

La importancia del rol de la mujer en posiciones directivas

María Concepción del Alto Hernández, PhD

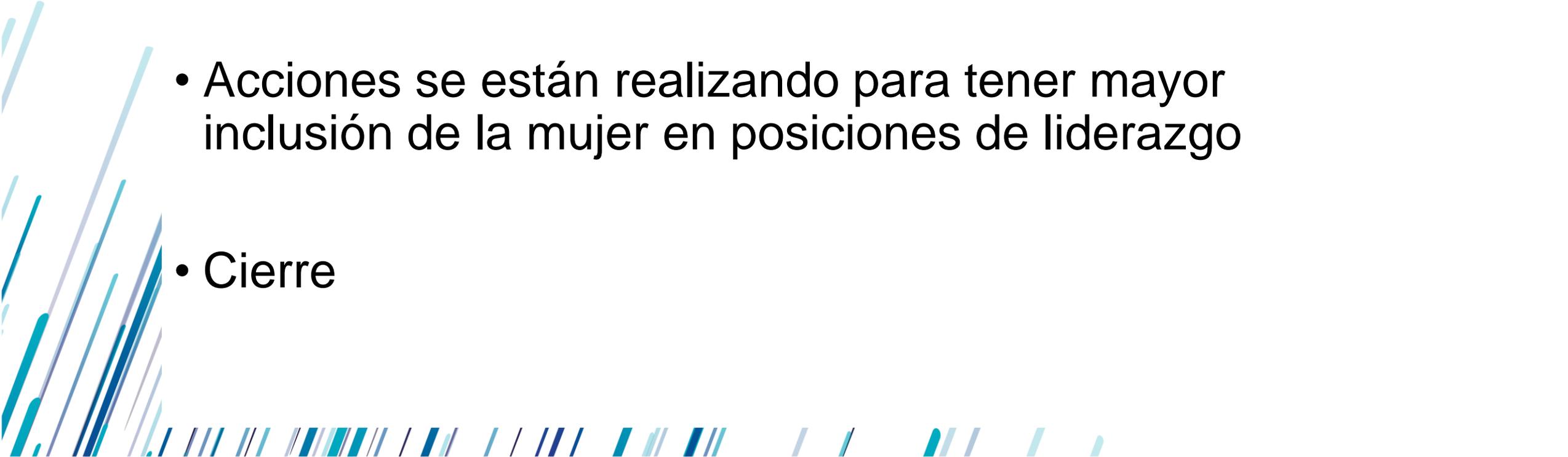
Diversidad no solo es bueno para la mujer, es bueno para el hombre, es bueno para la sociedad, es bueno para Santander y es bueno para el mundo.

Ana Botin

Presidenta Santander



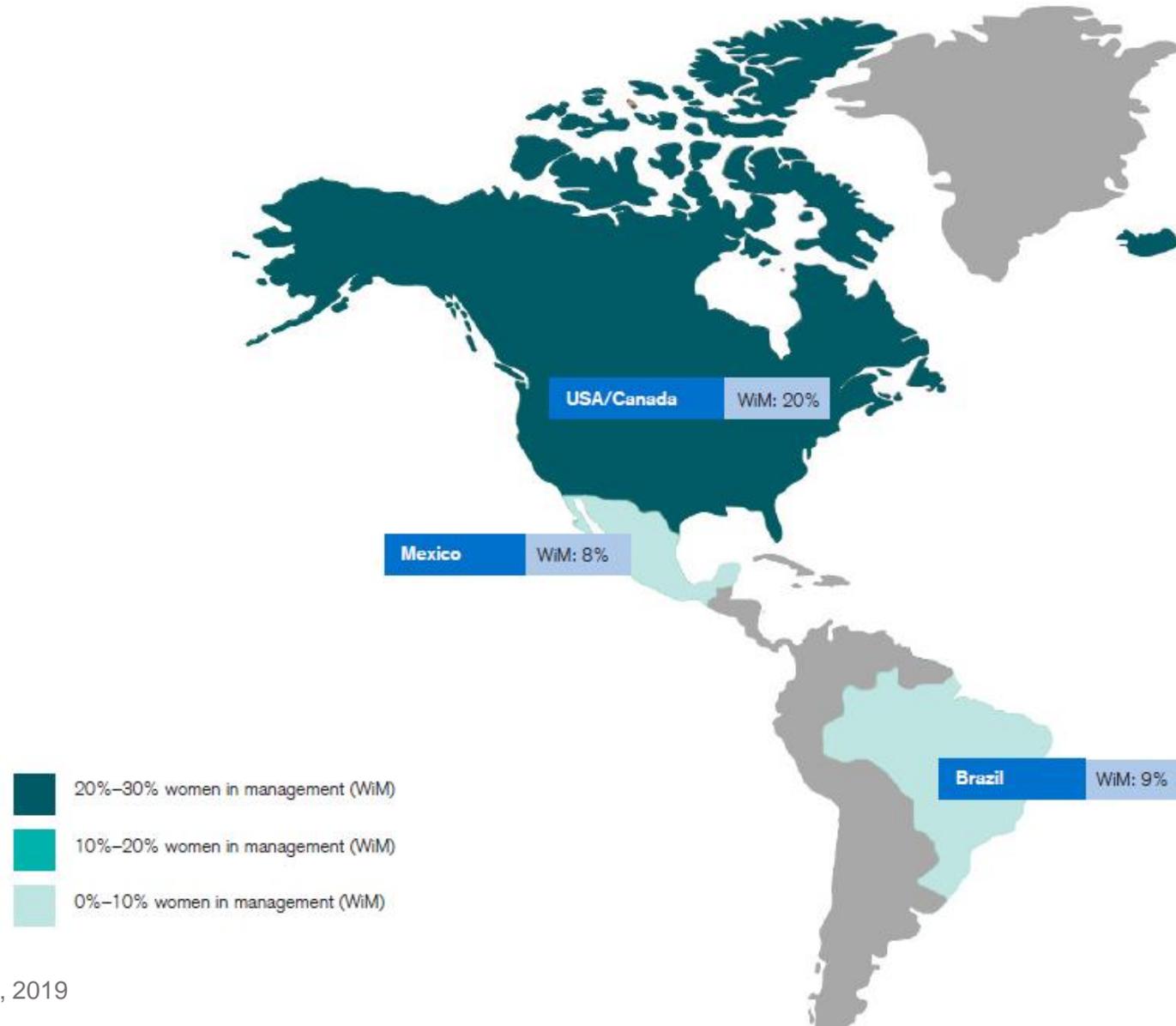
AGENDA

- Panorama de la participación de la mujer
 - El valor que aportan las mujeres en las organizaciones
 - Acciones se están realizando para tener mayor inclusión de la mujer en posiciones de liderazgo
 - Cierre
- 

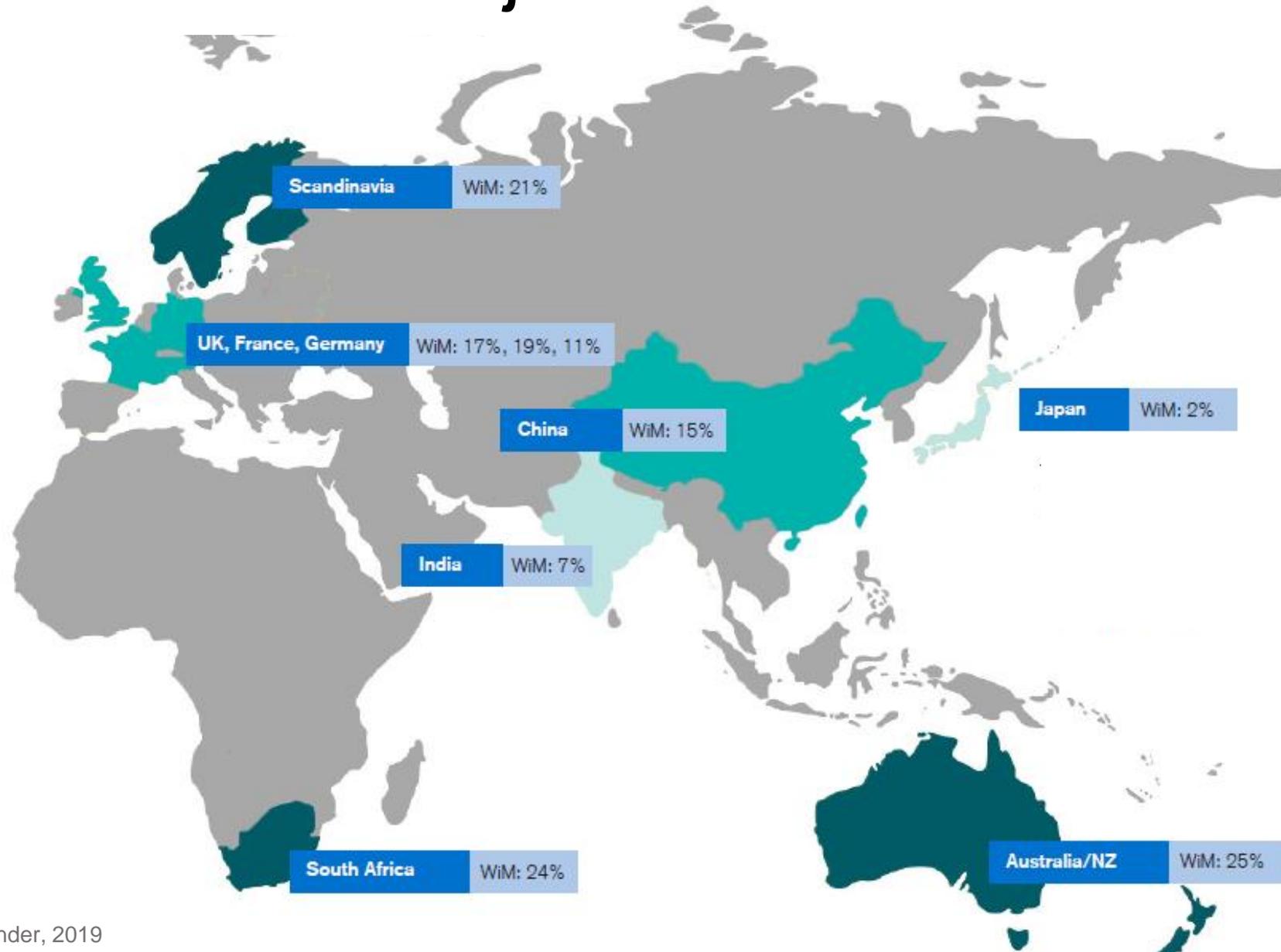
Panorama de la participación de la mujer

María Concepción del Alto Hernández, PhD

Participación de la mujer

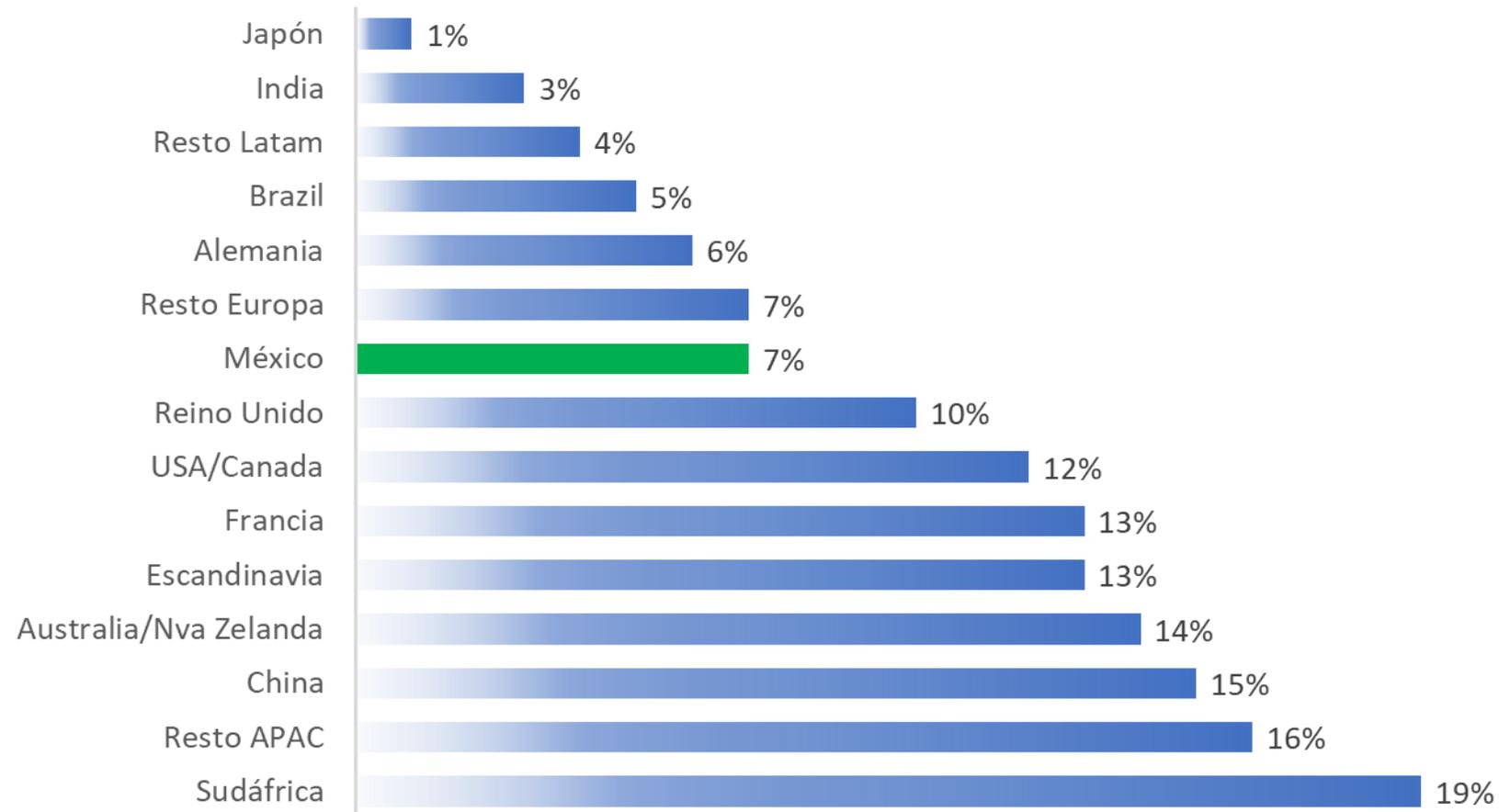


Participación de la mujer



Participación de la mujer

CEOs, CFOs Y ESTRATEGIA





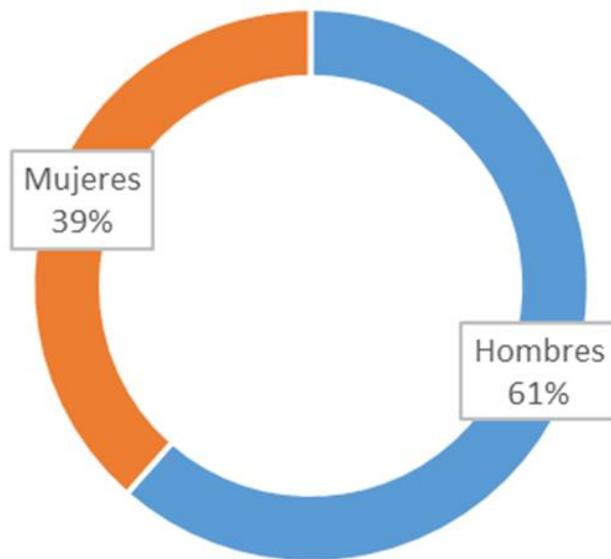
Persisten los rezagos

- En los Estados Unidos, las mujeres están subrepresentadas en posiciones de liderazgo corporativo.
- Solo el 18% de los directores en los consejos de administración del Russell 3000 eran mujeres en 2018, representando un aumento de 11.6% con respecto 2012.
- El 50% de estas empresas todavía tienen **solo una** o ninguna mujer en sus directorios.



En México: Participación de la mujer en la fuerza laboral

Población económicamente activa (PEA)



Elaborado por el IMCO con datos de la ENOE

La **diversidad de género** ha tenido mayor **importancia** a nivel mundial, sin embargo, la participación de la mujer en el mercado laboral, en **México**, es **limitada**

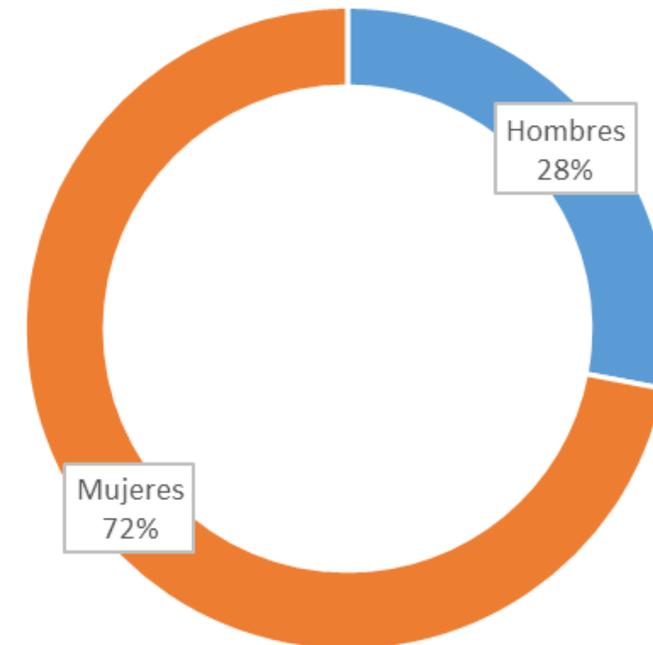
En México, las mujeres representan solo el **39%** de la fuerza laboral (marzo 2021), cuando en EUA es del 50%



El mayor **obstáculo** para que las mujeres tomen puestos de liderazgo son mayores **responsabilidades familiares** en comparación con los hombres

Las mujeres destinan **3 veces más** horas al hogar que los hombres (McKinsey, 2019)

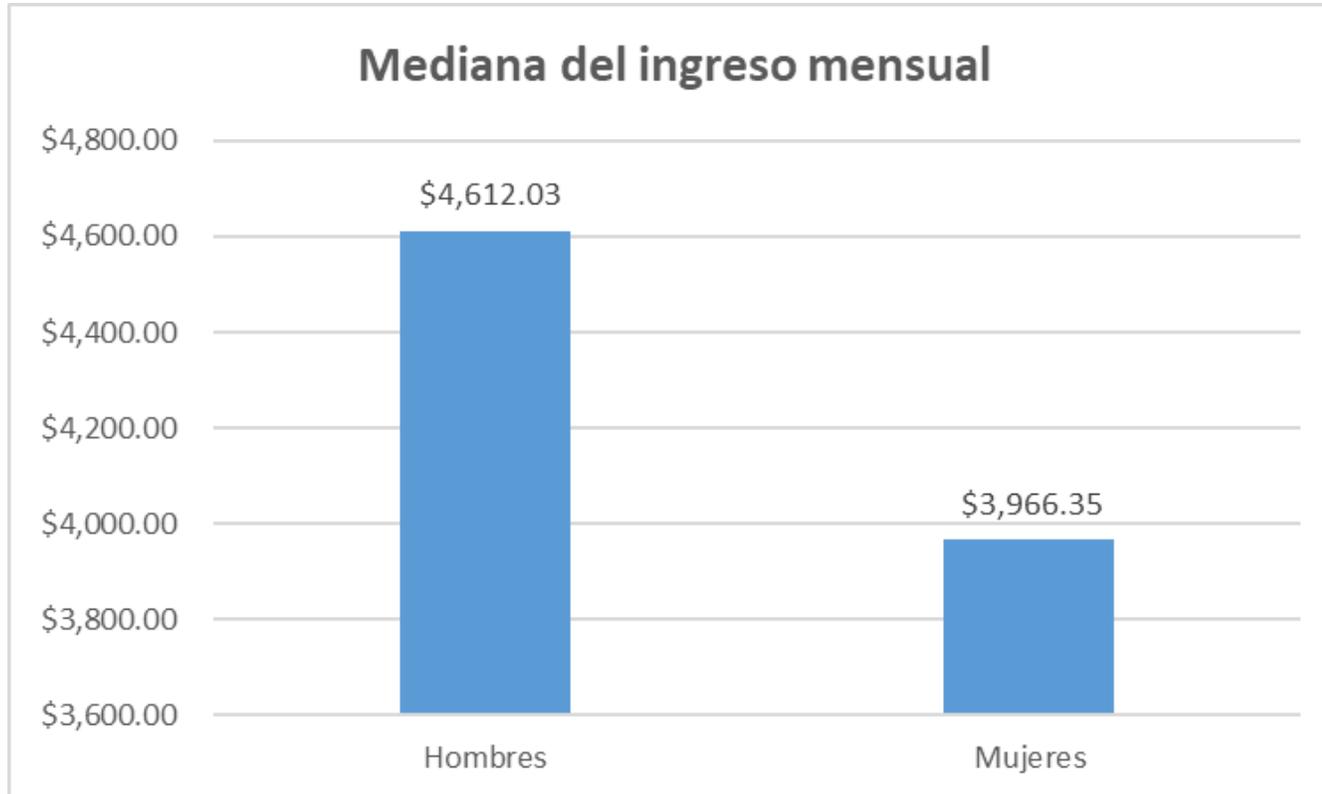
Tiempo en trabajo no remunerado (horas)



Elaborado por el IMCO con datos de la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (2019)



Brecha salarial



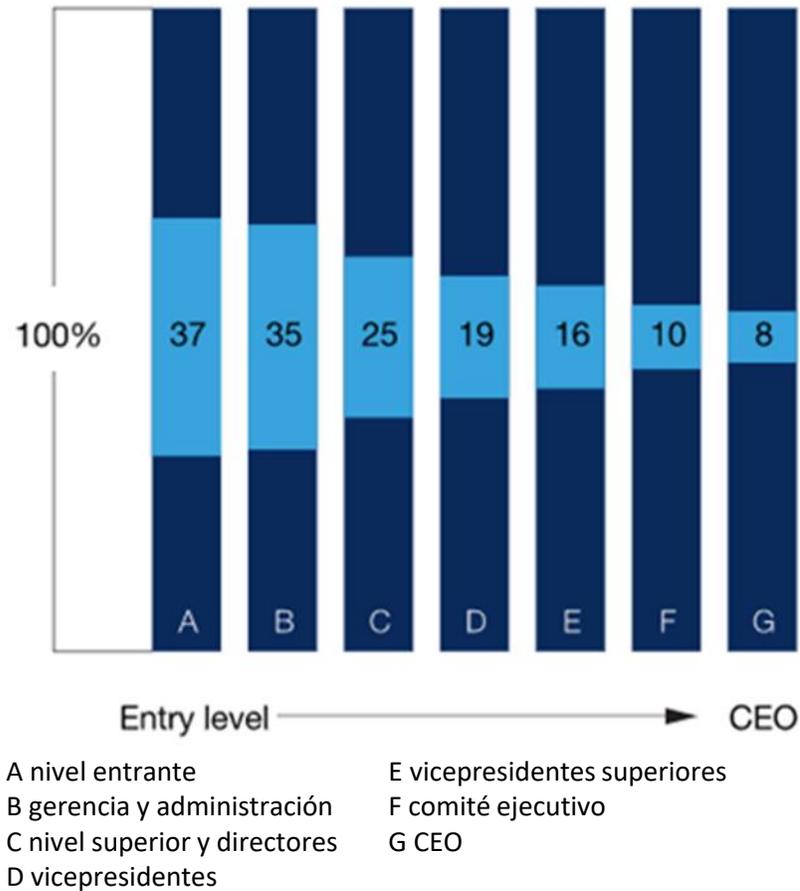
Elaborado por el IMCO con datos de la de la STPS

En **México**, en promedio, una mujer gana **86 pesos por cada 100** que gana un hombre (marzo 2020)

Para México el impacto económico de cerrar la brecha de género representaría 800 billones de dólares adicionales, el equivalente a agregar 70% más al PIB nacional actual.



% de mujeres en un rol corporativo

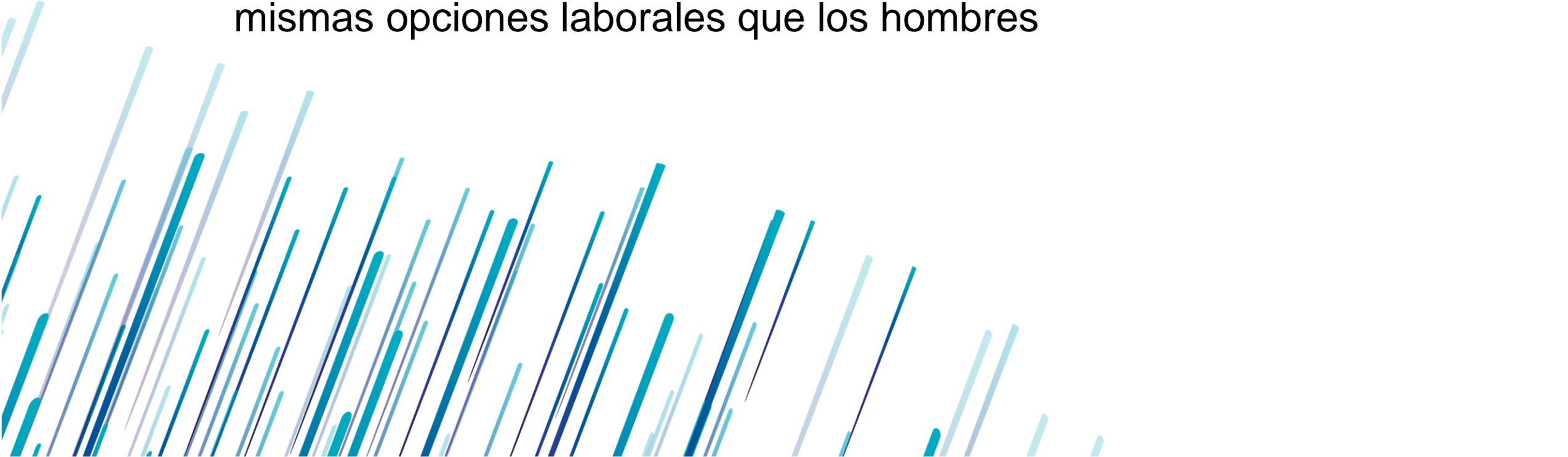


McKinsey (2019),

A pesar de que las personas graduadas, el **46%** es representado por **mujeres**, solo el **37%** están en **niveles entrantes** y el **10%** en **comités ejecutivos**

Otros países de mayor equidad tienen una mayor proporción de mujeres en cargos de liderazgo. El porcentaje promedio de mujeres en el Comité Ejecutivo en Estados Unidos es 14%, en Inglaterra es 17%, 23% en Suecia y 25% en Canadá.

De acuerdo a la *Corporación Financiera Internacional (CFI)* en 2018 más de 2.7 millones de mujeres alrededor del mundo estaban legalmente restringidas de tener las mismas opciones laborales que los hombres





La **participación** de las **mujeres** en la fuerza laboral **aumenta** a medida que **disminuye** la brecha entre el número de **horas** que hombres y mujeres dedican al **trabajo doméstico**



En **México**, las empresas **desalientan** sus decisiones de **contratación** a mujeres debido a la **disponibilidad permanente** en relación con la licencia por maternidad

El valor que aportan las mujeres en las organizaciones

María Concepción del Alto Hernández, PhD

Beneficios que aportan las mujeres

Económicos: Las empresas con mayor participación de mujeres en posiciones directivas

Generan **un mayor retorno en el mercado de valores** (3.5% de crecimiento anual compuesto adicional) que las que tienen menos representación femenina

Empresas tienen un Valor Económico **Agregado (EVA) superior en un 28%**, un **margen de utilidad (EBIT) mayor en un 55%** y un retorno sobre capital superior en un 47%

Si los países de América Latina aumentaran la participación laboral de las mujeres, hasta el nivel medio de los países nórdicos que es del 61%, el PIB per cápita podría ser **un 10% más alto**

Inversiones responsables

Estándares ASG

Beneficios que aportan las mujeres

Económicos:

Las empresas que pasaron de no tener mujeres en puestos corporativos, a incrementar a un 30 por ciento su participación tuvieron un aumento en el **margen neto de un punto porcentual**, que se tradujo en un 15 por ciento de aumento en la rentabilidad.

Compañías familiares con **al menos un 10% de mujeres ejecutivas**, tienen un **desempeño superior en 470 puntos base** por año, con respecto a las que solo tienen hombre

En un análisis se encontró que las **mujeres tenían mejores niveles de riesgo crediticio** y tenían una tasa de reembolso promedio 17 puntos porcentuales más alta que los hombres.

CS Gender 3000: Women in Senior Management, 2016

Instituto Peterson de Economía Internacional, 2014

Programa de Políticas Públicas y Mujeres de la Escuela Kennedy de Harvard, 2015



Beneficios que aportan las mujeres

Negocios: Tener mujeres en posiciones directivas es una ventaja competitiva

- Su perfil propicia más la innovación y creatividad
- Alto sentido de responsabilidad
- Manejo eficiente del tiempo
- Fomentan la atracción y retención de personas con talento
- Fortalece el capital humano y acceder a nuevos mercados
- Mayor empatía, comunicación
- Mejora la **reputación**



Mujeres en consejos

- Consejos diversos tienen menor incidencia en fraudes y mejora la toma de decisiones
- La presencia de mujeres en el consejo motiva a una mayor función supervisora en el equipo directivo
- Compañías con al menos un 5% de mujeres en consejos, tienen en promedio un 18% de mujeres en administración



Tendencia

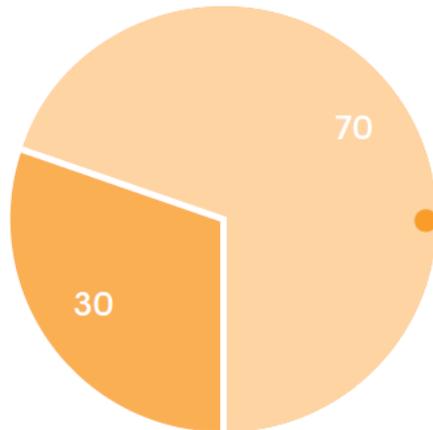
- A nivel internacional se está dando una fuerte **presión** por parte de inversionistas, acreedores y diversos agentes para impulsar el desarrollo de la mujer y condiciones de igualdad
- Se han creado **vehículos de inversión** y diversos instrumentos financieros ligados a la mujer para promover más la igualdad
- Los agentes reguladores en muchos países han jugado un rol muy importante

Bloomberg Gender Equality Index (GEI)

El índice GEI es un indicador que mide el desempeño de empresas listadas en bolsa, que tienen un compromiso con la revelación de los esfuerzos para apoyar la equidad de género, el desarrollo de políticas inclusivas y la transparencia

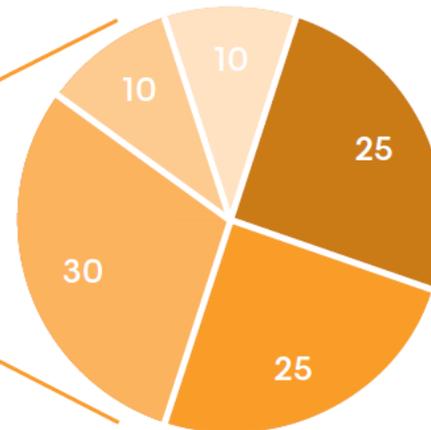
GEI Score

- Disclosure
- Data excellence



Data excellence components

- Female leadership & talent pipeline
- Equal pay & gender pay parity
- Inclusive culture
- Sexual harassment policies
- Pro-women brand





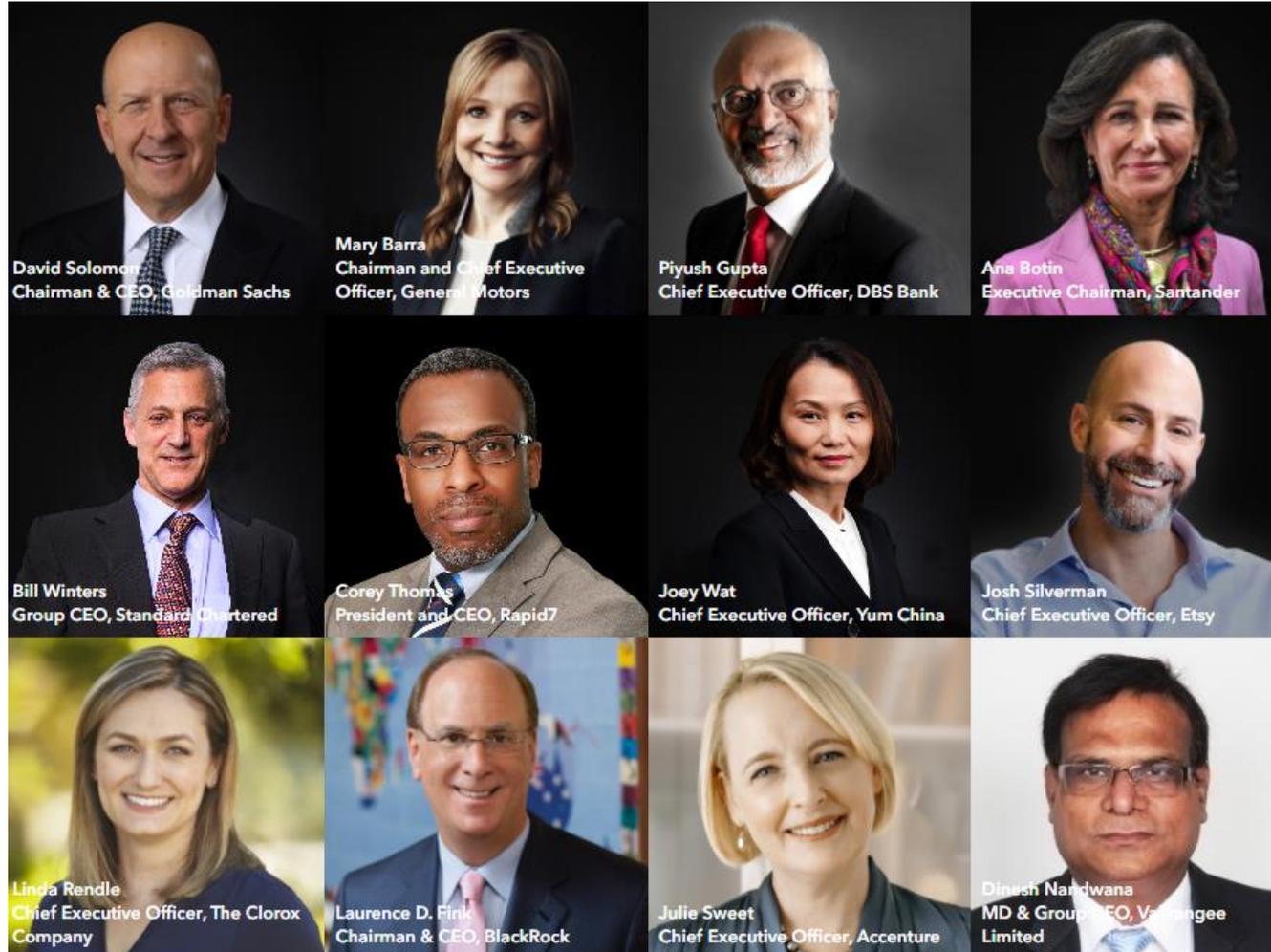
Bloomberg Gender Equality Index (GEI)

44% Americas
39% Europa
17% Asia-Pacífico





Voces del GEI



Bloomberg

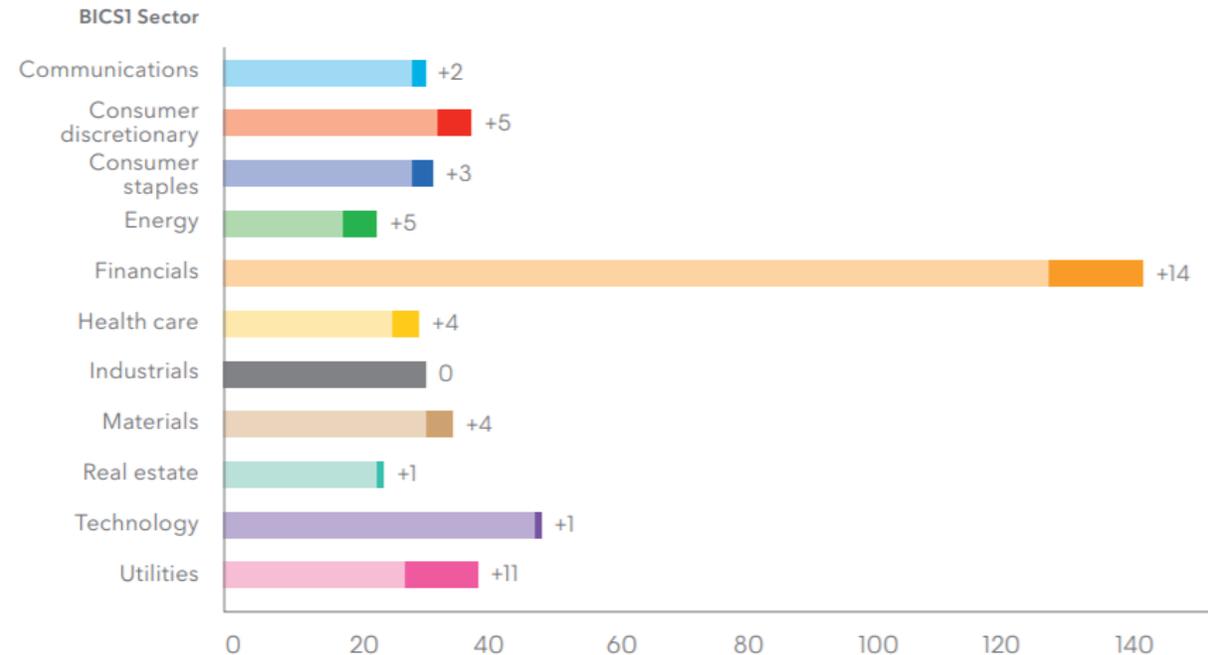
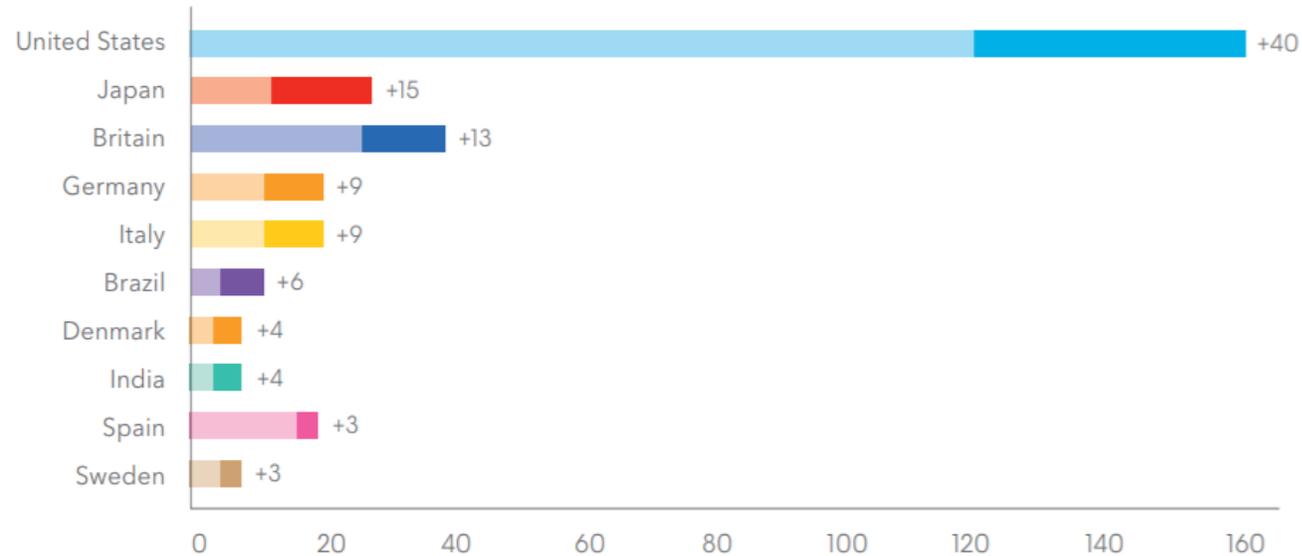
Next Level
Leadership



Desempeño Índice GEI

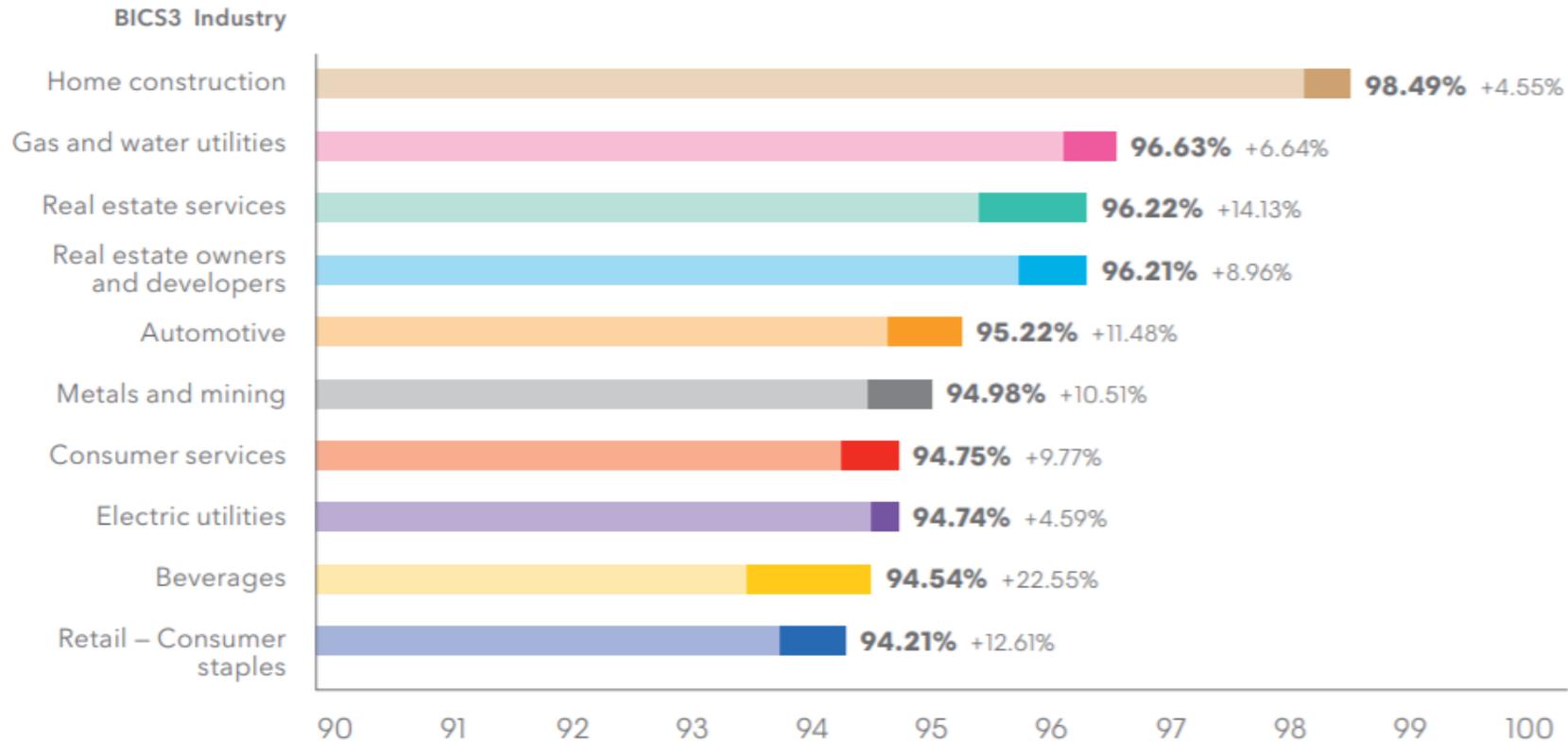


Incremento en participación de empresas en índice GEI (2020-2021)



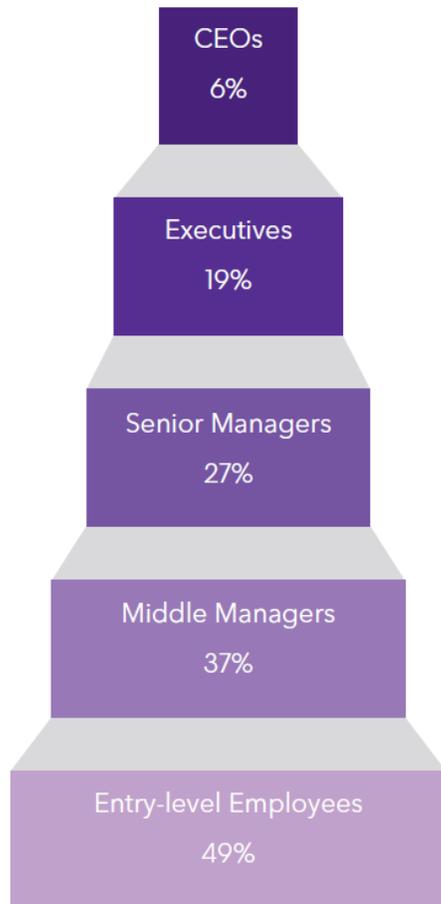


Top 10 industrias con mayor nivel de revelación



Participación de la mujer

Pre-pandemia



Sector	Executives	Workforce
Materials 21 : 18	1 icon	1 icon
Utilities 19 : 23	1 icon	1 icon
Consumer Discretionary 30 : 55	1 icon	2 icons
Energy 14 : 29	1 icon	2 icons
Technology 18 : 35	1 icon	2 icons
Consumer Staples 22 : 44	1 icon	2 icons
Industrials 17 : 36	1 icon	2 icons
Communications 17 : 41	1 icon	3 icons
Financials 18 : 51	1 icon	3 icons
Real Estate 16 : 49	1 icon	3 icons
Health Care 16 : 53	1 icon	4 icons

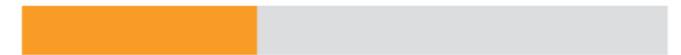
Post-pandemia

Percentage of women in the GEI member's workforce by role

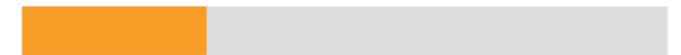
49%
of Entry Level



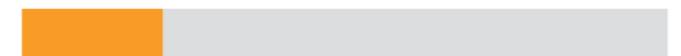
36%
of Middle Management



28%
of Senior Management



21%
of Executives



05%
of CEOs



Next Level
Leadership



Más allá del trabajo

79% evalúan publicidad y materiales de marketing por sesgo de género

60% patrocina financieramente programas de educación para mujeres

64% patrocina programas dedicados a educar mujeres en STEM.

Cerrando la brecha

3 mujeres en promedio son miembros board de las compañías del GEI, representando el 29% del board

21% en promedio de mujeres ejecutivas

23 empresas tienen mujeres CEO o equivalente

39% en promedio mujeres en roles de generación de ingreso



Cultura de inclusión

69% tienen una estrategia para contratación de mujeres, empresas de GEI están contratando más mujeres de lo que están perdiendo.

87% de las empresas ofrecen horarios flexibles de trabajo y el **85%** ofrece flexibilidad lugares de trabajo

85% de empleados en promedio, que regresan después de licencia parental permanece en la empresa.

El **65%** de las empresas ofrecen lactancia en habitaciones y el **46%** proporciona guarderías subsidios u otro apoyo financiero

58% de los gerentes son requeridos para completar una formación inconsciente de sesgo

A nivel regional, se muestra diversidad en boards

21%

En América del Norte

19%

En el Foro de Cooperación Económica
Asia-Pacífico (APEC)

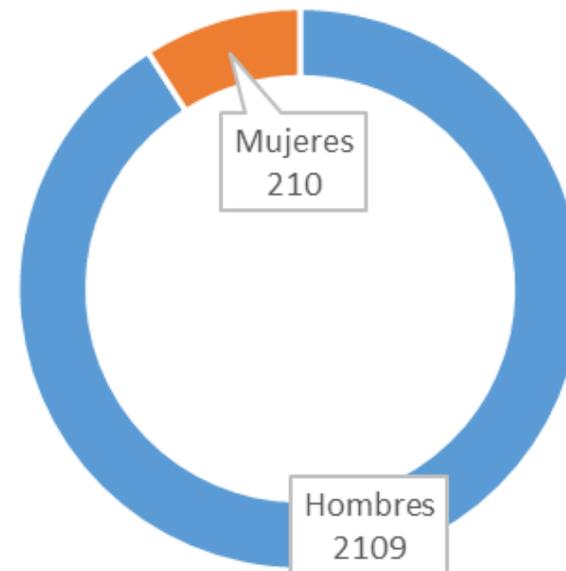
17%

En Europa



En México, las mujeres representando el 9.1% los cargos en un consejo de administración y el 1.3% dirigen una empresa.

Consejos de administración



Direcciones generales

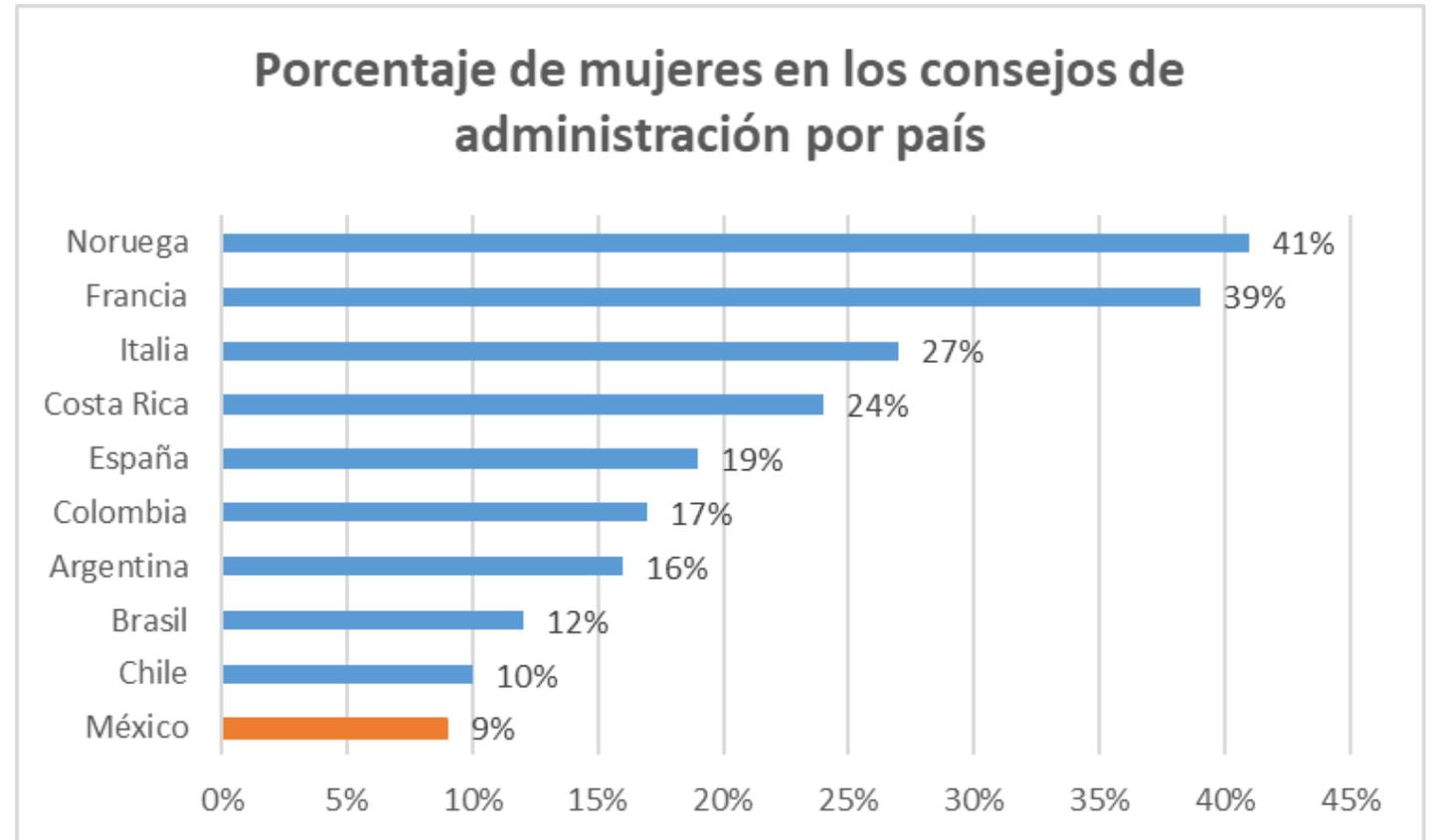




Un estudio hecho para 60 países y más de 7000 compañías, muestra que solo el **15%** de los **miembros de los consejos** son mujeres.

(2016, Deloitte)

México es el país con menor representación de mujeres en los **consejos de administración (9%)** en comparación con economías similares o países europeos.



Elaborado por el IMCO con datos de la de la BMV, Biva, Quien es quien Wiki, y 20% by 2020

Acciones que apoyan mayor participación de la mujer en posiciones de liderazgo?



Iniciativas

- Empresas en México están tomando medidas para impulsar la igualdad de género, diversidad **y balance de vida-trabajo**
- Se han adoptado estrategias de contratación, comprendiendo su enfoque y supervisar la retención y promoción de mujeres
- Se están agrupando organismos empresariales, instituciones académicas y ONGs para apoyar una mayor participación de la mujer:
 1. Alianza CCE con la ONU para impulsar los ODS en las empresas
 2. Incremento en estudios y apoyos desde la infancia (STEM)
 3. Becas de posgrado y mayor preparación en programas de formación ejecutiva
 4. Agrupaciones de mujeres

Iniciativas de CCE



En agosto de 2020 el CCE firma 6 acuerdos con la ONU donde se comprometió a promover **la inclusión y participación de las mujeres en las empresas** en la toma de decisiones:

1. Promover mayor participación de las mujeres en los órganos y mecanismos de trabajo de los organismos empresariales
2. Avanzar en la transversalización de la igualdad de género
3. Crear conciencia sobre la igualdad de género e inclusión y sus impactos positivos en la cultura organizacional.
4. Promover el uso y adhesión de herramientas de autodiagnóstico para el CCE y sus integrantes
5. Generar acciones para la eliminación de violencia de género en lugares de trabajo
6. Promover y apoyar mejores políticas corporativas de inclusión en México.



Promover fórmulas de trabajo flexible

Un reporte realizado por el *Corporate Leadership Council*, del *Corporate Executive Board (CEB)* menciona como promover el trabajo flexible:

1. Establecer un sistema de trabajo flexible para todos los niveles, como medida imprescindible para incrementar el número de mujeres en los cargos directivos
2. Tomar en consideración las necesidades **en relación con la maternidad, la paternidad, el cuidado de los hijos y de la familia**
3. Crear programas para reincorporar a las mujeres y los hombres que temporalmente han dejado en suspenso su carrera



Iniciativas

Sistemas de orientación y mentoring:

- Asociarse a algún directivo superior que las asesore, oriente y dé visibilidad, a fin de acelerar su promoción profesional

Programas de capacitación:

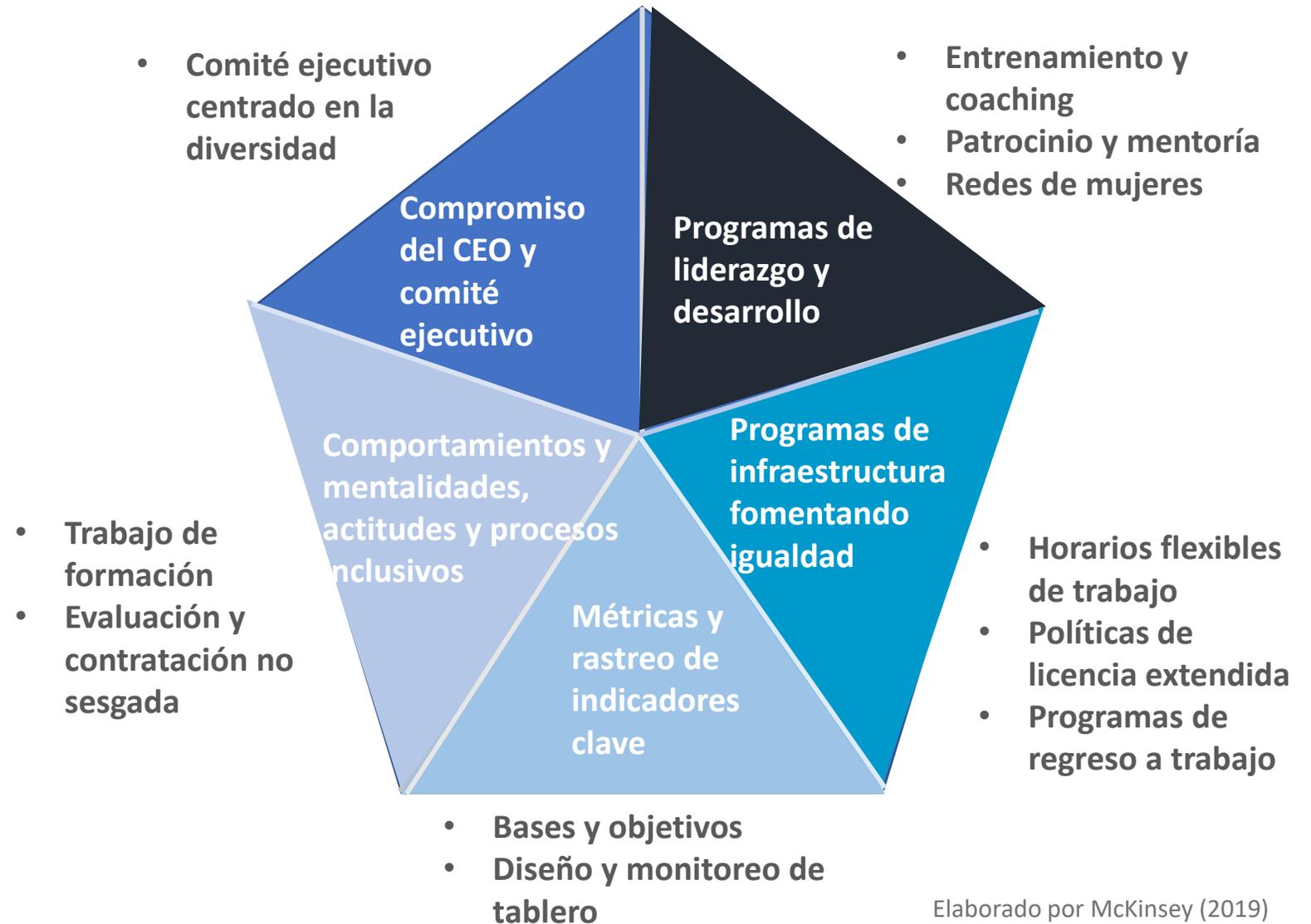
- Empresas velen por participación femenina en cursos de gestión y capacitación técnica, y si no hay participación, averiguar la razón y lo adapten según sea el caso

Oportunidades para entablar contactos:

- Facilitar eventos que permitan crear redes dentro de la empresa o entre organizaciones



Un plan de transformación comprensivo incluye **cinco elementos** clave que una empresa debe **diagnosticar, desarrollar y adaptar** (**CLIMB, CEO, Líderes, Infraestructura, Metricas, Behaviour**)



Las empresas que brindan un entorno inclusivo que apoya un balance vida-trabajo y acuerdos laborales flexibles, eventualmente lograrán retener una fuerza laboral talentosa y obtendrán una ventaja competitiva en un entorno empresarial que se ha alterado significativamente, posiblemente para siempre.



Peter T. Grauer
Presidente Bloomberg

Gracias

