversas métricas que se consolidan en cuatro pilares:

1. Efectividad de políticas y lineamientos.

Existencia de políticas y lineamientos que promuevan la incorporación, retención y desarrollo profesional con perspectiva de equidad para la mujer apoyadas desde la cumbre de las organizaciones.

2. Representatividad.

Generación de ambientes inclusivos de trabajo, medición de impactos de incorporación de políticas de equidad de género y búsqueda proactiva de relaciones externas con empresas que promuevan principios de equidad de género.

3. Brecha salarial.

Acciones proactivas para reducir las brechas salariales a todos los niveles de la organización, generando promociones con condiciones de flexibilidad y crecimiento proactivo de las mujeres hacia los niveles más altos de la organización.

4. Protección a la mujer, infancia y familia.

Generación de acciones que consideren la diversidad de necesidades de los colaboradores y el fomento para lograr condiciones favorables para la crianza y cuidados familiares en apoyo del desarrollo profesional equitativo para mujeres y hombres dentro y fuera de la empresa.

La aportación de cada uno de estos pilares en el desarrollo de las personas, de las familias y del país es importante, porque la equidad de género, además de ser un derecho humano fundamental, es imprescindible para lograr sociedades pacíficas, con pleno potencial humano y capaces de desarrollarse de forma sostenible. Además, está demostrado, como se ha explicado, que el empoderamiento de las mujeres estimula la productividad y el crecimiento económico.

Para la Organización de las Naciones Unidas, la equidad de género es más importante que nunca; sin embargo, su actual secretario general, António Guterres, admite que nos enfrentamos a un desafío crítico: una brecha de género de 360 mil millones de dólares anuales para 2030¹². Para revertir esta tendencia hay acciones clave que se deben afrontar de manera conjunta:

- Invertir más en las mujeres.
- Poner fin a la pobreza.
- Implementar financiamiento con perspectiva de género.
- Pasar a una economía y una sociedad del cuidado verdes.
- Apoyar a las mujeres creadoras de cambios.

Lo anterior destaca la importancia de un enfoque de triple hélice en el que participen el gobierno impulsando la actividad empresarial con mujeres en representación de cargos ciudadanos; las empresas con una visión de equidad y políticas organizacionales concretas para alcanzarla; y los individuos en general con el interés en participar, promover y ser parte de los resultados.

En el siguiente gráfico se muestran hechos y cifras del empoderamiento económico: en blanco se destacan los de implicaciones positivas, en negro los que tienen una connotación negativa y en naranja los que están en un punto intermedio, pero que de atenderse tomando en cuenta las investigaciones podrían sumarse a los positivos para lograr la equidad de género con todos los beneficios que esta implica.

¹⁰. Diversity, Equity and Inclusion Lighthouses 2024. Centre for the New Economy and Society (WEF). Disponible en: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Diversity_Equity_and_Inclusion_Lighthouses_2024.pdf

¹¹. Russell Reynolds, "Positioning Your Chief Diversity Officer for Top Performance", 2022.

¹². Igualdad de género. Una tarea inacabada. ONU. Disponible en: <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>

GRÁFICO 1

Datos y realidades Blanco, negro y alerta

<p>Una reducción de la disparidad entre la participación de mujeres y hombres en la fuerza laboral produce un crecimiento económico más rápido.</p>	<p>Incrementar la proporción de los ingresos del hogar controlados por las mujeres, procedentes de lo que ganan ellas mismas o de transferencias de dinero, modifica los patrones de gasto en formas que benefician a hijas e hijos.</p>	
<p>En todo el mundo, las mujeres ganan menos que los hombres.</p>		<p>Las mujeres tienen una responsabilidad desproporcionada respecto al trabajo no remunerado de cuidados que prestan a otras personas. Esto tiene un efecto adverso directo en la fuerza de trabajo.</p>
<p>Las diferencias de género en la legislación afectan tanto a las economías en desarrollo como a las desarrolladas, y a las mujeres de todas las regiones.</p>	<p>En 2020, la OCDE descubrió que sólo el 1% de los activos de fondos de financiación mixtos se asignó estableciendo la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres como objetivo principal.</p>	<p>El empoderamiento económico de la mujer es un buen negocio. Las empresas se benefician enormemente al aumentar las oportunidades en cargos de liderazgo para las mujeres, algo que ha demostrado aumentar la eficacia organizacional.</p>
<p>El trabajo de cuidados no remunerado es esencial para que funcione la economía, pero a menudo no se contabiliza ni se reconoce.</p>	<p>En 2050, a escala mundial, las mujeres seguirán dedicándole casi 2.5 horas diarias más que los hombres al trabajo de cuidados no remunerado, si continúa la tendencia actual.</p>	
<p>Las mujeres podrían aumentar sus ingresos hasta en un 76% si se superara la brecha en la participación en el empleo y la brecha salarial entre mujeres y hombres.</p>		<p>Si al trabajo no remunerado realizado por las mujeres se le asignara un valor monetario, este sería superior al 40% del PIB en algunos países.</p>

Fuente: Hechos y cifras: Empoderamiento económico. <https://www.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/hechos-y-cifras>

<p>Por cada año adicional de formación para las mujeres en edad reproductiva, la mortalidad infantil disminuyó en un 95%.</p>		<p>Se calcula que el costo económico para la economía mundial de las instituciones sociales discriminatorias y la violencia contra las mujeres asciende a unos 6 billones de dólares anuales.</p>
<p>Se estima que las compañías donde tres o más mujeres ejercen funciones ejecutivas superiores registran un desempeño más alto en todos los aspectos de la eficacia organizacional.</p>	<p>Al combinar el trabajo remunerado y el no remunerado, las mujeres de los países en desarrollo trabajan más que los hombres, destinando menos tiempo a la educación, el ocio, la participación política y el cuidado propio.</p>	<p>Para las mujeres, las probabilidades de trabajar en el sector del empleo informal son más altas que las de los hombres.</p>
	<p>El aumento de la educación de las mujeres y las niñas contribuye a un mayor crecimiento económico.</p>	<p>Los esposos pueden oponerse a que sus esposas trabajen e impedirles que acepten un empleo en 15 economías.</p>
<p>Cerrar las brechas existentes en las políticas de cuidados y ampliar los servicios de cuidados mediante trabajo decente puede crear casi 300 millones de empleos para 2035, lo que contribuiría a reducir las desigualdades de género en el empleo y generaría importantes beneficios sociales y económicos.</p>	<p>Entre el 70 y el 90% de los empleos creados mediante la inversión en la infraestructura del cuidado beneficiará a las mujeres.</p>	<p>La inversión en el sector del cuidado podría crear casi tres veces más puestos de trabajo que la misma inversión en la construcción.</p>
	<p>Las mujeres tienen menos probabilidades de ser empresarias y se enfrentan a más obstáculos para poner en marcha su negocio.</p>	

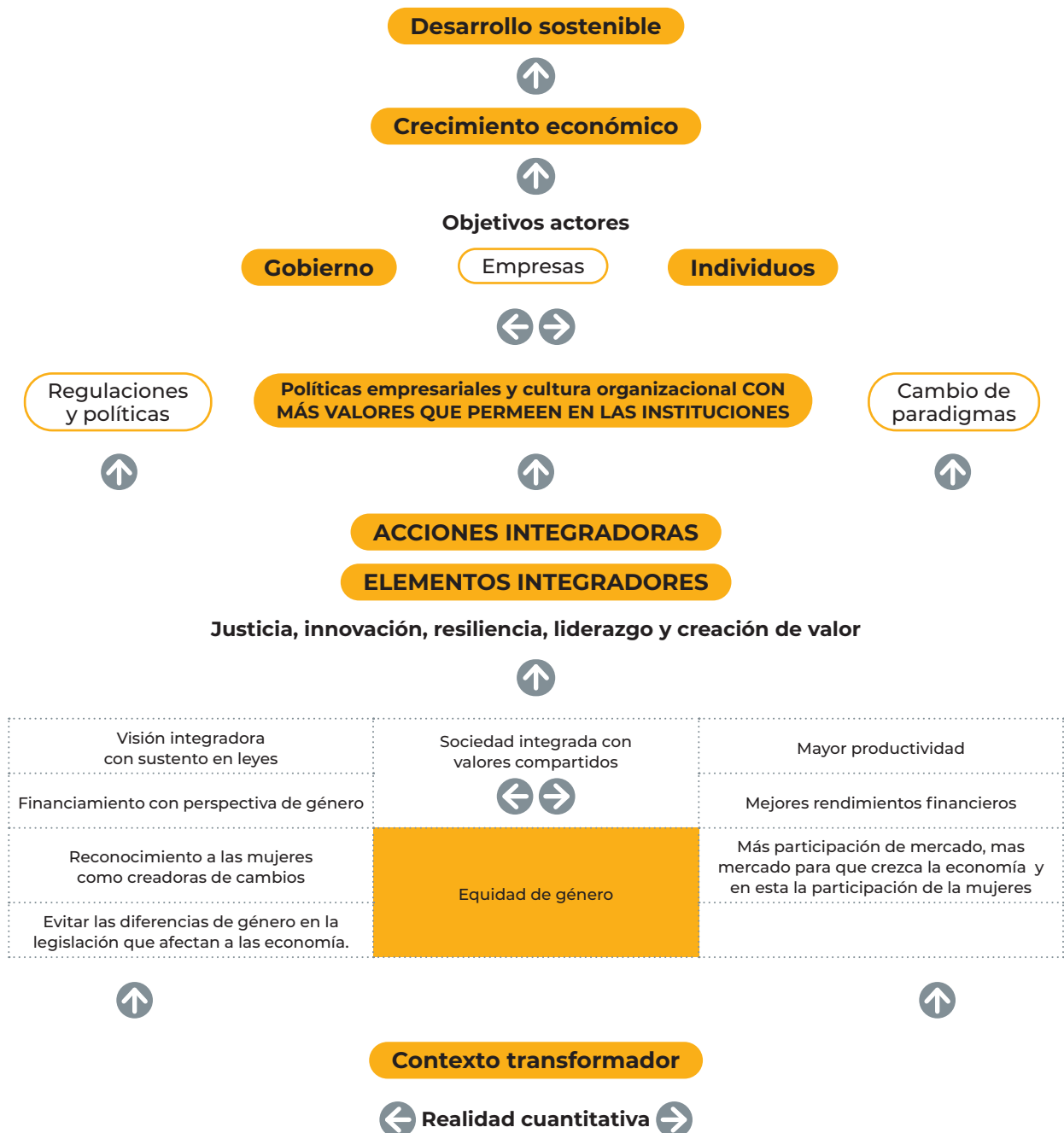
3. ¿CÓMO PODREMOS LOGRAR UNA SOCIEDAD SOSTENIBLE EN LA QUE LA EQUIDAD DE GÉNERO SEA UN PILAR?

De acuerdo con la información presentada y la visión del Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF, los

condicionantes para la equidad de género como elemento prioritario para el desarrollo sostenible, meta de todo país y sociedad, son: justicia, innovación, resiliencia, liderazgo y creación de valor a través de los tres sujetos protagonistas: gobierno, empresas e individuos como se puede apreciar en el gráfico 2.

GRÁFICO 2

Ruta lograr una sociedad sostenible en la que la equidad de género sea un pilar





La igualdad de género contribuye a la reducción de la pobreza y mejora la calidad del capital humano para las generaciones futuras (...) es clave que los gobiernos de la región puedan negociar acuerdos comerciales que incluyan cláusulas de género para originar más y mejores empleos para las mujeres”.

FABRIZIO OPERTTI, Gerente del Sector de Integración y Comercio del Banco Interamericano de Desarrollo (2021).

Las mujeres constituyen la mitad de la población mundial. Sin embargo, están notoriamente ausentes en los puestos de toma de decisiones, lo que socava la resiliencia económica.

Pocos jefes de Estado son mujeres y ellas siguen siendo minoría en los puestos ejecutivos de los directorios y en los cargos de liderazgo. La reducción de la brecha de género en el empleo podría incrementar el producto interno bruto (PIB) per cápita a largo plazo en un promedio de casi un 20 % en todos los países. En resumen, la justificación económica de la igualdad de género en el lugar de trabajo nunca ha sido tan importante.¹³

Alrededor de 2400 millones de mujeres en edad de trabajar no tienen igualdad de oportunidades económicas y 178 países continúan con barreras legales que les impiden participar plenamente en la economía.¹⁴

Muchas niñas y mujeres no pueden ejercer su derecho a la educación debido a la desigualdad de género y a las prácticas discriminatorias. La pobreza y la violencia de género son solo algunas de las razones que explican el alto porcentaje de niñas y mujeres sin escolarizar y analfabetas en todo el mundo.¹⁵

13. Es hora de movilizar el poder económico de las mujeres. Anna Bjerdeindermit Gill. Banco Mundial, 2024. Disponible en: <https://blogs.worldbank.org/es/voices/es-hora-de-movilizar-el-poder-economico-de-las-mujeres>

14. Aproximadamente 2,400 millones de mujeres en el mundo no tienen los mismos derechos económicos que los hombres. Comunicado de prensa, marzo 2022. Banco Mundial. Disponible en: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men#:~:text=Según%20el%20informe%20del%20Banco,participar%20plenamente%20en%20la%20economía.>

15. Datos clave sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación. UNESCO. Disponible en: <https://www.unesco.org/es/articulos/datos-clave-sobre-el-derecho-de-las-ninas-y-las-mujeres-la-educacion>



II México con iniciativas propias alineadas a los esfuerzos internacionales

La participación laboral de la mujer en México es baja. De las mujeres que trabajan, el 90% lo hace ya sea como obrera, empleada o por cuenta propia, mientras que para los hombres esta distribución es del 85%. Resalta que 8% de las mujeres trabaja, pero no recibe remuneración, este fenómeno existe en toda América Latina, pero en menor proporción.

Solo en cinco países el porcentaje de trabajadoras sin pago es mayor al de México, estos son: Bolivia, Perú, Guatemala, Paraguay y Ecuador; en contraste, la proporción en Chile y Argentina es de 0.5% y en Uruguay de 1%, de acuerdo con la investigación *Hacia una economía más justa. Valoración del trabajo y desigualdad de género en México*.¹⁶

En el mismo documento, elaborado por la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), se indica que el 49% de las mujeres que trabajan cuentan o tienen derecho a servicios médicos de alguna institución de seguridad social, característica sobresaliente de la formalidad, contra 43% de los hombres. Aunque la formalidad aparentemente es mayor entre las mujeres, es todavía muy grande la proporción de ellas que están al desamparo de la seguridad social.

Por lo anterior se observa que la participación laboral tiene un patrón en forma de U invertida con relación a la edad. Entre los más jóvenes y los de 60 o más años, la participación es más baja tanto para mujeres como para hombres; pero en el grupo intermedio, de 30 a 39 años, las mujeres alcanzan el 60%; sin embargo la brecha es de 35 puntos porcentuales en relación a los hombres en este grupo de edad.

El análisis descriptivo realizado por la UANL permite observar algunos hechos referentes a la participación de las mujeres en el mercado laboral de México:

1. A pesar de que ha aumentado en los últimos 30 años, la proporción de las mujeres que trabaja sigue siendo relativamente baja, de alrededor de 45%.
2. En los grupos de edad de 30 a 50 años la participación alcanza su máximo de 60%. A mayor educación, mayor es la participación laboral de las mujeres.
3. Entre las mujeres que cuentan con educación superior, casi el 70% trabaja, comparado con 23% en aquellas que no cuentan con educación alguna.

1. EDUCAR PARA PERMEAR

De la investigación *Hacia una economía más justa. Valoración del trabajo y desigualdad de género en México* se desprende que la participación laboral femenina tenderá a aumentar y la desigualdad salarial contra las mujeres a disminuir en la medida que aumente la educación de la población. Esto, seguramente, es consecuencia de que los mejores salarios que conlleva la educación motivan a las mujeres a participar, aunque sea parcialmente, en el mercado laboral.

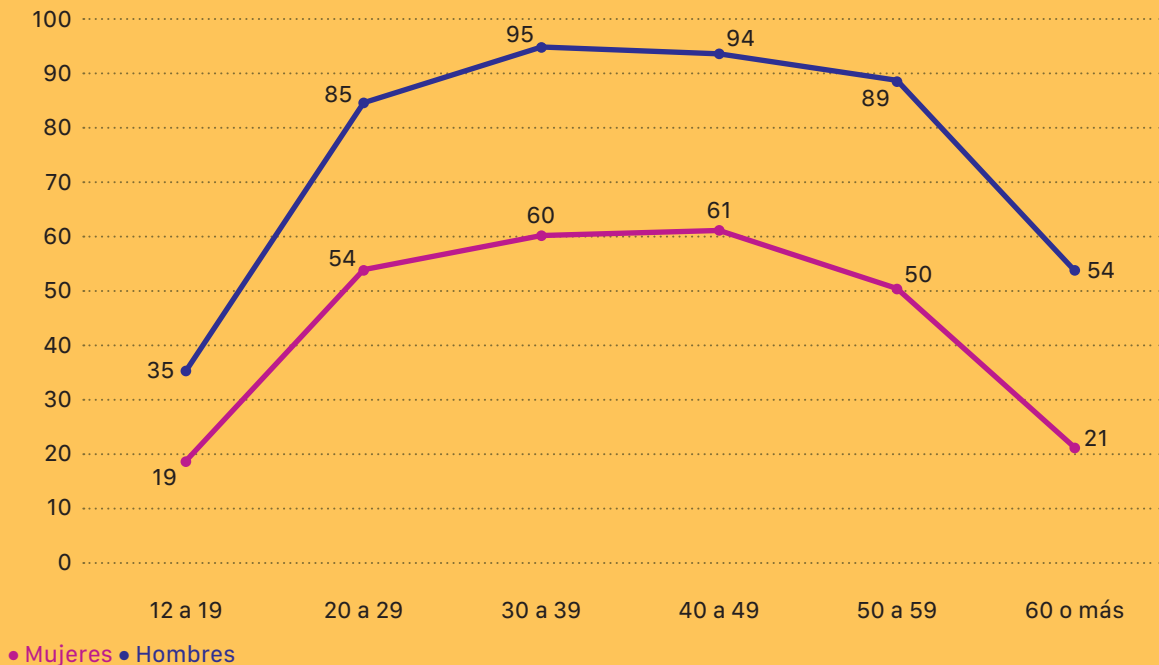
“En palabras de los economistas, la educación incrementa el costo de oportunidad del tiempo de las mujeres. Al parecer también las mujeres con más educación que participan en el mercado laboral tienen salarios más parecidos a los de los hombres. Una posible explicación es que a más educación es mayor la probabilidad de emplearse en el sector formal, donde los salarios están más determinados por criterios de meritocracia, dejando menos margen a la discrecionalidad”, se expone en la investigación referida.

También se advierte que la educación por sí sola no basta para mejorar la posición de las mujeres en el mercado laboral, ya que existen diversas barreras que deben atenderse para permitir el empoderamiento y desarrollo de las mujeres en trabajos de buena calidad en México, como la insuficiencia de guarderías o de estancias para niños, adolescentes y adultos mayores, así como la inflexibilidad en los horarios y trabajo a distancia en los centros de trabajo.

¹⁶. Hacia una economía más justa. Valoración del trabajo y desigualdad de género en México. UANL (2024). Joana C. Chapa, Grissel Olivera Martínez y Edgardo Arturo Ayala Gaytán, coordinadores.

GRÁFICA 3

Participación laboral de las mujeres y hombres en México en 2019 por grupos de edad (porcentajes)



Fuente: Hacia una economía más justa. Valoración del trabajo y desigualdad de género en México. UANL (2024). Joana C. Chapa, coordinadora.

Para atender las barreras, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO)¹⁷ Propone:

- 1. Fomentar la participación del Estado y de las empresas en los cuidados.** Para acelerar la corresponsabilidad de los cuidados, es necesario definir a las instituciones que estarán a cargo de la política nacional de dicha materia y asignar el presupuesto para su funcionamiento. Asimismo los servicios de cuidados deben responder a la realidad del mercado laboral, en específico para extender una mayor cobertura a las mujeres que trabajan en la informalidad.
- 2. Impulsar la matrícula de mujeres en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM por sus siglas en inglés) desde los estados** con estrategias locales de largo plazo que articulen los esfuerzos de diferentes sectores. El objetivo es fomentar la inclusión de más mujeres en este

tipo de carreras para que desarrollen habilidades que puedan promover su empleabilidad y mejorar sus oportunidades económicas.

En los apartados anteriores hemos visto cómo podríamos lograr una sociedad sostenible en la que la equidad de género sea un pilar y la educación (incluida la concientización al respecto) un elemento fundamental.

En los siguientes apartados se expone lo que las acciones conjuntas del IMEF y MEF están haciendo y cómo en un periodo corto de tiempo han logrado permear en el ecosistema empresarial de México al generar interés por las prácticas que conduzcan a una participación equitativa de la mujer en las organizaciones productivas, alineando de esta forma los esfuerzos de instituciones hacia un fin común.

2. COLABORACIÓN E INNOVACIÓN BASADA EN LAS MEJORES PRÁCTICAS

En el seminario web organizado por el Comité de Ética y Responsabilidad Social del IMEF en septiembre de

¹⁷ Índice Global de Brecha de Género 2024. IMCO. Disponible en: <https://imco.org.mx/indice-global-de-brecha-de-genero-2024/>

2020, los directivos de EDGE (Economic Dividends for Gender Equality) y representantes del Banco de México presentaron un caso concreto: la experiencia y los resultados de la certificación EDGE en el que proporcionaron datos estadísticos que ilustraron la evolución de la equidad de oportunidades para las mujeres en las organizaciones, así como en sus prácticas y procesos.

Este evento marcó el inicio de un enfoque más centrado en la divulgación de indicadores relacionados con la equidad de género en el país por parte del Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas (IMEF) y de Mujeres en Finanzas (MEF). Además, despertó el interés en desarrollar una metodología que permitiera medir la situación actual y, por ende, evaluar la evolución y los logros alcanzados.

Las directoras de MEF ya tenían experiencia previa con herramientas de evaluación relacionadas con el progreso de las organizaciones en la implementación de políticas y prácticas de equidad de género. Durante las reuniones de trabajo, compartieron los instrumentos del Pacto Mundial de la ONU, promovido por ONU Mujeres y gestionado por el Banco Interamericano de Desarrollo.

Por lo tanto, en el año 2020 se iniciaron las conversaciones para establecer una colaboración entre el IMEF y MEF con el propósito de desarrollar y lanzar el Premio a la Equidad de Género. Este convenio fue firmado en abril de 2021. Posteriormente, se llevaron a cabo los trabajos de selección de los reactivos que serían utilizados en el Premio a la Equidad de Género.

Una de las ventajas de la certificación EDGE radica en su enfoque en el trabajo de campo y la organización de sus reactivos en cuatro pilares, respaldados por un sólido requisito de presentación de pruebas numéricas y el valioso aporte de retroalimentación de los propios colaboradores respecto a lo declarado por la organización. Los cuatro pilares son:

- 1. Representatividad de género en todos los niveles.**
- 2. Equidad de pago.**
- 3. Efectividad de las políticas para asegurar en la práctica** (con evidencias) desarrollos de carrera para mujeres y hombres en términos de remuneración equitativa para ambos por trabajo equivalente, reclutamiento y promoción; desarrollo de liderazgo, entrenamiento y mentoreo; trabajo flexible y cultura organizacional.
- 4. Cultura organizacional inclusiva reflejada mediante la calificación de los empleados, en términos de oportunidades para el desarrollo de su carrera.**

La matriz de calificaciones, por ser una certificación, incluye requerimientos límite. Por ejemplo, que el rango de diferencia entre el promedio de salarios entre mujeres y hombres en cada nivel no rebase el 5%, la integración del Consejo de Administración con un mínimo de 30%, y retención superior al 60%. Respecto al trabajo flexible, el mentoreo, reclutamiento y promociones, contar con un mínimo de 65% de paridad. En el levantamiento de respuestas de los colaboradores, tendría que haber aprobaciones superiores al 50% de los puntos a tratar sobre esos mismos cuestionamientos.

En contraste, los planteamientos de ONU Mujeres, además de preguntar sobre las mismas prácticas, no establecen mínimo requerido, sino que para cada reactivo hay cuatro niveles de respuesta:

- 1. Estar interesados en el tema.**
- 2. Han planeado implementarlo.**
- 3. Lo han implementado.**
- 4. Se cuenta con evidencias numéricas publicadas.**

Para cada reactivo hay opción de seleccionar digitalmente el grado de avance, lo cual facilita calificarlos.

En adición a los temas que coinciden con los de EDGE, exceptuando la pregunta específica de los integrantes del Consejo, los reactivos de ONU Mujeres tienen una redacción más expresiva.

Así, de las dos experiencias, IMEF/MEF estableció su propio criterio, agregando la validación del trato con equidad de género en los colaboradores de los proveedores y aliados de negocio, en aspectos publicitarios y de mercadeo de la propia organización para no usar a la mujer como objeto, sino respetando su dignidad, los permisos de maternidad y paternidad remunerados, así como garantizar los entornos libres de violencia, seguros y con apoyo al cuidado de la salud e higiene, aunque no se incluyó el cuidado a los padres. De lo anterior surgieron 18 reactivos que se agruparon en cuatro pilares:

- 1. Efectividad de las políticas y lineamientos.**
- 2. Representatividad de las oportunidades.**
- 3. Brecha salarial.**
- 4. Equidad en la salud y cuidado infantil.**

Con una metodología basada en las experiencias previas y aportaciones, resultado del estudio de integrantes del IMEF-MEF, se estructuró el Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF. Se lanzó la convocatoria para la primera edición, la cual concluyó a mediados de 2022 con datos de 2021; en la segunda edición se presentaron los resultados de la edición 2023 con datos de 2022.

De las reuniones con los Jurados –académicos, investigadores del tema y directivos de organizaciones independientes interesados en la equidad de género, así como con integrantes del Comité Técnico Revisor del Premio– se ha obtenido retroalimentación para solicitar a los concursantes una mayor cantidad de evidencias numéricas y reconocer con mejor calificación si muestran evidencia de mejorar a través de los años.

A esta evolución se ha sumado la aportación de casos de éxito donde se muestre el impacto positivo de haber incluido un mayor número de mujeres en la organización,

ya sea por su sensibilidad de trato y criterio, como por la aportación financiera al negocio. También se ha añadido el criterio no solo de remunerar de forma igualitaria a mujeres y hombres por un mismo trabajo, sino de reducir la desigualdad entre niveles organizacionales, tema que para los países de donde se tomaron ideas para la elaboración del cuestionario del Premio IMEF-MEF no tiene tanta incidencia como en México.

Considerando lo anterior, el Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF quedó conformado por cuatro pilares y 18 reactivos que se aprecian en la tabla 1.

TABLA 1
Pilares y reactivos del PEG

PILAR	REACTIVO
I Efectividad de políticas y lineamientos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Equidad de género y empoderamiento de las mujeres en la empresa. 2. Equidad de género y empoderamiento de las mujeres al exterior de la empresa (incluye representación de la empresa y participación en asociaciones y organismos diversos que impulsan acciones de responsabilidad social o bien difusión de la equidad en su publicidad). 3. Política de reclutamiento con enfoque de género e igualdad de oportunidades para las mujeres. 4. Política de promociones y ascensos con enfoque de género e igualdad de oportunidades.
II Oportunidad, representatividad y difusión de resultados	<ol style="list-style-type: none"> 5. Perfiles de puesto adaptados con enfoque de igualdad de género en apoyo de las obligaciones familiares. 6. Seguridad de las mujeres trabajadoras al interior y exterior de la empresa. 7. Buena reputación y marca corporativa de la empresa, derivada del enfoque de equidad de género. 8. Relación y coordinación con empresas con políticas de perspectiva de género, para el suministro y la contratación de proveedores. 9. Mejora del impacto financiero por la adopción de políticas en materia de perspectiva de género e igualdad. 10. Desarrollo de marketing con promoción de la equidad de género (incluye desarrollo de productos y servicios de ser el caso).
III Brecha salarial	<ol style="list-style-type: none"> 11. Compensación económica para fomentar la equidad e inclusión financiera de las mujeres. 12. Disminución de brechas salariales entre hombres y mujeres. 13. Equilibrio en la vida laboral y personal de las mujeres trabajadoras. 14. Proceso de desarrollo y promoción profesional de las mujeres en la empresa, bajo un marco de igualdad de oportunidades.
IV Equidad, género, protección, infancia, familia	<ol style="list-style-type: none"> 15. Maternidad (licencias, periodos de descanso, espacios destinados para lactancia, cuidado infantil, atención a la primera infancia, entre otros.). 16. Paternidad (licencias, periodos de descanso, espacios destinados para ello, atención a la primera infancia, entre otros.). 17. Políticas y acciones de promoción al respeto a mujeres y del cuidado de la niñez; prevención y sanción de la violencia laboral en contra de la mujer (física, verbal, psicológica, sexual, etc.). 18. Salud de las mujeres en el ámbito laboral.



III Evolución y aportaciones para una Cultura de Equidad

En la primera edición del Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF participaron 55 empresas, de las cuales 24 fueron capaces de entregar evidencias para los 18 reactivos solicitados. Algunas de las organizaciones señalaron que, aun cuando no pudieron entregar toda la información, el cuestionario les sirvió para saber qué elementos tienen que desarrollar.

Fueron agrupadas en tres categorías por nivel de plantilla laboral: de 100 a 500, de 501 a 1,000 y más de 1,000 colaboradores en el país. Para la segunda edición se reconsideraron las categorías quedando divididas en más de 15,001 colaboradores, de 501 a 15,000 y de 500 o menos. Estas categorías fueron las mismas para la tercera edición celebrada en 2024 con información de 2023.

En la primera edición del Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF las empresas mejor evaluadas se destacaron por tener en común varios aspectos relevantes, como:

- **Un órgano encargado de promover la equidad** que se encuentra a nivel del Consejo de Administración, con un responsable líder a nivel del grupo que conforma la Dirección General.
- **Reconocimientos de responsabilidad social**, además de certificaciones específicas sobre equidad de género.
- **Datos sobre la cantidad de hombres y mujeres en cada nivel organizacional.**

- **Estadísticas comparativas de los niveles salariales entre mujeres y hombres**, de acuerdo con el grado jerárquico dentro de la organización.
- **Casos de utilización de las políticas de equidad**, promoción de la mujer e impulso al exterior de la empresa de las buenas prácticas de impulso a la mujer en el trabajo.
- **Registro en el tiempo de las prácticas** que se han llevado a cabo al interior de la organización.

Las empresas que se distinguieron por sus mejores prácticas en materia de la equidad de género en 2022 con datos de 2021 fueron:

- Banco Santander México
- Chevez, Ruiz, Zamarripa
- General Motors de México
- Grupo Bolsa Mexicana de Valores
- PwC México
- S&P Global México
- Tecnológico de Monterrey

Para 2023 el interés por participar en el Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF se incrementó, gracias al esfuerzo de promoción y divulgación de las mejores prácticas corporativas enfocadas en el tema que han implementado las organizaciones ganadoras, así como por una participación constante en medios de comunicación para darle visibilidad y prestigio al Premio.

Estas iniciativas se reflejaron al aumentar casi el doble de organizaciones inscritas: 101, de las cuales 43 entregaron información y 13 fueron finalistas; 14 de las 43 participaron por segunda ocasión y seis de ellas llegaron a la etapa de finalistas nuevamente por tener las mejores prácticas (Santander, General Motors México, S&P, Grupo Bolsa Mexicana de Valores, PwC México y Chevez, Ruiz Zamarripa). De estas seis, tres obtuvieron el primer lugar en su categoría como se puede ver en el cuadro 1.

CUADRO 1

Finalistas 2023

CATEGORÍA 1 MÁS DE 15,001 COLABORADORES	CATEGORÍA 2 ENTRE 501 Y 15,000 COLABORADORES	CATEGORÍA 3 MENOS DE 500 COLABORADORES CON INGRESOS O VENTAS SUPERIORES A 250 MILLONES DE PESOS
Danone General Motors	PwC	Adecco Bolsa Mexicana de Valores

En 2024 el interés por participar en el premio continuó, se inscribieron 73 empresas, de las cuales 50 entregaron información y 11 fueron finalistas como se puede observar en el cuadro 2.

CUADRO 2

Finalistas 2024

CATEGORÍA 1 MÁS DE 15,001 COLABORADORES	CATEGORÍA 2 ENTRE 501 Y 15,000 COLABORADORES	CATEGORÍA 3 MENOS DE 500 COLABORADORES CON INGRESOS O VENTAS SUPERIORES A 250 MILLONES DE PESOS
Danone General Motors Banco Santander	AMEX GBT Chevez Ruiz Zamarripa Hewlett Packard PwC Scotiabank	Fitch Ratings Novo Nordisk S&P Global

De las participantes, algunas se inscribieron por segunda ocasión y otras por tercera vez. La razón tiene que ver con:

- 1. Mejorar y fortalecer sus prácticas orientadas a la equidad de género.**
- 2. Demostrar los avances logrados.**
- 3. Reflejar su compromiso en cuestiones de equidad, diversidad e inclusión y reforzar su liderazgo en el sector al que pertenecen.**
- 4. Contar con el punto de vista de un tercero para seguir mejorando.**
- 5. Construir una sociedad justa, equitativa e inclusiva con todas las personas.**
- 6. Fomentar y generar espacios para la equidad de género en la empresa.**

1. CONTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES FINALISTAS EN 2024

En las siguientes tablas (presentadas por categoría) se pueden observar las acciones que están llevando a cabo las organizaciones participantes para cumplir con los pilares y reactivos del Premio.

Posteriormente se presenta el resumen de los reactivos y se compara con los del año anterior para establecer la característica que identifica a las acciones llevadas a cabo y de esta manera deducir su fortaleza, la cual se aporta para construir una cultura de equidad de género.

Finalistas categoría más de 15,001 empleados*

Pilar 1

Efectividad de políticas y lineamientos

1. Equidad de género y empoderamiento de las mujeres en la empresa.

BANCO SANTANDER MÉXICO	Presenta política de diversidad e inclusión donde existen diversas políticas e instrumentos implementados como principios y línea de denuncia, manuales de comunicación etc., es una canasta muy completa de evidencia y compromiso de la institución. Existe un consejo de diversidad, equidad e inclusión.
DANONE	Cuenta con una política de diversidad inclusiva global y directrices de implementación, así como una política contra el acoso y la discriminación.
GENERAL MOTORS	Tiene una Política de Diversidad e Inclusión. Tiene un comité liderado por su presidenta; envía mensajes de sensibilización y acciones de difusión, por ejemplo una encuesta laboral y un curso obligatorio anual para estar todos enterados del estatus de las iniciativas.

2. Equidad de género y empoderamiento de las mujeres al exterior de la empresa, (incluyendo representación de la empresa y participación en asociaciones y organismos diversos, impulsan acciones de responsabilidad social o bien difusión de la equidad en su publicidad).

BANCO SANTANDER MÉXICO	Tiene evidencia de los impactos económicos a las comunidades que sirve, siendo significativos en número de personas y montos. Hay un apoyo permanente a las iniciativas como parte de su cultura y negocio. Da evidencia de múltiples sinergias y acuerdos con instituciones nacionales e internacionales, públicas y privadas. Comparte sus mejores prácticas.
DANONE	Cuenta con guías de implementación de diversidad e igualdad /inclusión de género, además de programas con la ONU, CCE, y la Agenda 2030. Publicita en su mercadotecnia el apoyo a los objetivos de ONU Mujeres.
GENERAL MOTORS	Cuenta con un boletín trimestral destinado a mujeres con la finalidad de lograr ser la compañía más inclusiva del mundo.

3. Política de reclutamiento con enfoque de género e igualdad de oportunidades para las mujeres.

BANCO SANTANDER MÉXICO	Presenta evidencia de su política de atención de denuncias a la línea de ética y manual de publicación estándar en medios. Para la evolución y efectividad en el tiempo proporcionan una información de participaciones con terceros y premios obtenidos.
DANONE	En los últimos cuatro años es constante el incremento de mujeres: ha subido de 29% a 31.4% en direcciones, de 41 a 43% en gerencias y de 22.2% a 30.4% en jefaturas.
GENERAL MOTORS	Asegurarse de considerar a los postulantes sin distinción de cualquier aspecto ajeno al mérito profesional como pueden ser: raza, género, edad, expresión sexual o identidad de género, estado civil, religión, nivel económico, institución educativa de procedencia, discapacidad, etc. Realizar los filtros correspondientes según cada caso (filtro telefónico o presencial).

4. Política de promociones y ascensos con enfoque de género e igualdad de oportunidades.

BANCO SANTANDER MÉXICO	Cuenta información estadística de las iniciativas y tiene evidencia de promociones y metas al 2025 para alcanzar el 30% en posiciones de liderazgo en mujeres. Esta información también sirve para tener mapas de talento.
DANONE	Cuentan con política de promociones y ascensos con enfoque de género e igualdad de oportunidades.
GENERAL MOTORS	Cuenta con métricas del talento femenino por nivel, así como del crecimiento de promociones.

Pilar 2

Oportunidad, representatividad y difusión de resultados

5. Perfiles de puesto adaptados con enfoque de igualdad de género en apoyo de las obligaciones familiares.

BANCO SANTANDER MÉXICO	Cuenta con una política de flexibilidad que permite orientar al colaborador para lograr equilibrio en su vida personal y profesional. Los programas son integrales y con repercusión a la familia. Tienen programas de capacitación para abordar la importancia de la equidad de género y desmitificar las diferentes etapas de la vida que pueden significar barreras para el desarrollo personal y profesional: menopausia en el trabajo.
DANONE	Tienen la definición de perfiles de puesto con enfoque de igualdad de género.
GENERAL MOTORS	Regulan las prácticas flexibles, home office y horarios escalonados. Cuentan con una línea de producción integrada sólo por mujeres.

6. Seguridad de las mujeres trabajadoras al interior y exterior de la empresa.

BANCO SANTANDER MÉXICO	Tiene una política de atención de denuncias con especial enfoque en acoso/abuso de autoridad y discriminación. Incluye definiciones y tipo de asuntos para denunciar. La herramienta es digital. También cuentan con un portal del Programa Behealthy, que entre otros temas da cumplimiento a la NOM 035.
DANONE	Cuenta con una política contra el acoso y la discriminación.
GENERAL MOTORS	Tiene políticas de cero tolerancia al acoso, discriminación o violencia y los canales de denuncia.

*En los espacios que no tienen información es debido a que no se tuvo para su procesamiento.

7. Buena reputación y marca corporativa de la empresa, derivada del enfoque de equidad de género.

BANCO SANTANDER MÉXICO	Cuenta con múltiples, premios y reconocimientos de la colaboración de terceros.
DANONE	Logró ser reconocida dentro de las Top 3 empresas mejores para trabajar por la comunidad Mamá Godin.
GENERAL MOTORS	Tiene premios, reconocimientos, certificaciones, publicidad y evidencias de comunicación externa y realiza encuestas de su encuesta de clima laboral.

8. Relación y coordinación con empresas con políticas de perspectiva de género, para el suministro y la contratación de proveedores.

BANCO SANTANDER MÉXICO	No presentó evidencia.
DANONE	Tiene un código de conducta para socios de negocios y un código de disciplina por incumplimiento en los negocios Danone.
GENERAL MOTORS	Cuenta con su código de proveedores, aunque no está claro el enfoque de perspectiva de género.

9. Mejora del impacto financiero por la adopción de políticas en materia de perspectiva de género e igualdad.

BANCO SANTANDER MÉXICO	Tiene evidencia cualitativa de los impactos de las acciones positivas para apoyar la equidad.
DANONE	Registran mejoras en diversos rubros.
GENERAL MOTORS	No muestra evidencia de la mejora de un impacto financiero por la adopción de políticas en temas de Equidad, pero presenta el nombramiento de una mujer como directora y, aun cuando muestra sus resultados financieros, no indica que haya sido a raíz del nombramiento de su directora de finanzas.

10. Desarrollo de marketing con promoción de la igualdad de género, (incluyendo desarrollo de productos y servicios de ser el caso).

BANCO SANTANDER MÉXICO	Realiza actividades y reporta campañas a nivel interno y externo que ha efectuado.
DANONE	Sí tienen actividades y son reconocidas por la comunidad.
GENERAL MOTORS	Realiza campañas en favor de la equidad en distintos tipos.

Pilar 3

Brecha salarial

11. Compensación económica para fomentar la equidad e inclusión financiera de las mujeres.

BANCO SANTANDER MÉXICO	En las metas establecidas para llegar a 0 en la brecha salarial para 2025, la meta de 2023 se logró. Adicionalmente ha reducido la distancia salarial.
DANONE	Sí hay compensación económica.
GENERAL MOTORS	Indican que no hay sesgo o influencia de compensación por temas de género. Su política está enfocada en compensación por desempeño.

12. Disminución de brechas salariales entre hombres y mujeres.

BANCO SANTANDER MÉXICO	Participa en estudios de brecha laboral.
DANONE	Para disminuir la brecha salarial implementaron soluciones como homogenización de políticas de igualdad salarial en todas las unidades de negocio, diagnóstico de brecha salarial, revisión anual de salarios, auditoría de salarios.
GENERAL MOTORS	Presentan estudio donde se tiene un gap del 3% para la región de Norteamérica.

13. Equilibrio en la vida laboral y personal de las mujeres trabajadoras.

BANCO SANTANDER MÉXICO	Cuenta con un paquete de políticas de equilibrio personal y laboral, derechos humanos, salud en el trabajo, consulta externa primer y segundo contacto, comunicación incluyente, además de política de flexibilidad y planes de beneficios flexibles.
DANONE	Cuentan con horarios flexibles y licencias parentales.
GENERAL MOTORS	Presenta procedimiento de prácticas de flexibilidad, sin hacer distinción entre hombres y mujeres.

14. Proceso de desarrollo y promoción profesional de las mujeres en la empresa, bajo un marco de igualdad de oportunidades.

BANCO SANTANDER MÉXICO	Tiene programas de mentoría en apoyo de las mujeres.
DANONE	Tienen programas de educación que van desde secundaria hasta maestría.
GENERAL MOTORS	Realizan acciones que potencializan el plan de carrera de las mujeres; sin embargo, no presenta proceso o política que indique cuales son los pasos que deben de seguir para llegar a aspirar a mejores puestos.

Pilar 4

Equidad, género, protección, infancia, familia

15. Maternidad (licencias, períodos de descanso, espacios destinados para lactancia, cuidado infantil, atención a la primera infancia, entre otros.)

BANCO SANTANDER MÉXICO	Cuenta con políticas de maternidad que contempla y promueve licencias parentales extendidas sin detrimento de sus beneficios laborales. Tiene una política de flexibilidad que permite ciertas licencias y permisos contemplados bajo el Programa Ser Familia. Tiene acompañamiento antes, durante y después de la licencia parental (salud, programas de nutrición, crianza, etc.).
DANONE	Cuenta con horarios flexibles, guarderías, vacaciones para cuidado de infancia, estancias y programas de cuidados infantiles.
GENERAL MOTORS	Dan seguimiento en los embarazos. Proveen sesiones de salud a las mujeres. Tienen sala de lactancia. Cuentan con una política de seguridad de higiene.

16. Paternidad (licencias, períodos de descanso, espacios destinados para ello, atención a la primera infancia, entre otros.)

BANCO SANTANDER MÉXICO	Cuenta con políticas que incluyen acompañamientos parentales antes y después de la incorporación. No contemplan ninguna consecuencia para los padres por la toma de sus derechos. La difusión de la política es general a los empleados vía digital, favoreciendo su conocimiento y uso.
DANONE	No se hace distinción entre madre o padre solo entre cuidador primario y cuidador un secundario.
GENERAL MOTORS	Dan pláticas de paternidad. No presentan estadísticas del uso de la licencia por paternidad. Cuentan con una política de seguridad de higiene.

17. Políticas y acciones de promoción al respeto a mujeres y del cuidado de la niñez; prevención y sanción de la violencia laboral en contra de la mujer (física, verbal, psicológica, sexual, etc.)

BANCO SANTANDER MÉXICO	Tienen una línea de denuncia, manual y herramienta y una política para ello. La capacitación está a disposición de todos los empleados. Cuenta con sensibilización de género para el personal en general sobre los procedimientos para la prevención de la violencia y atender las denuncias por violencia de género o acoso.
DANONE	Cuentan con un programa que especifica los tipos de acoso, cómo levantar un caso, la implementación de políticas, entre otras acciones.
GENERAL MOTORS	Cuenta con política de no represalias de su programe "Speak up", pero hablando de manera general, no especifica qué sucede en casos de acoso o violencia.

18. Salud de las mujeres en el ámbito laboral.

BANCO SANTANDER MÉXICO	La política de derechos humanos contempla el derecho a la salud y a la salud en el trabajo. Tiene programas amplios que cubren padecimientos asociados a enfermedades exclusivas de mujeres (ginecología, salud reproductiva y gestal).
DANONE	Cuentan con póliza de GMM, con posibilidad de contratar beneficios adicionales.
GENERAL MOTORS	Cuentan con una política de seguridad de higiene.

Finalistas categoría 500 a 15,000 empleados*

Pilar 1

Efectividad de políticas y lineamientos

1. Equidad de género y empoderamiento de las mujeres en la empresa.

AMEX GBT	Cuenta con Código de Conducta es gobernado por CEO y Oficial de Cumplimiento. Tiene como valor principal a las personas; construyeron una política de Equidad de Género aplicable en el país. Anualmente se hace un entrenamiento sobre el Código de conducta obligatorio para todos los colaboradores. En 2023 se creó el Comité de Equidad para documentar y promover mejores prácticas y proponer nuevas iniciativas. Cuentan con mediciones del nivel de satisfacción con su política.
CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA	Cuenta con políticas y acciones para fortalecer una cultura y liderazgo orientado a la equidad.
HEWLETT PACKARD	Cuenta con un programa robusto de Diversidad e Inclusión con un director a cargo del área.
PWC*	
SCOTIABANK	Cuenta con una política al respecto y un comité de DEI.

2. Equidad de género y empoderamiento de las mujeres al exterior de la empresa, (incluyendo representación de la empresa y participación en asociaciones y organismos diversos, impulsan acciones de responsabilidad social o bien difusión de la equidad en su publicidad).

AMEX GBT	Participa activamente con organizaciones que promueven la inclusión como el Foro de Mujeres en París. Tienen vínculo con organizaciones de la industria del turismo para capacitar en promoción a las mujeres. Aportan ponentes mujeres a los paneles de eventos financieros. El manual de identidad y las imágenes de mercadotecnia contienen guías para la selección de imágenes que atienden ser incluyentes.
CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA	Divulgan su política de equidad a través de diversas actividades y programas en los que participan las mujeres.
HEWLETT PACKARD	Cuentan con un LATAM Digital Female Talent Summit para promover el desarrollo de las mujeres. Participa activamente en diversas asociaciones y organismos; es referencia en la lucha por la equidad de género y la inclusión en la sociedad en general. Trabaja con 15 organizaciones y colabora con universidades.
PWC	
SCOTIABANK	Tiene acciones en el tema con CCE, AliadAs, Bécas y certificación AEQUALES.

3. Política de reclutamiento con enfoque de género e igualdad de oportunidades para las mujeres.

AMEX GBT	Su política actualizada incluye descripciones claras acerca de qué es discriminación, así como la indicación que obliga a denunciar en caso de ocurrir internamente o a lo largo de su cadena de valor.
CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA	Tienen un sólido programa de reclutamiento y onboarding. Su política actual cumple con estándares básicos, pero tiene potencial para ser un referente en el futuro.
HEWLETT PACKARD	El incremento de contrataciones en los últimos cuatro años refiere 389 mujeres y 367 hombres en 2022 y 454 mujeres vs 429 hombres en 2023. Dentro del programa de inducción hay una sección para enfatizar la importancia que la empresa da a la diversidad, talento y equidad.
PWC	
SCOTIABANK	Tiene una política de atracción de talento enfatizando el enfoque en DEI, así como sus lineamientos dentro del de selección de candidato (a).

4. Política de promociones y ascensos con enfoque de género e igualdad de oportunidades.

AMEX GBT	Tienen estadísticas de ascensos y contrataciones que muestran interés por dar oportunidad a mujeres. De las 139 contrataciones de 2023, 47% fueron hombres y 53% mujeres.
CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA	Cuentan con una política de compromiso dentro de una estructura corporativa más amplia que ofrece oportunidades de desarrollo profesional, pero carece de orientación hacia las mujeres, aun cuando ha incrementado la cantidad de mujeres en los niveles superiores de ascenso.
HEWLETT PACKARD	Las promociones reflejan un equilibrio integral entre habilidades blandas, conocimientos técnicos, participación en la cultura organizacional y desarrollo personal a través de mentorías, coaching y programas de capacitación. Hay un incremento en las promociones a mujeres en la parte de operarios. Se tiene un buen incremento de promociones también a nivel gerencial. En el 2023 no hubo promociones en niveles directivos; sin embargo, en los años 2021 y 2022 hubo un buen número de promociones de mujeres.
PWC	
SCOTIABANK	Tiene estadísticas por niveles con cumplimiento de su meta de mujeres: VP meta 23%, Direcciones 30% y Sr Managers 42%.

*En los espacios que no tienen información es debido a que no se tuvo para su procesamiento.

Pilar 2

Oportunidad, representatividad y difusión de resultados

5. Perfiles de puesto adaptados con enfoque de igualdad de género en apoyo de las obligaciones familiares.

AMEX GBT	Cuentan con criterios de liderazgo para permitir el horario flexible adecuado a las necesidades personales. Se da prioridad a las personas que por sus obligaciones familiares lo requieran.
CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA	Cuentan con una política.
HEWLETT PACKARD	Reconocen la importancia del aspecto humano.
PWC	
SCOTIABANK	Tiene un programa de mentoreo para avanzar en carrera la profesional.

6. Seguridad de las mujeres trabajadoras al interior y exterior de la empresa.

AMEX GBT	Cuentan con un sistema de denuncia confidencial que está vinculado al código de conducta. Se atienden de manera inmediata las diversas denuncias y se da seguimiento.
CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA	Disponen de un comité especializado y un protocolo de prevención en materia de seguridad, además de publicaciones dirigidas al público sobre la importancia de la seguridad para las mujeres.
HEWLETT PACKARD	Cuenta con diversas políticas y programas para prevenir el acoso en el lugar de trabajo, promoviendo un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos los empleados.
PWC	
SCOTIABANK	Tiene un programa de seguridad.

7. Buena reputación y marca corporativa de la empresa, derivada del enfoque de equidad de género.

AMEX GBT	Miden el nivel de satisfacción de los colaboradores con sus políticas y divulgan el resultado.
CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA	Realizan diferentes actividades y cuentan con reconocimientos, entre ellos de Finalistas al Premio a la Equidad de Género 2023.
HEWLETT PACKARD	Platican sobre que el segundo centro financiero computacional más grande del mundo esté en Guadalajara y es liderado por un 53% de mujeres, lo que es testimonio de la dedicación y el liderazgo de las mujeres en HP que está encabezando el camino en supply chain con una mayoría de mujeres en posiciones clave. Existen campañas desarrolladas para apoyar y empoderar a las mujeres.
PWC	
SCOTIABANK	Cuenta con diversos reconocimientos en temas de igualdad de género por su difusión al exterior de la empresa.

8. Relación y coordinación con empresas con políticas de perspectiva de género, para el suministro y la contratación de proveedores.

AMEX GBT	Trabajan con los proveedores para contratar a empresas propiedad de mujeres en, al menos 51%, así como empresas operadas o controladas por ellas.
CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA	Dentro del protocolo para prevenir, atender y sancionar actos de discriminación, violencia laboral y acoso u hostigamiento sexual, así como en su Código de Conducta y Ética incluyen disposiciones específicas que establecen su aplicabilidad y alcance en las relaciones y actuaciones con proveedores y clientes.
HEWLETT PACKARD	Cuenta con un sólido código de conducta para proveedores y socios, el cual establece directrices claras sobre la igualdad de género y otras cuestiones éticas y sociales.
PWC	
SCOTIABANK	Dentro de su código de conducta establece que toda relación externa debe tener los lineamientos de buenas prácticas en general para influir en su cadena de valor.

9. Mejora del impacto financiero por la adopción de políticas en materia de perspectiva de género e igualdad.

AMEX GBT	Tienen estadísticas de la contribución marginal del equipo comercial por género. Monitorea el desarrollo de la mujer en el ámbito de su negocio para conocer y utilizar las oportunidades y mecanismos existentes en pro de la equidad.
CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA	Tienen antecedentes del impacto por el trabajo realizado.
HEWLETT PACKARD	
PWC	
SCOTIABANK	

10. Desarrollo de marketing con promoción de la igualdad de género, (incluyendo desarrollo de productos y servicios de ser el caso).

AMEX GBT	Modelo de negocio es B2B, por lo que no aplica un marketing diferenciado como lo es en B2C; sin embargo, comunica sus estándares ESG a sus socios comerciales a través de sus valores compartidos de la cadena de suministro que detallan sus cuestiones éticas fundamentales. Esos valores compartidos se publican en su sitio web corporativo.
CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA	Tienen mucha difusión de información tanto interna como externa. Hacen promoción al reconocimiento que obtuvieron en el Premio de Equidad de Género 2023.
HEWLETT PACKARD	Difusión de las ventajas del talento femenino en beneficio de la empresa.
PWC	
SCOTIABANK	Tiene un marketing que incluye a las mujeres en un contexto de equidad.

Pilar 3

Brecha salarial

11. Compensación económica para fomentar la equidad e inclusión financiera de las mujeres.

AMEX GBT	Se tiene un enfoque de igualdad en compensación basado en igualdad de oportunidades para todos en la organización.
CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA	Se cuenta con una política y actividades encaminadas a fomentar la inclusión financiera de las mujeres, hay participación de mujeres en niveles altos y mando medios va en crecimiento.
HEWLETT PACKARD	HP evolucionó la integración de mujeres: a nivel directivo pasó de 33% a 47.6% y en el total de 46.5% a 54.4% entre 2020 y 2023.
PWC	
SCOTIABANK	Hace un análisis de nueve niveles organizacionales comparando percepciones de mujeres vs. hombres donde la diferencia promedio es 1%.

12. Disminución de brechas salariales entre hombres y mujeres.

AMEX GBT	Evalúan la competitividad externa e interna de la compensación, independientemente del género.
CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA	No cuentan con procedimientos para corregir las desigualdades salariales, pero en cuanto a las remuneraciones promedio por nivel educativo (alto, medio y bajo), mantienen una equidad interna donde la remuneración se basa en el puesto que desempeña cada colaboradora y no en su nivel educativo.
HEWLETT PACKARD	Realiza auditorías periódicas para identificar posibles brechas salariales en diferentes niveles organizacionales, tanto para mujeres como para hombres y considerando la antigüedad de los empleados.
PWC	
SCOTIABANK	

13. Equilibrio en la vida laboral y personal de las mujeres trabajadoras

AMEX GBT	Cuenta con diversas políticas que tienen como objetivo apoyar la productividad dentro de un ambiente laboral flexible que alienta a cada persona a desarrollar al máximo su potencial, balanceando su crecimiento personal, familiar y profesional.
CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA	El colaborador tiene muchos beneficios para mantener el equilibrio en su vida laboral y personal, pero no hay un enfoque centrado en la mujer.
HEWLETT PACKARD	Cuenta con política de trabajo flexible completamente adaptable a las necesidades de balance vida y trabajo. Tiene programas que incluyen a la familia.
PWC	
SCOTIABANK	Tiene iniciativas para fomentar el equilibrio.

14. Proceso de desarrollo y promoción profesional de las mujeres en la empresa, bajo un marco de igualdad de oportunidades.

AMEX GBT	Tienen un programa de mentoría para impulso del personal.
CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA	Está realizando acciones de valor para las mujeres.
HEWLETT PACKARD	Reconoce la importancia de empoderar y respaldar el crecimiento de las mujeres en el ámbito laboral al implementar una serie de programas diseñados específicamente para este fin que incluyen coaching, mentorías y otras iniciativas centradas en el desarrollo profesional de las mujeres.
PWC	
SCOTIABANK	Cuenta con promociones y mentorías.

Pilar 4

Equidad, género, protección, infancia, familia

15. Maternidad (licencias, períodos de descanso, espacios destinados para lactancia, cuidado infantil, atención a la primera infancia, entre otros).

AMEX GBT	Cuentan con una política al respecto.
CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA	Cuentan con política de maternidad, paternidad y permiso posnatal.
HEWLETT PACKARD	Hay apoyo integral durante el período de maternidad y paternidad. Incluyen "baby kits" de bienvenida y días adicionales por maternidad superior a ley. HP también organiza sesiones durante la semana de la lactancia
PWC	
SCOTIABANK	Tiene una política al respecto, así como distintas actividades que muestran el apoyo a las colaboradoras en la maternidad.

16. Paternidad (licencias, períodos de descanso, espacios destinados para ello, atención a la primera infancia, entre otros).

AMEX GBT	Tienen una política de paternidad y adopción.
CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA	Cuentan con política de maternidad, paternidad y permiso posnatal.
HEWLETT PACKARD	Programa de bienestar y asistencia en la crianza a través del Programa de Asistencia al Empleado (EAP).
PWC	
SCOTIABANK	Se aboca a la maternidad.

17. Políticas y acciones de promoción al respeto a mujeres y del cuidado de la niñez; prevención y sanción de la violencia laboral en contra de la mujer (física, verbal, psicológica, sexual, etc.).

AMEX GBT	Tienen un sistema de denuncia segura y confidencial vinculado al Código de Conducta. Se atienden de manera inmediata las diversas denuncias y se da seguimiento a cada una. Tienen el Sistema Employee Assistance Program a través del cual se otorgan opciones para apoyar a diferentes áreas en pro de la seguridad y bienestar.
CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA	No existe una política como tal, pero sí un código de ética y protocolo de prevención, así como diversos mensajes enfocados a la mujer en su comunicación interna.
HEWLETT PACKARD	Tiene políticas y acciones para prevenir y sancionar la violencia laboral (física, verbal, psicológica o sexual) contra las mujeres. Brinda capacitación en sensibilización de género a todo su personal con el objetivo de concientizar sobre los procedimientos de prevención de la violencia y cómo abordar las denuncias por violencia de género o acoso.
PWC	
SCOTIABANK	Da seguimiento al tema y maneja estadísticas.

18. Salud de las mujeres en el ámbito laboral.

AMEX GBT	Cuentan con cobertura de servicios médicos en apoyo de la gestación y crianza. La inversión dedicada a la salud se cubre de inicio con el seguro de gastos médicos mayores. Tienen un médico laboral accesible para todos los colaboradores a través de telemedicina y está en sitio en las oficinas. Las políticas de salud se revisan de forma anual y se alinean con las necesidades actuales.
CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA	Cuentan con programas y pláticas, así como seguro médico e información importante para la salud física y mental.
HEWLETT PACKARD	Todos los empleados tienen un seguro de gastos que incluye parto, salud gestal y reproductiva. Se brinda la opción de ampliar la póliza para cubrir enfermedades específicas de la mujer, garantizando una atención integral y especializada. Revisa anualmente la oferta de beneficios para empleados, permitiendo que puedan ajustar su cobertura, según necesidades cambiantes.
PWC	
SCOTIABANK	Realiza campaña de salud.

*PwC México participó en el Premio a la Equidad de Género 2024, pero debido a sus políticas globales no podemos compartir la información que proporcionaron para la evaluación, por esta razón se excluye de esta tabla.

Finalistas categoría menos de 500 empleados

Pilar 1

Efectividad de políticas y lineamientos

1. Equidad de género y empoderamiento de las mujeres en la empresa.

FITCH RATINGS	Existe una política de DEI conformada por la alta dirección global.
NOVO NORDISK	Cuenta con una política DEI en la cual las mujeres se encuentran dentro de su público objetivo.
S&P GLOBAL	Cuenta con política de DI.

2. Equidad de género y empoderamiento de las mujeres al exterior de la empresa (incluyendo representación de la empresa y participación en asociaciones y organismos diversos, impulsan acciones de responsabilidad social o bien difusión de la equidad en su publicidad).

FITCH RATINGS	Su política DEI es divulgada por varios medios, participa en asociaciones y organismos diversos, tienen reconocimientos/certificaciones. La política y documentos vinculados impulsan acciones de responsabilidad social.
NOVO NORDISK	Tienen enfoque de marketing que busca promover imágenes positivas de mujeres y niñas y el respeto a sus derechos.
S&P GLOBAL	Llevan a cabo diversas acciones.

3. Política de reclutamiento con enfoque de género e igualdad de oportunidades para las mujeres.

FITCH RATINGS	Cuenta con una política de reclutamiento. En México las mujeres representan la mayor proporción (52%) del headcount total.
NOVO NORDISK	Tiene un proceso para identificar y abordar transgresiones a las políticas de contratación, así como brindar la mayor atención posible a las mujeres en su proceso de contratación.
S&P GLOBAL	Capacitan a reclutadores con el Toolkit Hiring Leader DEI y cuentan con programas de entrenamiento y grupos de trabajo en temas de contratación.

4. Política de promociones y ascensos con enfoque de género e igualdad de oportunidades.

FITCH RATINGS	Tiene una política de movilidad interna que está diseñada para capacitar a su talento, descubrir y explorar caminos profesionales dentro de la organización a nivel global.
NOVO NORDISK	Cuenta con una política DEI.
S&P GLOBAL	Cuentan con un programa Women in mobility.

Pilar 2

Oportunidad, representatividad y difusión de resultados

5. Perfiles de puesto adaptados con enfoque de igualdad de género en apoyo de las obligaciones familiares.

FITCH RATINGS	Presenta política de trabajo híbrido, con evidencia de flexibilidad.
NOVO NORDISK	
S&P GLOBAL	Los puestos cuentan con políticas específicas de difusión en apoyo del género como Global compassionate leave, Global care leave, Recharge México (flexibilidad y balance), Flexible framework, work arrangements Job functions and families, Global family leave y Parental leave.

6. Seguridad de las mujeres trabajadoras al interior y exterior de la empresa.

FITCH RATINGS	Cuenta con procesos de denuncia confiables para todos los empleados del grupo. Los canales de comunicación son anónimos.
NOVO NORDISK	Cuenta con un Flex Able que les permite ofrecer un horario flexible, job sharing, teletrabajo y más beneficios. Proporcionan capacitación al personal, teniendo en cuenta los impactos biológicos diferenciales sobre la salud y seguridad en mujeres y hombres.
S&P GLOBAL	Cuentan con guías, programas y cursos para mantener la salud de los empleados.

7. Buena reputación y marca corporativa de la empresa, derivada del enfoque de equidad de género.

FITCH RATINGS	El DEI and CSR Transparency Report 2022 que es el último reporte generado, incluye evidencia de diferentes nominaciones y reconocimientos logrados por la organización, así como el compromiso con empresas que proveen en forma recurrente lineamientos y experiencia hacia Fitch en cuanto a mejores prácticas para la implementación de las estrategias de DEI y responsabilidad social empresarial.
NOVO NORDISK	Cuenta con el reconocimiento de Best Place to Work por 2 años seguidos. Lo refuerzan con la publicación de la política de Inclusión, Diversidad y no Discriminación.
S&P GLOBAL	Cuenta con reconocimientos a nivel global: Great place to work, Best place y Best place to work for women.

8. Relación y coordinación con empresas con políticas de perspectiva de género para el suministro y la contratación de proveedores.

FITCH RATINGS	Los proveedores deben establecer una cadena de suministro diversa y responsable, con el objetivo de definir y establecer los principios y estatutos de diversidad y deben describir los requisitos y compromisos mínimos que esperan que cumplan todos los proveedores y que puedan evaluarse constantemente.
NOVO NORDISK	
S&P GLOBAL	Cuenta con programas, políticas y códigos que promueven la diversidad e inclusión, además salvaguardan las regulaciones aplicables a cada lugar y se conducen con criterios ASG para todas sus cadenas de suministro.

9. Mejora del impacto financiero por la adopción de políticas en materia de perspectiva de género e igualdad.

FITCH RATINGS	Realizan acciones cuyo impacto positivo se refleja en evidencias cualitativas.
NOVO NORDISK	Menciona el Best Place to Work como referencia.
S&P GLOBAL	

10. Desarrollo de marketing con promoción de la igualdad de género (incluyendo desarrollo de productos y servicios de ser el caso).

FITCH RATINGS	Realiza campañas de comunicación en distintas redes sociales. Hay participación femenina en sus promociones al exterior.
NOVO NORDISK	Cuenta con diferentes actividades y programas para la equidad de Género.
S&P GLOBAL	Visibilizan todas las actividades que realizan en pro de la mujer como talleres, pláticas, eventos y alianzas.

Pilar 3

Brecha salarial

11. Compensación económica para fomentar la equidad e inclusión financiera de las mujeres.

FITCH RATINGS	En remuneraciones no hay distinción entre hombres y mujeres.
NOVO NORDISK	Tienen un sistema de compensación enfocado en la igualdad de género. Su distribución de puestos entre hombres y mujeres es equitativa.
S&P GLOBAL	Su política de salarios es pública y está disponible para todos los colaboradores.

12. Disminución de brechas salariales entre hombres y mujeres.

FITCH RATINGS	Prácticamente no registran brecha salarial
NOVO NORDISK	Cuentan con un proceso de evaluación del desempeño.
S&P GLOBAL	Cuentan con un coeficiente GINI de 0.309451 el cual es sobresaliente y una Distancia de 15.61845 la cual es notoriamente destacada.

13. Equilibrio en la vida laboral y personal de las mujeres trabajadoras.

FITCH RATINGS	Cuenta con lineamientos para trabajar de forma híbrida algunos días en la oficina y otros desde casa; contempla apoyos económicos para "equipar" el área de trabajo en casa. Tiene la flexibilidad para, en ciertos casos y cuando sea necesario, considerar horarios laborales alternativos para requerimientos específicos de algunos empleados. No plantean beneficios asociados a necesidades particulares de mujeres.
NOVO NORDISK	Su política tiene un enfoque que apoya a los empleados en su papel de padres y cuidadores, así como diferentes seguros y un bono well being.
S&P GLOBAL	Cuenta con diversos programas.

14. Proceso de desarrollo y promoción profesional de las mujeres en la empresa, bajo un marco de igualdad de oportunidades.

FITCH RATINGS	Cuenta con diversos programas de capacitación y mentorías enfocados en el desarrollo de liderazgo, diseñados para ayudar a mejorar su cartera de talento femenino y de minorías para puestos de liderazgo. La cobertura de mentoreo exclusivo para mujeres abarca a 28% de su personal.
NOVO NORDISK	Ofrecen programas de tutoría y entrenamiento en liderazgo diseñados específicamente para mujeres, además de brindar acceso a redes profesionales tanto internas como externas con un enfoque especializado en el desarrollo femenino.
S&P GLOBAL	Tienen una oferta muy amplia de apoyo para potenciar las carreras de las mujeres, desde capacitación hasta comunidad.

Pilar 4

Equidad, género, protección, infancia, familia

15. Maternidad (licencias, períodos de descanso, espacios destinados para lactancia, cuidado infantil, atención a la primera infancia, entre otros).

FITCH RATINGS	Cuentan con una política de licencias parentales extendidas sin detrimento de beneficios laborales (superior a las de ley).
NOVO NORDISK	Cuenta con Flamingo Program el cual tiene grandes oportunidades para las mujeres en su maternidad y se ajusta a las necesidades de la colaboradora de la empresa.
S&P GLOBAL	Tiene diversos programas de apoyo a la maternidad.

16. Paternidad (licencias, períodos de descanso, espacios destinados para ello, atención a la primera infancia, entre otros.).

FITCH RATINGS	Cuentan con una política de licencias parentales extendidas sin detrimento de beneficios laborales (superior a las de ley).
NOVO NORDISK	Cuenta con licencias de paternidad de hasta 8 semanas.
S&P GLOBAL	Tiene programas de apoyo.

17. Políticas y acciones de promoción al respeto a mujeres y del cuidado de la niñez; prevención y sanción de la violencia laboral en contra de la mujer (física, verbal, psicológica, sexual, etc.).

FITCH RATINGS	Cuenta con dos cursos obligatorios de forma bianual que cubre aspectos de posible acoso en el lugar de trabajo utilizando casos de la vida real; y "Sin prejuicios" (Minus the Bias). Tiene una política DEI que contiene capítulo específico de dignidad y respeto y cómo reportar cualquier asunto.
NOVO NORDISK	
S&P GLOBAL	Tienen un código de ética para prevenir la violencia y el respeto a las reglas. Se actualizó en septiembre de 2023.

18. Salud de las mujeres en el ámbito laboral.

FITCH RATINGS	Tienen varios programas y pólizas de gastos médicos mayores y menores. Realizan constantemente actividades para la salud y bienestar.
NOVO NORDISK	Cuentan con programas generales.
S&P GLOBAL	Los apoyos para la salud son: Global Wellbeing Support Program, varias campañas de vacunación, Plan Anual de Salud Ocupacional 2023-2024, Menopausia Support y Beneficios México 2024.

Resumen de los reactivos 2024

Como resultado de la información proporcionada por cada una de las empresas, se llega a una conclusión en cada uno de los reactivos, lo que sugiere que las políticas y estrategias en las que coinciden están sirviendo para la construcción de una cultura de equidad.

Reactivo 1

Equidad de género y empoderamiento de las mujeres en la empresa.

Cuentan con una herramienta (política, estudio, lineamientos) para la equidad de género y el canal para aplicarla en el que cada vez más los altos mandos se involucran o desde la alta dirección crean un área para el cumplimiento de los objetivos.

Reactivo 2

Equidad de género y empoderamiento de las mujeres al exterior de la empresa (incluyendo representación de la empresa y participación en asociaciones y organismos diversos, impulsan acciones de responsabilidad social o bien difusión de la equidad en su publicidad).

Cuentan con estrategias diversas. Algunas tienen vínculos con organismos internacionales. La comunicación de las estrategias y acciones las difunden al interior y exterior de la empresa.

Reactivo 3

Política de reclutamiento con enfoque de género e igualdad de oportunidades para las mujeres.

Cuentan con una política y como resultado de la implementación algunas ya tienen métricas, lo cual es importante para demostrar con evidencia el avance en la equidad de género.

Reactivo 4

Política de promociones y ascensos con enfoque de género e igualdad de oportunidades.

Todas tienen una acción que atiende este reactivo y la mayoría cuentan con información estadística que permite o permitirá medir los avances para alcanzar sus respectivas metas.

Reactivo 5

Perfiles de puesto adaptados con enfoque de igualdad de género en apoyo de las obligaciones familiares.

Aunque no es evidente al cien por ciento que tengan una política, si es comprobable que casi todas consideran la flexibilidad laboral para lograr el equilibrio laboral y personal.

Reactivo 6

Seguridad de las mujeres trabajadoras al interior y exterior de la empresa.

Acoso, discriminación o violencia son palabras que incluyen en las acciones que implementan para la atención de la seguridad. Todas cuentan con canales de denuncia accesibles.

Reactivo 7

Buena reputación y marca corporativa de la empresa, derivada del enfoque de equidad de género.

La mayoría ya cuenta con reconocimientos derivados del enfoque de equidad de género (incluido el Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF), los cuales difunden al interior y exterior con la intención de promover sus prácticas. También miden el nivel de satisfacción de los empleados.

Reactivo 8

Relación y coordinación con empresas con políticas de perspectiva de género para el suministro y la contratación de proveedores.

La mayoría cuenta con un código de proveedores para que se apeguen a las directrices que siguen. Se entiende que es con la finalidad de permear en la cadena a la que pertenecen y hacer un efecto multiplicador.

Reactivo 9

Mejora del impacto financiero por la adopción de políticas en materia de perspectiva de género e igualdad.

Aunque no hay una evidencia cuantitativa; cualitativamente registran acciones que mejoran el clima organizacional y, por ende, las condiciones para evitar situaciones adversas que pudieran incurrir en un impacto financiero negativo. Algunas incluso tienen el reconocimiento Best Place to Work.

Reactivo 10

Desarrollo de marketing con promoción de la equidad de género (incluyendo desarrollo de productos y servicios de ser el caso).

Excepto una por su modelo de negocio, entre sus estrategias cuentan con campañas de marketing a nivel interno y externo difundiendo las ventajas del talento femenino en la empresa.

Reactivo 11

Compensación económica para fomentar la equidad e inclusión financiera de las mujeres.

Igualdad es la constante en este tema; no hay distinción entre hombres y mujeres. La acción se manifiesta a través de las políticas que siguen y las metas que se imponen.

Reactivo 12

Disminución de brechas salariales entre hombres y mujeres.

Con diferentes enfoques y estrategias (como evaluaciones de desempeño) contemplan el tema de la brecha salarial para el que la equidad de remuneraciones es un pilar, así como en algunos casos, la reducción de la distancia entre las remuneraciones más altas y las más bajas.

Resumen de los reactivos 2024

Reactivo 13

Equilibrio en la vida laboral y personal de las mujeres trabajadoras.

Cuentan con una política y diversos programas que van acordes al reactivo 5 en apoyo de las obligaciones familiares.

Reactivo 14

Proceso de desarrollo y promoción profesional de las mujeres en la empresa bajo un marco de igualdad de oportunidades.

Implementan programas para empoderar y respaldar el crecimiento de las mujeres en el ámbito laboral; incluyen coaching, mentorías y otras iniciativas centradas en el desarrollo profesional.

Reactivo 15

Maternidad (licencias, períodos de descanso, espacios destinados para lactancia, cuidado infantil, atención a la primera infancia, etc.).

Tienen una política al respecto, así como distintas actividades que muestran el apoyo a las colaboradoras en la maternidad, crianza y cuidados.

Reactivo 16

Paternidad (licencias, períodos de descanso, espacios destinados para ello, atención a la primera infancia, etc.).

Las políticas de apoyo para la maternidad se hacen extensivas a la paternidad. Generalmente no hacen distinción entre padre o madre, solo entre cuidador primario y secundario.

Reactivo 17

Políticas y acciones de promoción al respeto a mujeres y del cuidado de la niñez; prevención y sanción de la violencia laboral en contra de la mujer (física, verbal, psicológica, sexual, etc.).

Tienen acciones y herramientas para prevenir la violencia hacia las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones.

Reactivo 18

Salud de las mujeres en el ámbito laboral.

Desarrollan políticas que van más allá de lo establecido por la ley, como los seguros de gastos médicos mayores. La mayoría tienen programas cien por ciento centrados en la mujer.

2. FORTALEZAS: COMPARATIVO DE LOS RESÚMENES DE LOS REACTIVOS 2023 Y 2024

Cómo vamos en el 50/50 en oportunidades y derechos

Obviamente no todas las empresas finalistas en la edición 2024 participaron en 2023. Siete de las 11 finalistas de 2023 estuvieron en la recta final en la tercera edición del Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF, lo que nos permite tener una apreciación cualitativa de lo que se está haciendo para lograr una sociedad en la que la equidad de género sea una realidad con bases firmes, es decir, ir identificando fortalezas que puedan ser una guía de acciones concretas.

TABLA 2
Representatividad del reactivo

REACTIVO CARACTERÍSTICAS	2023	FORTALEZA	2024
1. Acciones al interior	Cuentan con una herramienta (política, estudio, lineamientos) para la equidad de género y empoderamiento de las mujeres en la empresa. El nombre de la herramienta varía dependiendo de si emana del corporativo (en caso de ser multinacional) o se construye desde cero si se trata de una empresa nacional. Algunas siguen lineamientos de organismos internacionales como ONU y WEP.	Involucramiento de los altos mandos	Cuentan con una herramienta (política, estudio, lineamientos) para la equidad de género y el canal para aplicarla en el que cada vez más los altos mandos se involucran, o desde la alta dirección crean un área para el cumplimiento de los objetivos.
2. Acciones al exterior	Todas realizan actividades encaminadas a la difusión de sus políticas o lineamientos; algunas están vinculadas a organismos internacionales. En algunos casos lo que han hecho ha merecido el reconocimiento público.	Vínculos y difusión	Cuentan con estrategias diversas. Algunas tienen vínculos con organismos internacionales. La comunicación de las estrategias y acciones las difunden al interior y exterior de la empresa.
3. Reclutamiento	En la mayoría de los casos cuentan con una política al respecto. Todas tienen un medio para dar a conocer la relación mujeres-hombres en la institución. En todas las bases de reclutamiento especifican que las vacantes están abiertas para cualquier persona que cumpla con el perfil requerido sin importar su origen, edad, género, orientación sexual o condición física.	Establecer reglas y difundir resultados	Cuentan con una política y como resultado de la implementación algunas ya tienen métricas, lo cual es importante para demostrar con evidencia el avance en la equidad de género.
4. Promociones y ascensos	Todas cuentan con política al respecto con diversas acciones para que las mujeres se puedan enfocar en el desarrollo de su carrera. En la mayoría de los casos algunas de las acciones correspondientes a este reactivo son el marco de los reactivos 15 y 16.	Medir	Todas tienen una acción que atiende este reactivo y la mayoría cuentan con información estadística que permite o permitirá medir los avances para alcanzar sus respectivas metas.

REACTIVO CARACTERÍSTICAS	2023	FORTALEZA	2024
5. Perfiles de puesto	Sus perfiles plantean igualdad de género; priorizan conocimiento y experiencia. Algunas de las 13 tienen como política el manejo de un lenguaje neutral.	Flexibilidad	Casi todas consideran la flexibilidad laboral para lograr el equilibrio laboral y personal.
6. Seguridad	Todas cuentan con una política contra el acoso y discriminación en las que se incluyen programas de bienestar físico y emocional. Hay canales de denuncia anónimos y seguimiento de los casos.	Confianza y comunicación	Acoso, discriminación o violencia son palabras que incluyen en las acciones que implementan para la atención de la seguridad. Todas cuentan con canales de denuncia accesibles.
7. Reputación y marca	En general todas cumplen con el reactivo. Las diferencias se encuentran en los medios, las acciones y los resultados, destacando entre estas si tienen o no vínculo con organismos internacionales y los medios o canales para difundir sus acciones.	Difusión	La mayoría ya cuentan con reconocimientos derivados del enfoque de equidad de género (incluido el Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF), los cuales difunden al interior y exterior con la intención de promover sus prácticas. También miden el nivel de satisfacción de los empleados.
8. Relación y coordinación	Todas cumplen con el reactivo, en el sentido de vincularse con <i>stakeholders</i> , lo que difiere es el documento en el que se encuentran los requisitos o las políticas de vinculación. En algunos casos forman parte de su código de ética.	Establecer vínculos con objetivos comunes	La mayoría cuenta con un código de proveedores para que se apeguen a las directrices que siguen. Se entiende que es con la finalidad de permear en la cadena a la que pertenecen y hacer un efecto multiplicador.
9. Impacto financiero	De las 13 empresas, 11 indican que de una u otra forma si tienen métricas o medios para medir el impacto, estas van desde programas específicos como <i>Women in Work</i> hasta KPIs para mostrar el impacto financiero. En algunos casos el desarrollo de productos específicos para las mujeres son el indicador con el cual se muestra la mejora.	Medir para mejorar	Aunque no hay una evidencia cuantitativa, cualitativamente registran acciones que mejoran el clima organizacional y, por ende, las condiciones para evitar situaciones adversas que pudieran incurrir en un impacto financiero negativo. Algunas incluso tienen el reconocimiento <i>Best Place to Work</i> .
10. Marketing	Excepto una por su modelo de negocio, entre sus estrategias cuentan con campañas de marketing. El medio difiere de acuerdo con el sector de la empresa. Las campañas pueden ser alusivas a sus programas de equidad e inclusión o a sus vínculos con organismos nacionales o internacionales, de ahí el enfoque de sus campañas.	Establecer y difundir	Por su modelo de negocio, entre sus estrategias cuentan con campañas de marketing a nivel interno y externo difundiendo las ventajas del talento femenino en la empresa.

REACTIVO CARACTERÍSTICAS	2023	FORTALEZA	2024
11. Compensación económica	Excepto una organización que está en un proceso de trabajo para atender este tema, las empresas tienen un enfoque de igualdad en compensación, basado en igualdad de oportunidades para todos en la organización.	No hacer distinción	Igualdad es la constante en este tema; no hay distinción entre hombres y mujeres. La acción se manifiesta a través de las políticas que siguen y las metas que se imponen.
12. Reducción brechas	Se cuenta con procedimientos, indicadores para que no haya desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la misma posición. La mayoría cuentan con datos para corroborar sus acciones.	Medir para comparar	Con diferentes enfoques y estrategias (como evaluaciones de desempeño) contemplan el tema de la brecha salarial para el que la equidad de remuneraciones es un pilar.
13. Equilibrio	Tienen programas de flexibilidad laboral para apoyar la productividad laboral a la vez que se fomenta el bienestar personal, familiar y profesional. Se encuentra un caso específico cuyo enfoque está basado en mente, cuerpo y emociones.	Vincular estrategias para atender reactivos con un enfoque sistémico	Cuentan con una política y diversos programas que van acordes al reactivo 5 en apoyo de las obligaciones familiares.
14. Desarrollo y promoción	Cuentan con programas de educación, capacitación y revisión de objetivos profesionales para apoyar a las mujeres y a su talento diverso.	Atender necesidades generales y específicas	Implementan programas para empoderar y respaldar el crecimiento de las mujeres en el ámbito laboral; incluyen coaching, mentorías y otras iniciativas centradas en el desarrollo profesional.
15. Maternidad	Cuentan con programas variados. En la mayoría de los casos no hay distinción entre maternidad y paternidad, solo entre cuidadores primarios y secundarios.	Interés en el desarrollo personal Enfoque psico-social	Tienen una política al respecto, así como distintas actividades que muestran el apoyo a las colaboradoras en la maternidad.
16. Paternidad	Cuentan con programas variados. En la mayoría de los casos no hay distinción entre maternidad y paternidad, solo entre cuidadores primarios y secundarios.	Interés en el desarrollo personal Enfoque psico-social	Las políticas de apoyo para la maternidad se hace extensiva a la paternidad. Generalmente no hacen distinción entre padre o madre solo entre cuidador primario y secundario.
17. Respeto	En general cuentan con programas al respecto, lo que varía es el nivel en el que se encuentran planteadas, algunas incluso se extienden a clientes y proveedores, mientras que otras son solo para uso interno. Todas tienen un plan de seguimiento.	Aceptación de la problemática y generar confianza para participar	Tienen acciones y herramientas para prevenir la violencia hacia las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones.
18. Salud	Todas cuentan con servicios para la salud de sus colaboradores en general. En cuanto a las mujeres hay servicios específicos para ellas con un enfoque preventivo.	Enfoque holístico de salud preventiva y presupuesto específico para atender políticas	Desarrollan políticas que van más allá de lo establecido por la ley, como los seguros de gastos médicos mayores. La mayoría tiene programas cien por ciento centrados en la mujer.

3. SUMA DE ESFUERZOS

Al inicio de este trabajo se planteó que continuamente vemos los conceptos de justicia, innovación, resiliencia, liderazgo y creación de valor aplicados en diversos contextos y se hizo la pregunta en cuanto a su significado en el de la equidad de género y su importancia en el marco del crecimiento económico y el desarrollo sostenible.

A la respuesta han contribuido las empresas que se inscribieron al Premio a la Equidad de Género 2024 y las que participaron en las ediciones anteriores, cuyas aportaciones se han expuesto y demuestran las acciones que están llevando a cabo para lograr una cultura donde haya un 50/50 en oportunidades y derechos.

Las acciones y estrategias tienen que ver con diversos factores, uno de ellos la concientización de las empresas sobre la importancia de la equidad de género y su contribución para una sociedad más justa donde mujeres y hombres tengan las mismas posibilidades económicas, sociales, culturales, etcétera.



Alrededor de 2,400 millones de mujeres en edad de trabajar no tienen igualdad de oportunidades económicas, y 178 países continúan con barreras legales que les impiden participar plenamente en la economía. En 86 países, las mujeres enfrentan algún tipo de restricción laboral, y en 95 no garantizan la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor”.

LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 2022, Banco Mundial

En el IMEF y en MEF vemos con satisfacción que en México se están llevando a cabo estrategias para sumarse a las acciones, que esperamos sean tendencia, para cerrar las brechas de género en ámbitos como el empleo y la iniciativa empresarial lo que, como se mencionó, podría aumentar el PIB y con ello generar una mejor distribución de la riqueza con la participación de un número cada vez mayor de mujeres.

2022-2024, ¿Cómo vamos en las tareas para la equidad de género?

En las siguientes tablas se presenta el promedio y la desviación estándar de la valoración de las empresas finalistas en 2024 y posteriormente el comparativo 2022, 2023 y 2024. El objetivo es mostrar cuantitativamente la evolución de la participación de las empresas, donde evidentemente se muestra que ha habido mejoras en las calificaciones de un año a otro.

Este ejercicio aporta elementos para apreciar el entendimiento del modelo, tanto por los participantes que repitieron como de la experiencia ganada por el Comité Técnico Revisor, lo que es importante para poder señalar que los pilares, los reactivos y la metodología del premio están permeando, lo cual contribuye a extender el campo de acción del Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF.

TABLA 3

Promedio y desviación estándar de los finalistas 2024

	DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA	CATEGORÍA 1		CATEGORÍA 2		CATEGORÍA 3		GENERAL	
		PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR
EFECTIVIDAD DE POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS	1. Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en la empresa.	5.5	0.4	4.6	1.8	4.8	2.0	5.0	1.4
	2. Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres al exterior de la empresa, (representación, acciones RSE o difusión en su publicidad).	5.4	0.7	5.0	1.4	4.8	1.1	5.1	1.1
	3. Política de reclutamiento con enfoque de género e igualdad de oportunidades para las mujeres.	5.3	0.5	4.0	1.6	3.8	1.4	4.4	1.2
	4. Política de promociones y ascensos con enfoque de género e igualdad de oportunidades.	5.2	0.4	3.6	1.7	3.6	1.3	4.1	1.1
	PROMEDIO Pilar I Efectividad de Políticas y lineamientos	5.4	0.5	4.3	1.6	4.3	1.5	4.6	1.2
OPORTUNIDADES, REPRESENTATIVIDAD Y DIFUSIÓN DE RESULTADOS	5. Perfiles de puesto adaptados en apoyo de las obligaciones familiares.	4.6	1.4	3.6	1.5	4.0	1.2	4.0	1.4
	6. Seguridad de las mujeres trabajadoras al interior y exterior de la empresa.	5.1	0.2	4.1	1.4	4.5	1.0	4.6	0.9
	7. Buena reputación y marca de la empresa, por enfoque de equidad de género.	4.4	2.5	4.9	1.9	4.9	2.1	4.7	2.2
	8. Relación y coordinación con empresas con perspectiva de género en contratación de proveedores.	2.3	2.4	2.7	2.0	3.7	2.0	2.9	2.1
	9. Impacto financiero por la adopción de políticas de género e igualdad.	4.4	1.1	4.1	1.9	2.7	1.8	3.7	1.6
	10. Desarrollo de marketing con promoción de la igualdad de género (productos y servicios).	5.2	0.3	3.7	1.8	4.6	1.0	4.5	1.0
	PROMEDIO Pilar II Oportunidades a las mujeres y difusión	4.3	1.3	3.8	1.8	4.1	1.5	4.1	1.5
BRECHA SALARIAL	11. Compensación económica para fomentar la equidad e inclusión financiera de las mujeres.	4.3	2.6	3.6	1.5	4.1	1.6	4.0	1.9
	12. Disminución de brechas salariales entre hombres y mujeres.	4.6	1.6	3.4	2.0	3.9	1.9	4.0	1.8
	13. Equilibrio en la vida laboral y personal de las mujeres trabajadoras.	4.8	0.7	3.9	1.8	4.0	1.0	4.2	1.2
	14. Proceso de desarrollo profesional de las mujeres en la empresa, con igualdad de oportunidades.	5.3	0.5	3.9	1.8	4.9	1.1	4.7	1.1
	PROMEDIO Pilar III Brecha salarial	4.8	1.4	3.7	1.8	4.2	1.4	4.2	1.5
EQUIDAD DE GÉNERO, PROTECCIÓN INFANCIA Y FAMILIA	15. Maternidad, licencias, periodos de descanso, lactancia, cuidado infantil, atención a la primera infancia.	5.1	0.4	3.8	1.8	4.4	1.2	4.4	1.1
	16. Paternidad (licencias, periodos de descanso, espacios para ello, atención a la primera infancia, etc.).	5.1	0.4	2.4	2.1	3.8	1.9	3.7	1.5
	17. Políticas y acciones de promoción al respeto a mujeres y del cuidado de la niñez; prevención y sanción de la violencia laboral en contra de la mujer (física, verbal, psicológica, sexual, etc.).	4.4	1.1	3.7	1.5	4.0	1.4	4.1	1.3
	18. Salud de las mujeres en el ámbito laboral.	5.0	0.8	3.6	1.6	4.9	1.0	4.5	1.1
	PROMEDIO Pilar IV Protección infancia y familia	4.9	0.7	3.4	1.8	4.3	1.4	4.2	1.3
	Promedio general	4.8	1.0	3.8	1.7	4.2	1.4	4.3	1.4

La calificación máxima es 6.

TABLA 4

Comparativo de los pilares por año (2022, 2023 y 2024) y desviación estándar

CATEGORÍA 1 MÁS DE 15,001 COLABORADORES

	2022		2023		2024	
	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR
Pilar I	3.6	1.6	5.0	0.3	5.5	0.4
Pilar II	3.1	1.5	4.3	0.8	5.4	0.7
Pilar III	3.6	1.5	4.4	0.8	5.3	0.7
Pilar IV	3.8	1.6	4.8	1.1	5.2	0.4
General	3.5	1.5	4.6	0.8	5.4	0.5

CATEGORÍA 2 ENTRE 501 Y 15,000 COLABORADORES

	2022		2023		2024	
	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR
Pilar I	5.5	NA	4.3	0.5	4.3	1.6
Pilar II	4.3	NA	3.2	0.9	3.8	1.8
Pilar III	4.8	NA	3.6	1.6	3.7	1.8
Pilar IV	4.8	NA	4.0	1.1	3.4	1.8
General	4.8	NA	3.8	1.1	3.8	1.7

CATEGORÍA 3 MENOS DE 500 COLABORADORES CON INGRESOS O VENTAS SUPERIORES A 250 MILLONES DE PESOS

	2022		2023		2024	
	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR
Pilar I	3.3	1.9	3.9	0.9	4.3	1.5
Pilar II	2.7	1.5	2.8	1.2	4.1	1.5
Pilar III	2.9	1.5	3.1	1.4	4.2	1.4
Pilar IV	3.0	1.5	3.3	1.3	4.3	1.4
General	3.0	1.5	3.3	1.2	4.2	1.4



IV Por una cultura de equidad participativa

Diversos estudios señalan barreras que impiden que las mujeres se desarrollen. Algunas investigaciones se enfocan en mujeres profesionistas desde los niveles jerárquicos más bajos y otros a la alta dirección.

En el estudio de KPMG *Mujeres de la alta dirección en México 2024. Talento femenino que consolida la resiliencia empresarial* se expone que entre los retos hay seis principales:

Lograr el balance entre la vida personal y profesional, la falta de una cultura laboral incluyente e igualitaria en cuanto a oportunidades, la importancia de ser capaces de tomar decisiones que impulsen su carrera, conseguir el apoyo masculino sin importar la jerarquía, ganar confianza en sí mismas, así como conseguir el apoyo de otras mujeres en el lugar de trabajo.

La investigación señala que estos elementos resaltan la necesidad de comprender las diferencias entre los segmentos de talento cuando se busca impulsar el crecimiento de todo el personal.

En específico, invitan a promover políticas que permitan integrar los papeles históricamente asociados a las mujeres como madres, esposas y cuidadoras, considerando momentos concretos en la vida en los que será determinante el apoyo de sus pares y de la cultura empresarial, evitando así la fuga de talento femenino por agotamiento o desmotivación.

También conminan a apoyar a la mujer con potencial de liderazgo en programas educativos, a participar en asociaciones profesionales que visibilicen su perfil y permitan una vinculación de alto valor, entre otras situaciones que procuren su crecimiento.

KPMG señala que actualmente existen iniciativas que han adoptado las empresas más disruptivas para alcanzar dicho balance como: la flexibilidad de horarios, aumento en los días pagados de vacaciones, reducción de las jornadas laborales y permisos de maternidad y paternidad superiores a lo establecido en la ley, entre otras acciones que contribuyen a una disrupción más equitativa de las actividades domésticas y, por supuesto, al cambio cultural a nivel sociedad que es imperativo.

1. UNA APRECIACIÓN CUALITATIVA TOMANDO EN CUENTA DATOS CUANTITATIVOS

Las iniciativas que menciona la consultora las hemos visto en las estrategias de las empresas que participaron en el Premio a la Equidad de Género desde la primera edición en 2022; estrategias que se han ido puliendo, como lo hemos podido advertir en el mismo Premio a través de las compañías que han sido recurrentes en su participación, cuyos finalistas en 2023 han realizado a pregunta expresa una valoración de los elementos —expuestos al inicio de este trabajo— para un entorno empresarial cada vez más competitivo con la participación de las mujeres.

Las empresas finalistas de las tres categorías del Premio a la Equidad de Género 2024 respondieron la pregunta ¿Qué valor les da su organización a los siguientes conceptos por la contribución a la política de equidad de género? Los conceptos que se plantearon fueron: justicia, innovación, resiliencia, liderazgo, creación de valor económico y promoción de valores.

Considerando una escala de 1 a 10, siendo 10 el más alto, en general ubicaron los conceptos en el rango de entre 8 y 10, la variable que más movimiento tuvo fue la creación de valor económico seguida de innovación.

Tomando en cuenta los mismos conceptos se les preguntó cuáles consideraban fundamentales para generar un cambio hacia la equidad de género en la comunidad empresarial y en la sociedad.

Para las empresas participantes los seis conceptos, de acuerdo con su calificación, son necesarios para la transformación. Por lo tanto, a pregunta expresa, la implementación de los conceptos mencionados es parte de los retos en su política de equidad de género.

También al inicio de este trabajo se expuso la importancia que tiene para la Organización de las Naciones Unidas (ONU) la equidad de género cuyo desafío económico, según su actual secretario general António Guterres, será de 360 mil millones de dólares anuales para 2030¹⁸.

Ante el reto expuesto por la ONU, las acciones que se emprendan para lograr la equidad de género deben tener, desde nuestra perspectiva, un enfoque de triple hélice en el que participen el gobierno impulsando la actividad empresarial con mujeres en representación de cargos ciudadanos; las empresas con una visión de equidad y políticas organizacionales concretas para alcanzarla; y los individuos en general con el interés en participar, promover y ser parte de los resultados.

En páginas anteriores presentamos las acciones y estrategias que están llevando a cabo las empresas finalistas. En los cuadros de referencia es evidente el trabajo realizado y, en algunos casos, los avances de acuerdo con pilares y reactivos concretos; por lo tanto, ya hay evidencia de la contribución de las empresas.

Ante ese esfuerzo que implica una visión de equidad y políticas organizacionales concretas para alcanzarla, también se les preguntó a las finalistas sobre el papel que debe desempeñar el gobierno para alcanzar la equidad de género, teniendo en cuenta que los países con mayor representación de mujeres en el gobierno cosechan beneficios sociales y las mujeres en posiciones de liderazgo político eliminan las barreras legales a la participación de la fuerza laboral de la mujer y, además, suelen aprobar más leyes que eliminan la desigualdad.

18. Igualdad de género. Una tarea Inacabada. ONU. Disponible en: <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>



Las mujeres tienen el poder de dar un impulso a la tambaleante economía mundial, pero eso solo ocurrirá si podemos acelerar las reformas políticas y de otro tipo necesarias para eliminar los numerosos obstáculos”.

INDERMIT GILL, Economista
Jefe del Banco Mundial

Las respuestas se dividieron en tres grupos: uno, todas están de acuerdo en realizar ciertas acciones; dos, el sí y el no, no son uniformes; tres, todas están de acuerdo en que no, como explicamos a continuación.

Todas estuvieron de acuerdo en que el gobierno debe ser promotor de la equidad; generador de políticas y regulaciones integradoras; así como promotor de los derechos laborales y de la formalidad empresarial.

Donde hubo diferencias fue en cuanto al papel del gobierno como promotor de la inclusión financiera y de la actividad económica; facilitador de la educación para el desarrollo de las actividades productivas y tecnológicas; generador de instituciones y políticas de salud; así como para subsidiar las actividades de cuidados infantiles, de personas mayores y discapacitadas.

En el tercer grupo todas las finalistas coincidieron en que el gobierno no debe ser promotor de establecimiento de cuotas.

CUADRO 3

Muestra de las preguntas para tener una visión encaminada a posibles acciones en beneficio de la equidad de género

1 ¿Qué valor les da su organización a los siguientes conceptos por la contribución a la política de equidad de género?

Considera una escala de 1 a 10 siendo 10 el más alto

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Justicia										
Innovación										
Resiliencia										
Liderazgo										
Creación de valor económico										
Promoción de valores										

2 ¿Cuáles conceptos son fundamentales para generar un cambio hacia la equidad de género en la comunidad empresarial y en la sociedad?

Considera una escala de 1 a 10, siendo 10 el más alto

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Justicia										
Innovación										
Resiliencia										
Liderazgo										
Creación de valor económico										
Promoción de valores										

3 ¿La implementación de alguno (s) de los conceptos mencionados es parte de los retos en su política de equidad de género?

Sí	No
----	----

4 Los países con mayor representación de mujeres en el gobierno cosechan beneficios sociales y las mujeres en posiciones de liderazgo político eliminan las barreras legales a la participación de la fuerza laboral de la mujer, además suelen aprobar más leyes que eliminan la desigualdad, por lo tanto, ¿qué papel debe desempeñar el gobierno para el alcance de la equidad de género?

Marca con "X" las que creas que debe implementar

Promotor de la equidad	
Promotor de establecimiento de cuotas	
Generador de políticas y regulaciones integradoras	
Promotor de la inclusión financiera	
Promotor de la actividad económica	
Promotor de los derechos laborales y la formalidad empresarial	
Facilitador de la educación para el desarrollo de las actividades productivas y tecnológicas	
Generador de instituciones y políticas de salud	
Subsidiar las actividades de cuidados infantiles, de personas mayores y discapacitadas	



V Retos con evidencias concretas

La inclusión de las mujeres en las actividades productivas de un país no se aplica solamente a los puestos directivos, su participación tiene un gran impacto en actividades administrativas, de soporte, de manufactura, en los servicios de salud, de educación, etcétera.

Tampoco atañe solamente a las empresas del sector financiero. Por ello es importante registrar el avance y documentar los factores que están habilitando no solo su incorporación, sino su permanencia en las empresas, así como su evolución en la estructura jerárquica de las organizaciones.

Por esta razón, en este apartado presentamos los resultados de la investigación publicada en el libro *Participación de las mujeres en los Consejos de Administración*, un esfuerzo del Centro de Investigación de la Mujer en Alta Dirección (CIMAD) de IPADE Business School y los principales resultados del estudio de la consultora KPMG: *Mujeres en la industria minera*¹⁹.

En las dos investigaciones se expone el panorama estadístico y contextual de la participación de la mujer, lo que va en línea con los resultados que se van obteniendo del Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF para hacer una suma en la que se pueda ver que toda acción produce una reacción con una meta específica y común.

1. MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

Según el Centro de Investigación de la Mujer en Alta Dirección (CIMAD) del IPADE Business School²⁰ la participación de mujeres en los Consejos de Administración en México ronda el 11%, cifra muy semejante al dato informado por el estudio *Board Regional Survey Latin America 2025*²¹ donde se señala para el país un nivel de

14%, en tanto que para la región latinoamericana el promedio es de 28%. La OCDE también tiene este nivel.

La investigación del CIMAD, que describe el panorama estadístico y contextual de la participación de la mujer en la actividad empresarial, refiere que la cifra de participación de mujeres en consejos de empresas bursátiles es incluso menor, ya que apenas alcanzan el 9.7%, y de este porcentaje el 31.5 corresponde a familiares del presidente de la organización.

Los grupos de enfoque consultados por la investigación del CIMAD para conocer las cualidades relevantes para lograr ser integrado a un consejo son: haber ocupado puestos de dirección importantes, la formación profesional y dominio del gobierno corporativo, una red social de compatibilidad, disponibilidad para viajar y formar parte de comités.

Asimismo, las habilidades para evolucionar si quieren mantenerse relevantes es desarrollar un buen proceso de socialización e inducción a las prácticas constitutivas y operacionales de la organización.

Como circunstancias detractoras de la participación de la mujer en los consejos se mencionan las capacidades profesionales; la falta de diversidad en el método de selección; las barreras socioculturales, cuyas creencias consideran que la mujer es quien debe atender las labores de cuidados; y las barreras personales, como el hecho de que no levanten la voz, aun estando muy preparadas.

Como detonadores de su participación en Consejos fueron enfatizados los conocimientos en las prácticas de gobierno corporativo cuyo acercamiento se da a través de la participación en los Comités de apoyo al Consejo, así como al generar habilidades de networking, empatía, inteligencia emocional, entendimiento de equipos multigeneracionales, manejos de crisis, construcción de marca, poder de negociación y comunicación pública.

19. Mujeres de la industria minera en México, Resultados Consolidados 2023 y 2024. KPMG, 2024.

20. Mucharráz y Cuijly, 2023, Participación de las mujeres en los Consejos de Administración, IPADE publishing, EUNSA

21. Cornerstone, 2025, Board Regional survey latin america 2025

Resulta conveniente para su promoción buscar alianzas entre los hombres, agregar más mujeres a los comités y al consejo para hacer más probable que llegue otra, lo cual les facilita comportarse como lo que son sin imitar conductas varoniles. Otro factor importante es balancear la carga familia-trabajo. Para lograrlo se necesita el esfuerzo coordinado entre individuos, empresas, familia y estado.

Condiciones equitativas de competencia

Diversas iniciativas tienen que ver con la construcción de una cultura incluyente, de condiciones equitativas de competencia que se va dando conforme las nuevas generaciones van tomando el control de las empresas. Además, hay cada vez más asociaciones o redes profesionales que abren programas para la identificación, formación e impulso de candidatas potenciales para formar parte de los consejos corporativos, donde la colaboración dentro de comités resulta muy formativa y relacional.

Al tratar el tema de cuotas o no cuotas, surgen opiniones que contribuyen a entender la problemática y oportunidades que plantean. Es una realidad que imponer cuotas acelera el paso a la equidad. Sin embargo no es el número 50-50 lo importante, sino la contribución enriquecedora y complementaria, se apunta.

Por lo tanto, surge la pregunta, ¿si aceptamos imponer cuotas será beneficioso para emparejar las oportunidades? Pero ¿qué pasa cuando se decide quitarlas para dar entrada a quienes sean más capaces?

Entre las respuestas surgen razonamientos como "es ofensivo que te asignen un lugar como consejera para llenar la cuota y no por méritos" y "va en detrimento de la persona y de la eficacia de la organización". Por lo tanto hay que fomentar la rotación en el mediano plazo a través de buenas prácticas de gobierno corporativo para evitar un *golden skirt* para quien permanece en su puesto sólo por llenar la cuota.

Criterios básicos

Para evitar consecuencias negativas y contar con un perfil calificado para desempeñarse como consejera, la investigación plantea que se requiere seguir cuatro criterios: independencia, experiencia, disponibilidad y motivación.

La independencia implica objetividad al no tener relación de dependencia con la alta dirección de la empresa, ni ser parte de sus proveedores o clientes. La experiencia en la rama económica y tipo de industria es muy enriquecedora para el consejo, por lo que saber seleccionar a sus miembros con mayor detalle, analizando sus conocimientos teórico-prácticos es importante.

Asimismo, experiencia en requerimientos legales y contables es conveniente para el debido cumplimiento de normas oficiales. Lo mismo que la planeación y conocimiento de la administración estratégica.

Dado que el tiempo es escaso, revisar la disponibilidad del consejero es básico, ya que si su carga de responsabilidades e intervención en otros consejos le dificulta dedicar tiempo al análisis y asistencia a comités puede restar calidad de sus aportaciones.

Cuidar la motivación por la cual una persona acepta adherirse al consejo es importante. Uno tiende a proteger los intereses del segmento con el que se identifica. Se espera que sus miembros actúen como los dueños. Esto puede reforzarse si adquieren participación accionaria, con incentivos o por la vía del mercado de valores.

Participación efectiva

El análisis hecho por los autores del libro —que consideró 95 empresas públicas en México— muestra que hay 69 mujeres y 990 hombres en consejos de administración, lo que plantea la necesidad de incrementar la participación del comité de Diversidad e Inclusión de forma activa en un comité profesional y formal de selección de consejeros independientes que incluya los criterios mencionados, además de la debida rotación en el mediano plazo de los consejeros independientes para potenciar las decisiones de los patrimoniales y relacionados, si los hay.

La publicación de referencia tiene además una sección estadística con datos valiosos: 45% de las consejeras han interrumpido alguna vez su carrera profesional; 75% de ellas por formar una familia y el otro 25% por elevar su grado académico o probarse como empresarias.

Se apunta que las empresas buscan consejeras en finanzas, el 24% de las veces, otro 17% por su visión en puestos directivos y el resto es casuístico, según la necesidad operacional. Refrendan que la causa de no seleccionar a mujeres se debe a la falta de experiencia o de estudios (48%) y a que creen que les falta compromiso o tienen miedo a la competencia (22%) y a que no han estudiado el tema (20%).

Sin embargo en el capítulo llamado *Ocupar un asiento en el consejo de administración por primera vez* informan que 59% llegan al consejo invitadas directamente, 16% a través del propio networking y sólo 16% por medio de un proceso de selección profesional, cuya existencia es recomendada para tener una política de rotación de consejeros independientes y elevar su proporción.

Un porcentaje alto (38%) atribuye la no admisión de consejeras por simple misoginia, falta de confianza en su capacidad directiva (24%) o por sus prioridades familiares (17%). En pláticas informales, algunos empresarios expresan que falta visibilidad de mujeres con perfil de consejera.

Del lado positivo, el 43% de quienes han seleccionado consejeras fundamentan su decisión en la capacidad, experiencia y conocimientos del sector; 21% por su liderazgo; y otro 21% por ser familiar de los propietarios principales.

Para el IMEF y MEF es interesante que las carreras o especialidades con mayor atracción para ser consejeras son finanzas (39%), administración (36%), derecho (21%) y recursos humanos e ingeniería industrial (11%).



Invertir en el empoderamiento económico de las mujeres contribuye a la Equidad de género, erradicación de la pobreza, crecimiento económico inclusivo y desarrollo sostenible. El sector privado es un aliado crucial para este fin y cada vez se involucra más en implementar acciones al interior y exterior de las empresas para contribuir al empoderamiento de las mujeres y a la equidad de género”.

ONU MUJERES

Iniciativas para sumar

Ante esa realidad, las iniciativas recomendadas para incrementar el número de mujeres en los consejos son:

- Difundir la importancia de los consejos de administración como órgano colegiado.
- Contar con programas de mentoría con participación de egresadas que son consejeras independientes.
- Profundizar en la relevancia de la mujer profesionalista como miembro de un consejo de administración.
- Encaminar a las potenciales consejeras por la vía de los comités de apoyo al consejo, para adelantar su convivencia con actuales consejeros y directivos de alto nivel.
- Sumarse a asociaciones profesionales para capacitarse y generar networking.
- Tomar cursos de liderazgo, innovación y formación de consejeros.
- Crear cursos en temas de gobierno corporativo para profesionalizar a egresadas no consejeras.
- Inspirar a estudiantes universitarias a que construyan una trayectoria laboral y empoderar sus aspiraciones con prácticas profesionales en comités o alta dirección para que sean consejeras.

Competencias y habilidades fundamentales

El estudio de CIMAD menciona que los enfoques de la mayoría de la literatura que abordan las características de las mujeres en comparación con sus pares masculinos en los consejos de administración toman como referencia la Teoría de la Agencia y la Teoría de la Dependencia, a las cuales se les han sumado los análisis de las teorías del Capital Humano y Capital Social de las que se desprenden los siguientes elementos:

	TEORÍA DE LA AGENCIA	TEORÍA DE LA DEPENDENCIA DE RECURSOS	TEORÍA DE CAPITAL HUMANO
Característica	La presencia de mujeres en el consejo podría tener un impacto positivo en el gobierno corporativo de las organizaciones.	Las relaciones de los consejeros proveen importantes recursos al consejo como asesoría, legitimidad y canales de comunicación que derivan del capital humano de los miembros del consejo, así como de su capital social. Estas dos formas de capital contribuyen a la exclusión de la mujer de los consejos dada la baja presencia de mujeres en posiciones de alta dirección y redes de poder económico.	Se pueden analizar las diferencias entre los consejeros hombre y mujer ya que se centra en la educación, habilidades y experiencia de los individuos, que al final son los que contribuyen a generar capacidades para la organización. Tienen una importancia fundamental las teorías de diferencia de género y efectividad en el trabajo de grupos. Aplicándolas al contexto de los consejos de administración permiten un mejor entendimiento de la diferencia en la efectividad de las juntas, dependiendo si se es hombre o si se es mujer.
Aportación	Brindan una perspectiva fresca en situaciones complejas y mitigando sesgos de información en la formulación de la estrategia o la resolución de problemas.	La legitimidad y reputación de una organización puede incrementarse por la presencia de mujeres en el consejo enviando un mensaje positivo, tanto a las mujeres que ya ocupan posiciones dentro de la misma, como al talento femenino (independiente) que busca oportunidades laborales. Las mujeres pueden relacionar a la organización con actores diferentes a sus pares masculinos, tales como clientes, empleadores y proveedores.	Las diferencias en el estilo de liderazgo femenino pertenecen a atributos genéticos o comunitarios. Los genéticos relacionados con el hombre incluyen ser asertivo, ambicioso, independiente, auto confiado, atrevido y competitivo; los comunitarios asociados a la mujer se refieren a tener una mayor preocupación por el bienestar de otras personas, ser afectiva, sensible y gentil, lo que se traduce en estilos de liderazgo femenino más democrático y participativo versus los hombres que son más autocráticos e impositivos.

Competencias necesarias que las mujeres deben demostrar al ser integrantes de un consejo de administración

El informe de Korn Ferry 2021 define 14 competencias necesarias que deben demostrar las mujeres al ser integrantes de un consejo de administración.

Entre paréntesis se anota la cualidad: **N= necesaria, D= Deseable y F= Diferenciadora.**

<p>Visión estratégica (N)</p> <p>Ver anticipadamente las posibilidades futuras y traducirlas en estrategias innovadoras.</p>	<p>Planificar y alinear (N)</p> <p>Generar compromisos alineados con las metas de la organización.</p>	<p>Garantizar que los demás cumplan con sus responsabilidades (N)</p> <p>Hacerse a sí mismo y a los demás responsables del cumplimiento de los compromisos.</p>	<p>Promover el compromiso (N)</p> <p>Crear un clima en el que las personas se sientan motivadas a dar lo mejor de sí para ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos.</p>	<p>Lograr el equilibrio en las partes involucradas (N y F)</p> <p>Prever las necesidades de múltiples partes interesadas y lograr un equilibrio entre ellas.</p>
<p>Agudeza organizacional (N)</p> <p>Maniobrar con comodidad a través de la complejidad de la organización en relación con las políticas, procesos y personas.</p>	<p>Valentía (D y F)</p> <p>Dar un paso al frente para abordar cuestiones difíciles, diciendo lo que es necesario decir.</p>	<p>Persuasión (D y F)</p> <p>Usar argumentos convincentes para lograr el apoyo y el compromiso de los demás.</p>	<p>Manejar la ambigüedad (D y F)</p> <p>Operar de manera efectiva, aun cuando no haya certeza de las cosas o el camino a seguir no esté claro.</p>	<p>Cultivar la innovación (D)</p> <p>Crear nuevas y mejores formas de hacer las cosas para que la organización sea exitosa.</p>
<p>Desarrollar talento (D)</p> <p>Para alcanzar las metas propias como las de la organización.</p>	<p>Adaptabilidad situacional (D)</p> <p>Adaptar el enfoque y la actitud en tiempo real, de acuerdo con las demandas cambiantes de las diferentes situaciones.</p>	<p>Crear equipos eficaces (F)</p> <p>Con identidad sólida que apliquen habilidades y perspectivas diversas para alcanzar metas comunes.</p>	<p>Dirigir el trabajo (N)</p> <p>Proporcionar dirección, delegar y eliminar los obstáculos para que el trabajo se realice.</p>	

Fuente: Díaz Bonnet, Meljem Enríquez de Rivera, Ruiz Sánchez, Talentos y competencias necesarias para acceder al consejo de administración, en Participación de las mujeres en los Consejos de Administración, 2023

Notas:

1 Estas competencias fueron valoradas con miembros de consejo de administración y directores generales en 160 empresas de más de 500 colaboradores. Encontraron que 44% de los respondientes no hace diferencia en los criterios para seleccionar consejeras mujeres, pero el 56% sí. Éstos buscan habilidades diversas, puntos de vista distintos, capacidades técnicas y experiencia en temas particulares.

2 De las competencias diferenciadoras destacan: visión estratégica, innovación y valentía. Estas competencias coinciden con expresiones sobre observaciones percibidas en el ámbito del Comité Técnico Revisor del Premio de Equidad de Género IMEF-MEF.

Acciones para sumar

Se puede advertir que faltan mecanismos para el desarrollo del talento de las mujeres —incluyendo la implementación de programas de liderazgo que fomenten la creación de redes para ocupar puestos directivos que las impulsen a comités de apoyo al consejo, y con ese fogueo y experiencia ser candidatas para integrarse al consejo de administración—, por lo que de la información presentada se plantea la necesidad de establecer mecanismos y grupos promotores para la participación de las mujeres en los consejos de administración.

Un caso ya lo podemos ver en el Tec de Monterrey que ha creado sus unidades Enlace+ con experimentados egresados y egresadas, que apoyan en equipo de tres consejeros a empresas de emprendedores que se candidatean solicitando consejo-asesoría en temas diversos: financieros, organizacionales, sistemas de registro, automatización, relaciones con proveedores, clientes potenciales o para administrar mejor el desempeño de sus recursos humanos.

Este enlace es muy útil para ambas partes: para los consejeros porque enriquecen su currículum aportando en los consejos de administración de emprendedores en crecimiento y para estos porque obtienen asesoría y conocen la ventaja de la institucionalización y la aportación de las mujeres, así como la generación de redes.

Para Mucharras (2023) el tema de redes es básico porque la reciprocidad es un principio muy atractivo dentro de la creación de redes. “Cuando una persona entrega su tiempo, esfuerzo y conexiones para ayudar a alguien, naturalmente esa persona va a querer corresponderle” generando conexiones de alta calidad entre los individuos y sus redes.

Desde esa perspectiva, para la creación de redes se plantea un modelo de siete acciones:

1. Establecer que el propósito de vincularse a una red es con intención de obtener un lugar en consejos de administración (o al menos en sus comités de apoyo).
2. Identificar y reclutar miembros estratégicos.
3. Crear una plataforma de comunicación.
4. Fomentar la mentoría y el desarrollo profesional.

5. Promover la visibilidad y el conocimiento.
6. Establecer alianzas estratégicas.
7. Medir y evaluar el progreso.

Esta mentalidad ha sido desarrollada por Mujeres en Finanzas y el Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas quienes han formado capítulos específicos para el impulso a la mujer en las organizaciones y sus consejos de administración.

Ambas organizaciones tienen vínculos en red con 30% Club cuya directora ha sido panelista en el Premio de Equidad, con el grupo 50/50 Women on boards y varias organizaciones más como Catalyst, Women's Forum, Asociación de Mujeres Consejeras Independientes de México, el Colegio Nacional de Consejeros Profesionales Independientes y otros más con los que pueden relacionarse.

2. SEGMENTOS CON RETOS PARTICULARES

El estudio elaborado por KPMG presenta datos de la industria minera y la participación femenina del que se desprende que hoy es el tiempo para impulsar un cambio en la sociedad y las compañías para atraer y retener el talento que el sector requiere y que, en muchos casos, está en las mujeres.

Elaborado con datos de 1,230 participantes de todo el país de nivel gerencial y alta dirección, este estudio señala que la minería es un sector con 12.9% de participación femenina entre sus colaboradores. Otros sectores con participación femenina menor al 10% por la naturaleza de sus labores son: edificación residencial, construcción, caza y pesca, así como reparación y mantenimiento.

En el Boletín Técnico 2024-02 Valores en el Gobierno Corporativo, el IMEF apunta a los sectores del transporte de pasajeros y turístico, actividades agropecuarias y forestales, así como el autotransporte de carga y la cría y explotación de animales con una participación femenina menor al 12.9% de la minería.²²

Talento femenino en un sector retador

El estudio de KPMG señala que las principales motivaciones para trabajar en el sector minero son el crecimiento profesional, ayudar a que el sector sea más competitivo con el apoyo de mujeres, identificarse

²². Boletín Técnico 2024-02 Valores en el Gobierno Corporativo. IMEF, 2024.

como modelo a seguir, además de crear un impacto positivo en la sociedad, pudiendo cultivar la vida personal y familiar.

Un elemento fundamental en las motivaciones es apoyar el crecimiento de la participación de las mujeres en proyectos o iniciativas con alta visibilidad, así como contar con un buen plan de sucesiones para ocupar puestos directivos por mujeres que esté basado en una cultura organizacional incluyente y con indicadores que reflejen avance, tema que el Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF solicita presentar como evidencia para sus reactivos.

Para lograrlo es crucial la actualización y desarrollo de competencias, combinado con un buen balance de vida y trabajo en una cultura abierta a la incorporación de mujeres y su aportación al mundo laboral.

El estudio reporta que en las empresas del sector minero en los últimos tres años la participación de las mujeres ha aumentado 88%; en 11% no ha habido cambios; y sólo en 1% ha disminuido. 42% indica tener estándares para promover la equidad salarial, la cual se puede observar en la tabla 5.

En la misma tabla puede observarse que no aparece personal con educación alta en el sector, posiblemente por su baja proporción respecto a los de educación media (secundaria) y baja (primaria). Refleja el 12.9% de mujeres donde quienes tienen más educación alcanzan el 18.4%. Al nivel operativo son 94.1% de hombres con un salario que en ambos casos no llega al 70% del de los hombres para las mujeres.

El tema del estudio de KPMG busca detectar qué resulta conveniente desarrollar para ocupar puestos en la alta dirección de empresas mexicanas, por lo que reporta

los siguientes datos de 2023: 42% de las unidades económicas de la minería tenían un estándar que promueve la equidad salarial; 35% respetan la equidad salarial y el resto considera que tienen mucho por avanzar para alcanzar a otros sectores.

Para 2024 las empresas con políticas de equidad salarial ya sumaban el 68% y afirmaban tener áreas por mejorar; de éstas 11% mencionaba contar con planes para implementarlas.

También se reporta que 79% de las empresas mineras tienen indicadores de inclusión del talento femenino, 16% piensa implementarlo y 5% no. Informan que 65% tiene programas de mentoría con áreas por mejorar y sólo 3% no tiene planes de implementarlos.

Las conclusiones del estudio de KPMG plantean que para lograr una inclusión efectiva del talento femenino en todos los niveles será necesario entender cuáles son las brechas que deben subsanarse en una industria predominantemente masculina, teniendo conocimiento de que:

- Contar con más mujeres en la organización permite crear procesos y políticas para entender con claridad las necesidades de una plantilla diversa.
- Carecer de estándares de equidad genera riesgos para las organizaciones en el sector, entre los que destacan los reputacionales, así como un posible impacto negativo en los resultados financieros.
- Los programas de mentoría permiten a las mujeres reforzar su confianza personal y ayudan a impulsar el desarrollo de contactos e intensificar el networking dentro y fuera de la organización.
- La flexibilidad en los esquemas de trabajo ayuda a obtener el balance entre vida personal y laboral, uno de los principales retos que señalan las mujeres.

TABLA 5
Estadísticas del Sector Minero

EDUCACIÓN	HOMBRES		MUJERES		%S	%P
	\$ MENSUAL	PERSONAS	\$ MENSUAL	PERSONAS		
Total	\$16,793	207,772	\$14,841	30,836	88,4%	12.9%
Alta	N. D.	N. D.	N. D.	N. D.		N. D.
Media	\$24,744	109,607	\$17,106	24,670	69.1%	18.4%
Baja	\$8,287	98,165	\$5,778	6,166	69.7%	5.9%

Fuente: INEGI, Productividad Total de los Factores 2023 y cálculos propios

Mejoras importantes en contrataciones

Información estadística de participantes del Premio IMEF-MEF

De las organizaciones participantes para ser reconocidas por el Premio de Equidad de Género, más de la mitad han obtenido puntos adicionales en su evaluación por completar las tablas que para algunos reactivos se solicitan.

Con esa información obtuvimos de manera individual, y posteriormente agregada, información que deseamos compartir con los estudiosos del tema y, más aún, con quienes como responsables de conducir la equidad tienen facultades de lograrlo.

Podemos afirmar con esta muestra estadística que el coeficiente Gini de distribución del ingreso es más parejo en la cohorte de las mujeres. El grupo inicia con Gini de 0.407 en 2020, avanzando hasta 0.371 en 2023, mientras que el de los hombres en 0.471 y llega a 0.418.

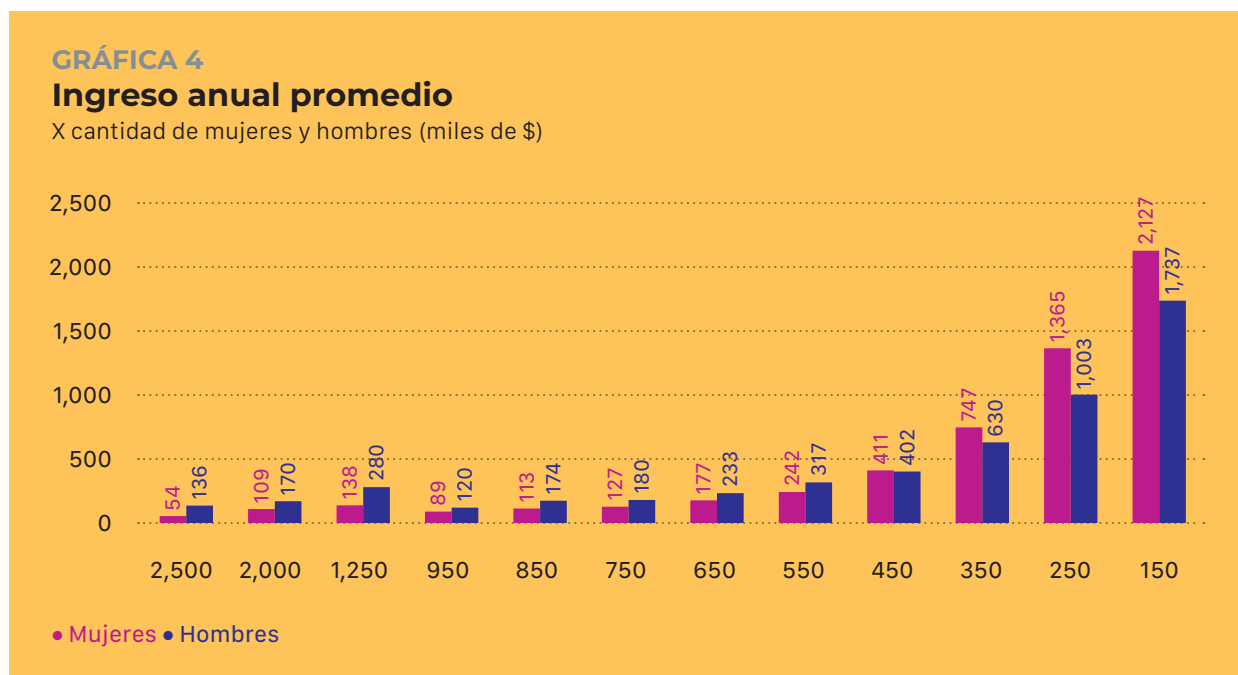
Influyen en este dato los incrementos al salario mínimo, también en el acortamiento de la distancia (salario mayor entre salario menor) que pasa de 40.3 a 25.4 con las mujeres y de 45.0 a 28.0 entre los hombres como se puede ver en la tabla 6.

TABLA 6

	2020	2021	2022	2023
COEFICIENTE GINI				
Mujeres	0.407	0.399	0.405	0.371
Hombres	0.471	0.461	0.448	0.418
REMUNERACIÓN ANUAL, PROMEDIO PONDERADO				
Mujeres	\$ 386,338	\$ 387,433	\$ 407,766	\$ 464,346
Hombres	\$ 467,957	\$ 479,661	\$ 483,972	\$ 528,247
REMUNERACIÓN MENSUAL, PROMEDIO PONDERADO (ANUAL / 12.5)				
Mujeres	\$ 30,907	\$ 30,995	\$ 32,621	\$ 37,148
Hombres	\$ 37,437	\$ 38,373	\$ 38,718	\$ 42,260
RELACIÓN SALARIAL				
\$ mujer/ \$ hombre	82.6%	80.8%	84.3%	87.9%
DISTANCIA SALARIAL (MÁXIMO / MÍNIMO)				
Mujeres	40.3	39.4	33.2	25.4
Hombres	45.0	43.1	35.8	28.0
PORCENTAJE DE MUJERES				
vs total	45.8%	49.1%	48.5%	50.3%
INCREMENTO DE PERSONAL				
Mujeres		75.8%	17.8%	25.3%
Hombres		55.7%	5.7%	16.1%

Distribución del ingreso

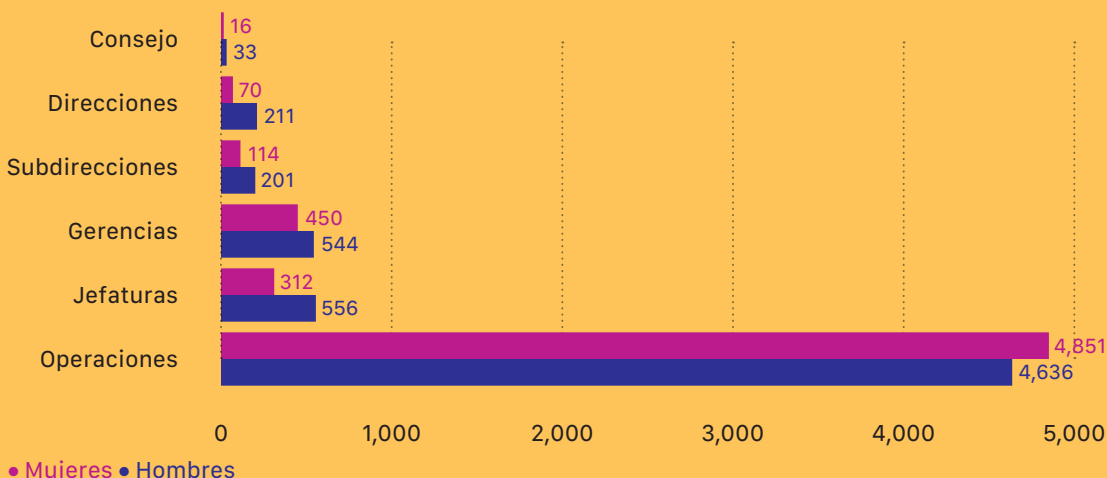
La remuneración promedio de las mujeres entre las empresas concursantes —a quienes hay que reconocer su esfuerzo— también ha mejorado en relación con la de los hombres, al pasar de ganar 82.6% del salario promedio ponderado de los hombres en 2020 a 87.9% en 2023.



GRÁFICA 5

Distribución de puestos

descripción de la tabla



Detectamos que una parte del motivo de que perciban menos que los hombres se debe a la ocupación por tipo de puesto que tienen mujeres y hombres. El gráfico 5 muestra cuántas mujeres y hombres laboran según nivel organizacional. Es notorio que en niveles de mando aún hay 16 hombres por cada 10 mujeres, y en niveles operativos la proporción es de 105 mujeres por cada 100 hombres.

Con datos de la tabla de Distribución del ingreso que nos permitió calcular el Coeficiente Gini, armado por rangos salariales de \$100 en \$100 mil de pesos anuales (solicitado así para no violar la confidencialidad de datos gráfico 3), podemos apreciar que en las ocho categorías salariales de mayor rango prevalecen los hombres, mientras que las restantes cuatro categorías suman más mujeres. Naturalmente, cuenta el tipo de rama económica de las empresas, así como el nivel de detalle que dio ese grupo de participantes para una y otra tabla.

Finalmente nos complace reportar que el promedio de contrataciones de los cuatro años registrados es de 39.8% de incremento en incorporación de mujeres y 25.9% de hombres, lo cual potencia fuerza y talento de trabajo del país.

3. ENTENDIMIENTO ES LA CLAVE

Como se puede observar en los dos estudios presentados, comunicar los beneficios es fundamental, así como desarrollar políticas de inclusión que permitan la equidad de género al interior de las empresas.

Los datos estadísticos que se van obteniendo presentan una radiografía que nos permite conocer el estado actual de la equidad de género, y a partir de ahí establecer estrategias que conduzcan al objetivo planteado, en el entendido de que para alcanzarlo se debe desarrollar a la par una cultura que permee en toda la organización, donde la comunicación es un elemento fundamental para transmitir al interior el qué, cómo y para qué con todos los beneficios y al comunicarlos al exterior mostrar las aportaciones con la intención implícita de que sean replicadas.

En ese sentido, el Premio a la Equidad de Género se presenta como el instrumento y la vía para el cambio.

Conclusiones

La información obtenida de las organizaciones participantes muestra que ha habido mejoras en las calificaciones de un año a otro y que los pilares, los reactivos y la metodología están permeando, lo que sin duda contribuye a extender el campo de acción del Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF.

Como resultado de la información presentada por los participantes en 2024 (con datos de 2023) comparada con la de 2023 (datos de 2022), se pudo concluir que hay elementos para sentar las bases para el desarrollo de una cultura, esto es tomando en cuenta las acciones que están llevando a cabo las organizaciones para cumplir con cada uno de los 18 reactivos comprendidos en los cuatro pilares.

Así, podemos plantear que: hay aceptación de la problemática y generación de confianza; involucramiento de los altos mandos; vínculos al interior de las organizaciones; reglas y resultados difundidos; métricas; flexibilidad; confianza y comunicación; vínculos con los terceros involucrados; visión sistémica y a la vez con foco en temas específicos; y enfoque psico-social para atender el desarrollo personal.

Lo anterior refuerza el compromiso de seguir trabajando para tener un entorno empresarial cada vez más competitivo con la participación de las mujeres. Sin embargo, comprendemos que para alcanzar la paridad es esencial abordar y superar las desigualdades preexistentes como la brecha salarial, la subrepresentación de las mujeres en roles de liderazgo, la violencia, la persistencia de roles y los estereotipos de género tradicionales, entre otras cuestiones evaluadas por el Premio.

Por ello fue por lo que en este trabajo se planteó un enfoque de triple hélice en el que participen gobierno, empresas e individuos para atender, desde nuestra perspectiva, los condicionantes para la equidad de género como elemento prioritario para el desarrollo sostenible, meta de todo país y sociedad: justicia, innovación, resiliencia, liderazgo y creación de valor.

El Premio a la Equidad de Género es un eslabón para lograr una sociedad más justa donde mujeres y hombres tengan las mismas posibilidades económicas, sociales, laborales, profesionales, políticas y culturales para llegar a la paridad de género en el gobierno, sector productivo y sociedad en general.

Fuentes consultadas

Banco Mundial. La Mujer, la Empresa y el Derecho 2022.

<https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-dont-have-same-economic-rights-as-men#:~:text=Según%20el%20informe%20del%20Banco,participar%20plenamente%20en%20la%20economía.>

Banco Muncial. Aproximadamente 2,400 millones de mujeres en el mundo no tienen los mismos derechos económicos que los hombres. Comunicado de prensa, marzo 2022 .

<https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-dont-have-same-economic-rights-as-men#:~:text=Según%20el%20informe%20del%20Banco,participar%20plenamente%20en%20la%20economía.>

Bjerdeindermit Gill Anna. Es hora de movilizar el poder económico de las mujeres. Banco Mundial, 2024.

<https://blogs.worldbank.org/es/voices/es-hora-de-movilizar-el-poder-economico-de-las-mujeres>

Chapa Cantú J., I Olivera Martínez G., Ayala Gaytán E., Coordinadores. Hacia una economía más justa: Valoración del trabajo y desigualdad de género en México. UANL 2024.

Cornerstone. Board Regional survey latin america 2025.

Fondo Monetario Internacional. Cómo cerrar la brecha de género y hacer crecer la economía mundial (2022).

<https://www.imf.org/es/News/Articles/2022/09/08/blog-md-how-to-close-gender-gaps-and-grow-economy#:~:text=La%20discriminación%20por%20razón%20de,de%20Cooperación%20y%20Desarrollo%20Económico.>

Foro Económico Mundial. Los países con más mujeres en el gobierno son más prósperos (2023).

<https://es.weforum.org/agenda/2023/11/los-paises-con-mas-mujeres-en-el-gobierno-son-mas-prosperos/>

Foro Economico mundial. Diversidad, equidad e inclusión (DEI): Estas organizaciones lo están haciendo bien (2024).

<https://es.weforum.org/stories/2024/01/diversidad-equidad-e-inclusion-estas-organizaciones-lo-estan-haciendo-bien/>

IMEF. Boletín Técnico 2024-02 Valores en el Gobierno Corporativo. 2024.

IMCO. Índice Global de Brecha de Género 2024.

<https://imco.org.mx/indice-global-de-brecha-de-genero-2024/>

KPMG. Mujeres de la industria minera en México, Resultados Consolidados 2023 y 2024.

KPMG. Mujeres de la alta dirección en México. Talento femenino que consolida la resiliencia empresarial. 2024.

Mucharraz y Cuiltly. Participación de las mujeres en los Consejos de Administración, IPADE publishing, EUNS (2023)

ONU Mujeres. Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

<https://www.unwomen.org/es/como-trabajamos/comision-de-la-condicion-juridica-y-social-de-la-mujer>

ONU. Igualdad de género. Una tarea Inacabada.

<https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>

Pacto Mundial Red Española. Los beneficios económicos de la igualdad de género.

<https://www.pactomundial.org/noticia/los-beneficios-economicos-de-la-igualdad-de-genero/>

Russell Reynolds, "Positioning Your Chief Diversity Officer for Top Performance", 2022.

UNESCO. Datos clave sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación.

<https://www.unesco.org/es/articles/datos-clave-sobre-el-derecho-de-las-ninas-y-las-mujeres-la-educacion>

World Economic Forum. Global Gender Gap 2024.

<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/digest/>

World Economic Forum. Diversity, Equity and Inclusion Lighthouses 2024. Centre for the New Economy and Society.

https://www3.weforum.org/docs/WEF_Diversity_Equity_and_Inclusion_Lighthouses_2024.pdf

Listado de gráficas, tablas, cuadros y gráficos

Gráfica 1 Desarrollo del desempeño económico para países con paridad legal de oportunidades económicas.

Gráfica 2 Evolución de la población mundial de 1950 a 2020 por área geográfica (en millones).

Gráfica 3 Participación laboral de las mujeres y hombres en México en 2019 por grupos de edad (porcentajes).

Gráfica 4 Ingreso promedio.

Gráfica 5 Distribución de puestos.

Tabla 1 Pilares y reactivos del PEG.

Tabla 2 Representatividad del reactivo.

Tabla 3 Promedio y desviación estándar de los finalistas 2024.

Tabla 4 Comparativo de los pilares por año (2022, 2023 y 2024) y desviación estándar.

Tabla 5 Estadísticas del Sector Minero.

Tabla 6 Información estadística de participantes del Premio IMEF.

Cuadro 1 Finalista 2023.

Cuadro 2 Finalista 2024.

Cuadro 3 Muestra de las preguntas para tener una visión encaminada a posibles acciones en beneficio de la equidad de género.

Gráfico 1 Datos y realidades. Blanco, negro y alerta.

Gráfico 2 Ruta para lograr una sociedad sostenible en la que la equidad de género sea un pilar.

DIRECTORIO

José Domingo Figueroa Palacios
PRESIDENTE NACIONAL
INSTITUTO MEXICANO DE EJECUTIVOS DE FINANZAS IMEF

Dennisse Montesinos Pacheco
PRESIDENTA Y COFUNDADORA MUJERES EN FINANZAS MEF

María Concepción del Alto Hernández
PRESIDENTA PREMIO DE EQUIDAD DE GÉNERO IMEF

María Aramoni Urquidi
PRESIDENTA PREMIO DE EQUIDAD DE GÉNERO MEF

Carlos G. Amtmann Ituarte
COORDINADOR DEL COMITÉ TÉCNICO REVISOR DEL PREMIO EQUIDAD DE GÉNERO IMEF

Kimberly Acosta Moriel
COORDINADORA DEL COMITÉ TÉCNICO REVISOR DEL PREMIO EQUIDAD DE GÉNERO MEF

Gerardo González Ayala
DIRECTOR GENERAL IMEF

Adriana Reyes Urrutia
EDITORA

Adolfo Huitrón López
EDITOR GRÁFICO



Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas (IMEF), 2024.

Se permite copiar y divulgar la información contenida en este documento citando la fuente.

Para obtener más información sobre el Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF consulta: <https://premioequidaddegenero.org.mx/>