

# Pasos lentos en la inclusión femenina en México

De acuerdo con el reporte 2021 de “Diversidad de género en Consejo de Administración en México”, que realizó 50/50 Women on Board, la participación de las mujeres avanzó solo 1.1 puntos porcentuales en 2020, pasando de 8.7% a 9.6 por ciento.

*Judith Santiago, Valeria López Y Ariel Méndez 07 de marzo de 2022, 18:59*

La **inclusión femenina** en el **mercado financiero en México** ha progresado, pero siguen siendo pasos muy lentos para lograr una mayor **participación de mujeres** en la gobernanza en las empresas mexicanas en general.

De acuerdo con el reporte 2021 de “Diversidad de género en Consejo de Administración en México”, que realizó **50/50 Women on Board** que es la principal campaña mundial de educación que impulsa el movimiento hacia el equilibrio de género y diversidad en los directorios corporativos, la participación de las mujeres avanzó solo 1.1 puntos porcentuales en 2020, pasando de 8.7% a 9.6% en el 2020. Es decir, en 2020, las mujeres ocuparon solo 241 de los 2,523 asientos en consejos.

Citan ejemplos. En los consejos de administración de las empresas públicas en 2018, había 2,574 asientos de los cuales 213 eran ocupados por mujeres. Al año siguiente, en el 2019, eran 2,523 puestos y de ellos 225 eran ocupados por mujeres, esto es, únicamente 12 mujeres más. En el 2020 se sumaron 16 más para llegar a 241 asientos ocupados por mujeres.

“En México el porcentaje de los consejeros independientes, está muy por debajo de lo usual en mercados desarrollados como en Estados Unidos donde el promedio es alrededor del 85 por ciento. Consideramos que un aumento tanto en el número de consejeros independientes y una mayor participación de mujeres sería un avance para la gobernanza en México”, se lee en el reporte.

La realidad es que se había tratado a las mujeres a partir de estereotipos, aprovechando el aspecto físico más que las capacidades laborales, y colocando a las mujeres como “la cara bonita” de la empresa, cuando son las habilidades las que se deben tomar en cuenta.

Poco a poco se han reducido los estereotipos, y de hecho se ha promovido la participación de las mujeres en los negocios, y aprovechando los criterios de ASG (Ambiental, Social y Gobernanza), se han emitidos bonos sociales con enfoque a la equidad de género.

De acuerdo con el Consejo Consultivo de Finanzas Verdes se han emitido tres bonos sociales de género, uno por 3,000 millones de pesos por FIRA en 2020, otro por el mismo emisor en 2021 por 3,500 millones y un tercero por 2,500 millones de pesos por el Banco Interamericano de Desarrollo Invest.

Aunque es el primer paso para un **mundo financiero más inclusivo con las mujeres**, el monto en conjunto de 9,000 millones de pesos solo representa un 2.7% las emisiones en los últimos 5 años, ya que son los bonos sustentables lo que más participación han tenido en el mercado financiero con 116,507 millones de pesos o 34.4% de las emisiones en ese periodo.

## **Bonos rosas**

Los bonos de género forman parte de los bonos sociales y son títulos de renta fija, donde los recursos recaudados se destinan al financiamiento de proyectos que generen un impacto positivo dentro de las comunidades.

Ana Karen Mora, directora de sostenibilidad y de Fundación (FUNO), explicó que “los temas de **diversidad e inclusión** entran dentro de la responsabilidad social de las empresas, es decir son el “S” del ESG. Fueron impulsados por ONU Mujeres, ICMA, el Fondo Monetario Internacional y tienen como objetivo alinear la agenda 2030”.

De los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, el quinto hace referencia a alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, donde entra esta búsqueda de emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos

**Luisa Adame, directora de HR Ratings Sustainable Impact**, mencionó que en los bonos de género que hemos observado el más común es ofrecer financiamiento con beneficios en plazos y en tasas de interés que sean exclusivos para las mujeres y así cerrar las distintas brechas que hay en desigualdad de género y cerrar un poco la brecha de oportunidades de financiamiento que hay entre hombres y mujeres.

Lo anterior, debido a que la mayoría de las empresas que son dirigidas por mujeres y llegan a solicitar un préstamo bancario son rechazadas, pues a veces las mujeres no tienen un historial crediticio o no saben sobre la oportunidad de créditos que y mediante este tipo de instrumentos logran tener acceso a este financiamiento.

La directora de sustentabilidad de HR Ratings, dijo que en México se han identificado 5 bonos de género, además de los dos bonos de FIRA y el de BID Invest, el Fonacot tiene dos emisiones en 2021 por un total 4,500 millones de pesos.

Adriana Rangel, jefa de Ventas Institucionales para América Latina en la firma de inversión global, Vanguard, reconoció que aunque se han observado avances en temas de igualdad laboral de las mujeres, su participación sigue siendo baja comparada con el número de hombres y las sillas que ellas ocupan en los consejos de las compañías.

“Hemos avanzado, definitivo, pero todavía falta mucho por hacer. Las mujeres hoy estudian más, se preparan más y trabajan más, por lo que tiene posibilidades de gestionar la riqueza”, explicó la también cofundadora de Mujeres en Finanzas, una asociación desde donde gestionan iniciativas para apoyar el empoderamiento femenino.