



Igualdad de Género

Pilar de la Sostenibilidad y
Rentabilidad Corporativa

Una guía para las empresas

Contenido

I. Introducción	3
II. ¿Cómo se relacionan los Objetivos de Desarrollo Sostenible con la igualdad de género?	5
III. La Igualdad: Marcos y Buenas Prácticas Fundamentales para la Acción	6
IV. Hoja de ruta para la integración de la igualdad: Del compromiso a la sostenibilidad	12
V. En conclusión...	49
VI. Glosario de términos y siglas	50
VII. Agradecimientos	51
VIII. Recursos disponibles de apoyo	52

I. Introducción

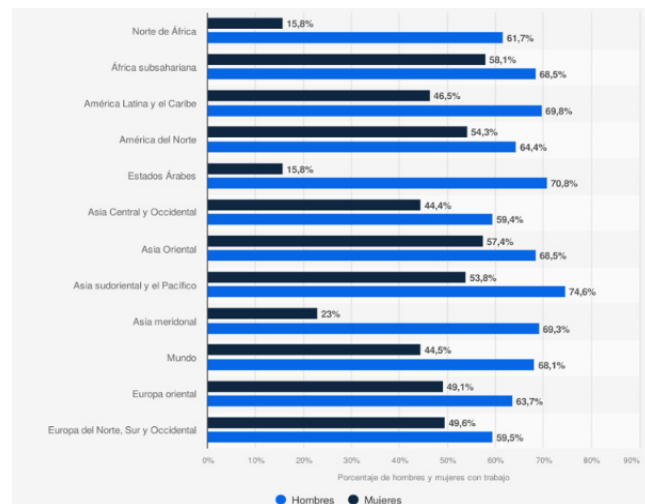
La desigualdad de género permea en todos los ámbitos de la vida, extendiéndose desde el hogar al mercado laboral y el espacio público. A nivel mundial, la subrepresentación de las mujeres en los centros de trabajo se mantiene como un reto. La situación en México es particularmente crítica; la participación económica femenina se ubica en 46%,¹ lo que representa un rezago significativo respecto al promedio de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)².

Ante esta realidad, la inacción y la falta de desarrollo de estrategias para garantizar la igualdad laboral entre mujeres y hombres podrían prolongar el cierre de esta brecha por más de medio siglo (56 años).³

Figura 1. Tasa de Empleo. 2024, por género y región del mundo

Por ello, lograr la paridad de género en el ámbito laboral es un objetivo clave para cualquier país. De acuerdo con la OCDE, los países con las tasas más bajas de participación económica de las mujeres tienen mayor potencial de crecimiento económico si implementan políticas efectivas para cerrar esta brecha, lo que representa una valiosa oportunidad para países como México.

El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), por su parte, estimó que entre 2025 y 2035, México podría incorporar 6.9 billones de pesos adicionales al PIB si se logra impulsar una participación económica de las mujeres del 67%, en línea con el promedio actual de los países de la OCDE.



Fuente: International Labor Organization (ILO)¹

Ante este panorama, las empresas tienen un rol catalizador y una responsabilidad estratégica ineludible para acelerar el cambio. Las organizaciones del sector privado no pueden ser observadoras pasivas; deben actuar como promotoras de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Esto no solo acortaría significativamente el tiempo para alcanzar la paridad, sino que convierte un desafío social en una ventaja competitiva, asegurando un crecimiento económico más dinámico, inclusivo y sostenible.

¹Global Gender Gap 2024 [WEF GGGR 2024.pdf](https://www.wef.org/gender-gap)

²OCDE. 2024. Las tasas de empleo y participación laboral de la OCDE se mantienen estables en niveles récord en el tercer trimestre de 2024.

³IMCO: Más Mujeres, Mayor Crecimiento

<https://imco.org.mx/mas-mujeres-mayor-crecimiento/#:~:text=En%20la%20C3%BA%20d%20C3%A9%20cada%20C2%0A,%2C%20la%20cual%20alcanza%2067%25>

En Grupo Bolsa Mexicana de Valores reconocemos el papel estratégico que desempeñamos como impulsores del desarrollo del mercado de capitales y derivados, así como agente clave en la promoción de las mejores prácticas de Sostenibilidad Ambiental, Social y de Gobernanza (ASG). En ese contexto, impulsamos activamente la Igualdad de Género reconociendo que no es solamente un derecho humano fundamental, sino que su logro tiene muchas consecuencias socioeconómicas. El empoderamiento de las mujeres impulsa economías prósperas y estimula la productividad y el crecimiento; esto se ve reflejado en competitividad, innovación y el crecimiento sostenible en las empresas. Al fomentar entornos más equitativos e inclusivos, contribuimos a fortalecer la resiliencia y el valor a largo plazo del mercado financiero.

Conscientes de la relevancia de incorporar la igualdad de género como parte integral de la estrategia empresarial, hemos desarrollado esta guía en colaboración con un grupo de trabajo conformado por empresas listadas de diversos sectores. Su objetivo es ofrecer a otras organizaciones una hoja de ruta clara para integrar la igualdad como un componente esencial del negocio, demostrando que la diversidad en todos los niveles no solo fortalece la cultura corporativa, sino que representa un activo competitivo que genera valor financiero sostenible.

Si bien actualmente existen múltiples recursos disponibles para las empresas, esta guía se distingue por adoptar un enfoque GESI (Igualdad de Género e Inclusión Social por sus siglas en inglés) e integrar herramientas clave como los WEPs (Principios de Empoderamiento de las Mujeres), materiales del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), y las iniciativas impulsadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para incorporar la perspectiva de género en el sector financiero, incluyendo el Índice de Igualdad de Género de la Taxonomía Sostenible de México.

Esta hoja de ruta no es solo una guía técnica: es una invitación a liderar con visión, a construir organizaciones más equitativas y resilientes, y a demostrar que la inclusión no es una tendencia, sino una estrategia de negocio que define el futuro. Porque cuando las empresas apuestan por la igualdad, el impacto trasciende: se transforma el entorno, se fortalece el mercado y se genera valor para toda la sociedad.⁴



⁴McKinsey & Company [La diversidad importa aún más: Los argumentos a favor del impacto holístico | McKinsey](#)

II. ¿Cómo se relacionan los Objetivos de Desarrollo Sostenible con la igualdad de género?

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) fueron adoptados por 193 países, incluido México, en 2015, como parte de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas. Estos constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. Los 17 ODS consideran 169 metas y 230 indicadores, trazando así un plan que ayude a los países a alcanzar los objetivos en 15 años.

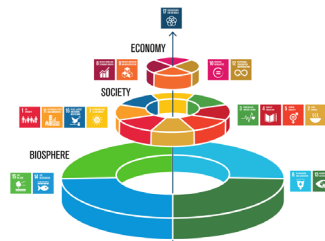
Esta agenda busca la movilización no sólo de los gobiernos, sino también del sector privado y la sociedad civil, bajo un esquema de responsabilidad compartida. Funciona como un marco de referencia que puede contribuir a la movilización de mayor capital al captar la atención de los clientes, inversionistas y población global. Por ello, las empresas se convierten en actores clave para el desarrollo sostenible.

Figura 2. Objetivos de Desarrollo Sostenible



Fuente: Portal de las Naciones Unidas⁵

Figura 3. Diagrama de triple enfoque de los Objetivos de desarrollo Sostenible



Fuente: Stockholm Resilience Centre⁶

Los ODS están profundamente interconectados, ya que abordan de manera integral los desafíos sociales, económicos y ambientales que enfrenta el mundo, donde cada una de las acciones repercute en las demás. La Agenda 2030 busca atender retos globales que requieren de una acción coordinada en múltiples esferas, por lo que la integración de las empresas es esencial y genera un círculo virtuoso para todas las personas involucradas.

El ODS que corresponde a la Igualdad de Género es el **ODS 5** y sus avances están estrechamente vinculados con el logro de todos los demás Objetivos de Desarrollo Sostenible, ya que empoderar a mujeres y niñas tiene efectos multiplicadores en el desarrollo social, económico y ambiental. Por ejemplo, mejorar el acceso de las mujeres a la educación (ODS 4) y al trabajo decente (ODS 8) también contribuye a reducir la pobreza (ODS 1) y las desigualdades (ODS 10). Asimismo, garantizar su participación en la toma de decisiones fortalece las instituciones (ODS 16) y promueve sociedades más inclusivas. La eliminación de barreras legales y culturales que perpetúan la discriminación de género también mejora la salud (ODS 3), la seguridad alimentaria (ODS 2) y la resiliencia frente al cambio climático (ODS 13).

⁵ La Agenda para el Desarrollo Sostenible - Desarrollo Sostenible

⁶ The SDG Wedding Cake

III. La Igualdad: Marcos y Buenas Prácticas Fundamentales para la Acción

Marco Normativo Internacional

La igualdad de género es reconocida como un derecho humano esencial para el desarrollo y la prosperidad. A nivel internacional, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), firmada en 1979 y ratificada por México en 1981, establece que los Estados deben tomar medidas para eliminar la discriminación contra las mujeres en todas las esferas, incluyendo en el ámbito laboral. Por su parte, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, de 1995, refiere la adopción de medidas por parte de los gobiernos para promover los derechos económicos de las mujeres, facilitar el acceso al empleo y eliminar la segregación y la discriminación laboral, entre otros objetivos estratégicos.

El Consenso Global: Los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs)

En este marco, la igualdad de género es reconocida globalmente como un acelerador del desarrollo sostenible. Para guiar al sector privado en esta tarea, el Pacto Global de las Naciones Unidas y ONU Mujeres crearon los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, WEPs, por sus siglas en inglés.

Los WEPs son el marco de referencia internacional más relevante para las empresas, ya que establecen una hoja de ruta práctica de siete pasos diseñada para ofrecer orientación sobre cómo empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Su premisa fundamental es que "La Igualdad es un Buen Negocio"⁷, ya que la participación plena de las mujeres se traduce en una mayor rentabilidad, mejores prácticas de gobernanza y un liderazgo más diverso.

Los WEPs instan a las empresas a asumir compromisos concretos en siete áreas clave, sirviendo como la estructura vertebral de la acción corporativa:

Figura 5. Principios de Empoderamiento de las Mujeres



⁷WEPs: La Igualdad es un Buen Negocio
https://www.weps.org/sites/default/files/2021-08/WEPS%20BROCHURE_SPANISH.pdf

La Intervención Local: Mandato Legal, Métricas y Ecosistema de Apoyo

Marco Normativo Nacional

En México, la igualdad de género es una obligación legal que impacta directamente la operación de las empresas. Además de asumir compromisos internacionales como la CEDAW, la Declaración de Beijing y la Agenda 2030, México ha desarrollado un marco normativo robusto en materia de igualdad de género que busca garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como lograr la transversalidad de la perspectiva de género. La Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres busca garantizar la igualdad en distintos ámbitos. Entre éstos, destaca la esfera laboral, donde se considera el establecimiento de medidas para eliminar la brecha salarial de género y promover que las empresas apliquen políticas en igualdad de género para eliminar la discriminación contra las mujeres, asegurar su participación laboral y su representación en puestos directivos. Por su parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia integra diversas disposiciones en materia de violencia laboral contra las mujeres.

De igual forma, diversas reformas constitucionales han fortalecido el mandato de igualdad sustantiva y han hecho énfasis, más recientemente, en la erradicación de la brecha salarial como un elemento fundamental (noviembre de 2024)⁸. Esto se ha traducido en la modificación de leyes secundarias clave (diciembre de 2024 y enero de 2026) incluyendo la Ley Federal del Trabajo, la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres y otras normativas. Para las empresas, esto significa que la igualdad sustantiva debe estar integrada en todos los ámbitos de gestión, con especial énfasis en la de recursos humanos y en las políticas internas.⁹



⁸Igualdad Sustantiva [DOF - Diario Oficial de la Federación](#)

⁹Programa Nacional de Proyectos Estratégicos para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres
[DOF - Diario Oficial de la Federación](#)

En este sentido, la acción empresarial en México opera bajo un ecosistema robusto de mandatos legales, estrategias de medición e iniciativas de apoyo que exigen y contribuyen al alcance de la igualdad de género.

- **Acciones para la Equidad (IMCO):** El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) emitió “Las 10 Acciones para la Equidad de Género en el Mercado Laboral” las cuales ofrecen medidas prácticas que permiten a las empresas cumplir con el mandato legal y acelerar la participación económica femenina.

- **Ecosistema de Apoyo Sectorial; Redes de Mujeres y Networking:** En la mayoría de los sectores económicos existen grupos especializados de mujeres que complementan los esfuerzos corporativos, impulsan la agenda de igualdad y dan visibilidad al talento femenino. Organizaciones como Mujeres en Finanzas (MEF), Women in Mining (Mujeres en Minería), Women in Energy (WIE), Voz Experta, o grupos como Abogadas MX y diversas redes de Women in Tech, actúan como catalizadoras de cambio. Estos grupos son vitales para facilitar la mentoría inter-empresarial, ofrecer capacitación especializada y crear modelos a seguir, demostrando a las nuevas generaciones que el techo de cristal puede romperse y asegurando que las mujeres sean representadas en la toma de decisiones de su industria.

La Oportunidad del Capital: El Financiamiento Sostenible con Enfoque de Género

La igualdad de género es un pilar esencial de la sostenibilidad, permitiendo a las empresas no solo mejorar su operación interna, sino también asegurar su competitividad y acceso al capital en los mercados financieros del futuro.

- **Estrategia de Movilización de Financiamiento Sostenible:** Publicada en 2024 por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), la Estrategia busca movilizar capital público y privado hacia inversiones que generen impacto social y ambiental positivo. La Estrategia ha integrado en el Pilar 3 la transversalización de la perspectiva de género en el sistema financiero mexicano, destacando que se requiere promover la inclusión financiera de las mujeres con instrumentos, productos y servicios con enfoque de género e incrementar la participación de las mujeres en la toma de decisiones del sector. Este esfuerzo gubernamental ratifica la necesidad de que las empresas mejoren su desempeño en materia de igualdad de género para contribuir al alcance de las metas que esta Estrategia promueve y acceder a fuentes de financiamiento que cada vez hacen más énfasis en la integración de estos criterios.

- **Taxonomía Sostenible de México¹⁰:** Este instrumento, impulsado por la SHCP, es fundamental pues permite clasificar las actividades económicas y las inversiones que pueden ser consideradas sostenibles en el país. La Taxonomía incluye el objetivo de igualdad de género con el mismo nivel de prioridad que los ambientales, lo que la posiciona como la primera a nivel mundial en hacer esto. De esta forma, la Taxonomía coloca a la igualdad de género como un criterio clave para la sostenibilidad al contribuir al cierre de brechas de desigualdad en múltiples ámbitos, y que puede abrir nuevas oportunidades para acceder a financiamiento verde y sostenible.

Reconociendo el carácter transversal del enfoque de género a todas las actividades de la economía mexicana, la Taxonomía integra el **Índice de Igualdad de Género (IIG)**, que permite evaluar la contribución de empresas y proyectos de inversión de cualquier sector al cierre de brechas de género.

¹⁰ Taxonomía Sostenible de México
[Taxonomía Sostenible de México.pdf](#)

El IIG refleja en una escala numérica la contribución de las organizaciones a tres pilares en materia de igualdad de género: 1) Trabajo Digno, 2) Bienestar y 3) Inclusión Social. Esto permite transformar criterios cualitativos a una métrica cuantitativa, con la cual se puede determinar un nivel de contribución sustancial para un objetivo social.

Cada pilar incluye ejes que sirven como guía sobre aspectos específicos de la igualdad de género que, de manera conjunta, permiten alcanzar el objetivo general. De esta forma, el IIG permite contar con un estándar nacional que las empresas deben cumplir para considerar que sus proyectos o actividades contribuyen al objetivo de igualdad de género.

La evaluación con respecto al IIG puede ayudar también a que las empresas identifiquen brechas o áreas de oportunidad en la materia. En este sentido, la aplicación del IIG puede apoyar a las empresas en el desarrollo de un plan de acción para atender aquellas brechas o áreas de oportunidad identificadas en la evaluación para cada uno de los tres pilares referidos.

El desempeño en el IIG se convierte en una herramienta de transparencia y es un pilar esencial para acceder a capital sostenible, asegurar la transparencia y validar la afirmación de impacto. Las organizaciones que demuestran un alto desempeño en igualdad de género—cumpliendo con el mandato legal y las métricas del IIG— se alinean con la Estrategia de la SHCP, mejorando su posicionamiento como inversiones de bajo riesgo y buena gobernanza en el mercado.

Figura 6. Dimensiones del Índice de Igualdad de Género

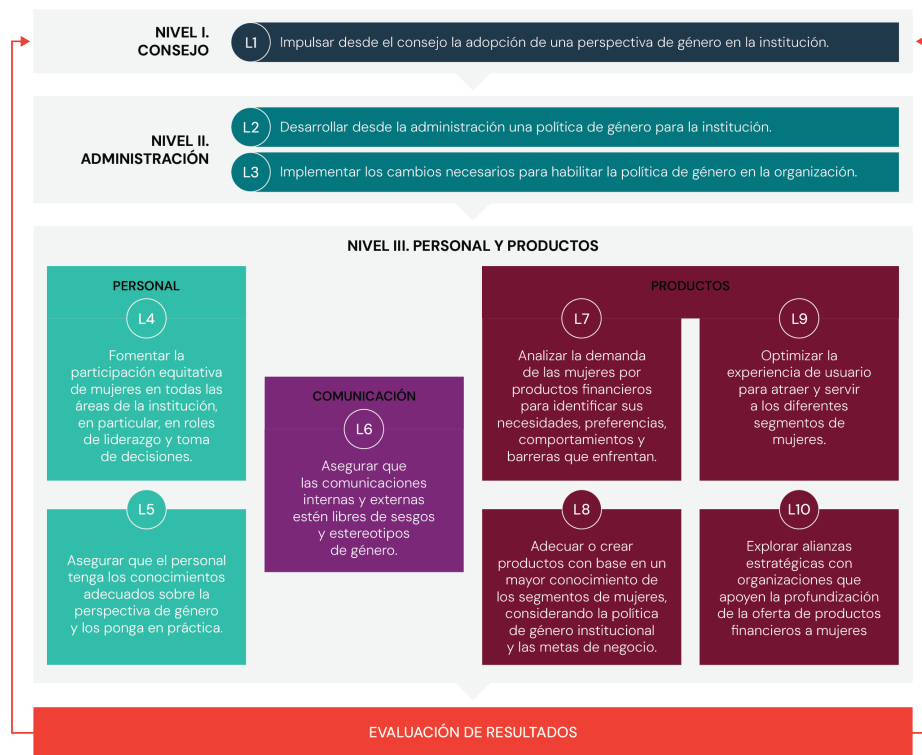


Fuente: Taxonomía Sostenible de México – Sobre el Índice de Igualdad de Género (IIG)

• **Lineamientos para la adopción de una perspectiva de género en las instituciones del sector financiero** ¹¹:

La SHCP y el Comité Interinstitucional para la Igualdad de Género en las Entidades Financieras (CIIGEF) desarrollaron estos lineamientos que incluyen acciones concretas que las entidades financieras pueden adoptar para integrar la perspectiva de género y contribuir al desarrollo de las mujeres. Si bien los lineamientos se han desarrollado inicialmente para el sector financiero, pueden servir como una buena práctica que las empresas pueden adoptar. Los 10 lineamientos propuestos consideran diversas acciones puntuales que abarcan desde el Consejo, la administración, el personal, la comunicación y los productos de las entidades, asegurando así que se integre la perspectiva de género tanto al interior como al exterior. Asimismo, incluyen una herramienta de autoevaluación que las entidades pueden usar para evaluar su estatus en relación con los lineamientos, lo que puede ayudarles a desarrollar un plan de acción para atender las áreas donde identifiquen oportunidades de mejora.

Figura 7. Resumen de lineamientos para incorporar una perspectiva de género en las instituciones financieras.



• **Las Bolsas de Valores** desempeñan un papel clave en facilitar el acceso al capital necesario para impulsar la igualdad de género. Además, son actores estratégicos en la identificación, gestión y valoración de los riesgos y oportunidades asociados con el avance de este tema a nivel nacional. Por ello, pueden ejercer una influencia significativa en la promoción de la igualdad de género, tanto en sus propias operaciones, como en sus mercados y en las economías y sociedades donde operan.

¹¹Documento [Expandiendo la inclusión financiera de las mujeres en México FINAL-Web.pdf](#)

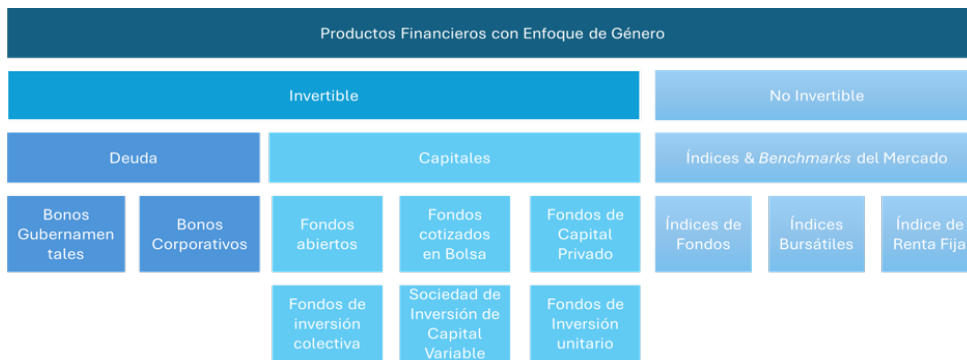
En México, más de 350¹² emisoras, con un valor de capitalización de más de **450 mil millones de dólares** cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores, cada una, desde sus sectores, puede contribuir a atender distintos retos para lograr la igualdad de género, por lo que poner a su disposición productos y servicios con enfoque de género permitirá movilizar el capital hacia los obstáculos más urgentes que permitan cerrar las brechas de desigualdad.

De esta forma, el integrar un enfoque de género puede ofrecer a las empresas un acceso diferenciado a capital.

Instrumentos Financieros con Enfoque de Género

Los productos financieros con perspectiva de género son una herramienta importante para promover la igualdad de género y fomentar un crecimiento económico inclusivo. De acuerdo con un análisis de la Iniciativa de Bolsas de Valores Sostenibles (SSE por sus siglas en inglés), a nivel global se identificaron 11 tipos diferentes de productos financieros disponibles con enfoque en género¹³ para el mercado de valores como se destacan a continuación:

Figura 8. Instrumentos Financieros con Enfoque de Género por Tipo



Fuente: UN SSE

Cabe destacar que, en México, a través de la Bolsa Mexicana de Valores, actualmente se emiten instrumentos de deuda con este enfoque, así como Índices de referencia.

Instrumentos de Deuda para Cerrar Brechas: Los instrumentos de deuda, como los Bonos de Género o Bonos Sociales con foco en género, son cruciales porque están diseñados intencionalmente para financiar proyectos con resultados de género cuantificables. Esta es la principal relevancia de la deuda: proporciona una vía para que las empresas financien estrategias específicas —ya sea a través de bonos etiquetados, de uso de fondos vinculados a un proyecto social o bonos vinculados a la sostenibilidad— que tienen por objetivo claro reducir las brechas de género en el lugar de trabajo, el mercado o la comunidad¹⁴. Al emitir estos bonos, las organizaciones canalizan capital hacia sus KPIs de equidad (por ejemplo, aumentando el acceso a crédito para PYMES propiedad de mujeres, o reduciendo el turnover de mujeres en puestos técnicos), además las organizaciones acceden a inversionistas de impacto y diversifican sus fuentes de financiamiento.

¹²Empresas Listadas – Bolsa Mexicana de Valores <https://www.bmv.com.mx/es/empresas-listadas>

¹³Gender-themed financial products Market Monitor (SSE and IFC) [financial_products](#)

¹⁴Bonds to Bridge the Gender Gap: A practitioner's guide to using sustainable debt for gender equality [Bonds-to-bridge-the-gender-gap-en.pdf](#)

IV. Hoja de ruta para la integración de la igualdad: Del compromiso a la sostenibilidad

Pasar de la intención a la acción con impacto requiere de una metodología clara, estructurada y medible. Por ello, en esta guía proponemos un **Modelo de Transformación para la Igualdad de Género** como nuestra hoja de ruta integral. Este modelo, desarrollado a partir de la convergencia de buenas prácticas como los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs), Acciones para la Equidad del IMCO, las oportunidades de Capital Sostenible del mercado entre otros recursos, **traduce el compromiso de alto nivel en un plan de acción de cuatro fases.**

Lejos de ser una lista de verificación, este ciclo asegura que la empresa aborde todas las aristas críticas —desde el liderazgo y el talento interno hasta la innovación de productos y el financiamiento con perspectiva de género—. Seguir esta hoja de ruta permitirá a una organización no solo cerrar las brechas internas de manera eficiente, sino también aprovechar las oportunidades de mercado, reportar sus progresos con credibilidad y consolidar la igualdad como un verdadero motor de su sostenibilidad y crecimiento a largo plazo.

Modelo de Transformación para la Igualdad de Género





Fase 1. Compromiso y Liderazgo

WEP 1

IIG Pilar 1 | Eje 1.2

CIIGEF:

El cambio no puede suceder sin ser, primeramente, un compromiso de liderazgo. Esta fase es el cimiento estratégico del Modelo, donde la empresa eleva la igualdad de género de una iniciativa de Factor Humano, a una prioridad estratégica que involucra a la Alta Dirección, entiende el punto de partida de la empresa y establece una línea base de medición y toma de decisiones.



Líneas de Acción Clave:

1. Declaración de Liderazgo y Adhesión
2. Diagnóstico de Brechas de Género
3. Toma de conciencia

1. Declaración de Liderazgo y Adhesión

El cambio cultural y sistémico debe ser impulsado desde el nivel más alto de una organización. La igualdad de género se convierte en un valor central del negocio cuando es respaldada públicamente por quienes toman las decisiones.

Por ello, es importante que en las empresas el Consejo de Administración y Dirección General de la empresa se comprometan explícitamente con la igualdad de género. Idealmente, la empresa debe establecer una política de género que refleje los objetivos que busca alcanzar, así como formalizar su adhesión a principios o declaratorias internacionales que fomentan cerrar la brecha de género en las empresas.

En este sentido, la adhesión a los WEPs constituye una vía estratégica para manifestar el compromiso desde el más alto nivel de liderazgo. Además de ser gratuita, esta iniciativa proporciona una herramienta de autoevaluación que permite medir el nivel de madurez y avance de la empresa en cada una de las dimensiones clave vinculadas a la igualdad de género



Más información para la adhesión a los WEPs:
<https://www.weps.org/join>

El compromiso que se adopte debe verse reflejado en el plan estratégico de la organización y los avances deben reportarse periódicamente al Consejo. Hacer públicos estos compromisos fortalece la gobernanza ASG y resulta crucial para la credibilidad ante inversionistas y el mercado, convirtiéndose en un elemento clave para demostrar seriedad, transparencia y consistencia en la agenda de igualdad.

Dado que el compromiso con la igualdad de género debe venir desde el más alto nivel de la organización, es importante asegurar que exista igualdad en los órganos de gobernanza, incluyendo el Consejo de Administración. Al cierre del 2025, con base en el UN SS Market Monitor¹⁵ sobre mujeres en liderazgo corporativo de las 100 principales empresas listadas de los mercados bursátiles del G20, México ocupa la posición 21 con el 12% de los cargos de miembros de Consejo ocupados por mujeres. Asimismo, en promedio, el 5% de las presidencias de los consejos de administración están ocupadas por mujeres en América Latina, mientras que en México solo el 2% de las presidencias de consejo están en manos de mujeres.

Una buena práctica es el establecimiento de lineamientos de diversidad y metas para garantizar que las mujeres están representadas en la toma de decisiones de los diferentes consejos y comités de la organización.

Algunos indicadores para medir el impacto de esta iniciativa:

- **Porcentaje de documentos corporativos estratégicos**, (Política de Igualdad de Género, Código de Ética, Política de Diversidad, Reportes Anuales) que incluyan una declaración explícita de compromiso con la igualdad de género

- **Número de principios / estándares** nacionales e internacionales reconocidos a los que la empresa está adherida

- **Porcentaje de avance o metas cumplidas** establecidas por el estándar adherido o el Plan de Acción institucional desarrollado en la materia

- **Existencia de una persona responsable a nivel directivo** encargada de monitorear el avance en igualdad de género

- **Monto anual destinado** a iniciativas de género

- **Reportes de avance en igualdad de género** para el Consejo de Administración o Comité asignado

¹⁵ Gender Equality in Corporate Leadership
<https://sseinitiative.org/sseinitiative.org/publication/gender-equality-in-corporate-leadership-G20-regional-2024>



Empresas en Acción

- **Grupo Bolsa Mexicana de Valores** cuenta con la Política de Derechos Humanos y Bienestar laboral, la cual aborda, entre otros temas, el de igualdad de género. Adicionalmente, es empresa signataria del Pacto Mundial y, desde el año 2019, a los **Principios de Empoderamiento de las Mujeres**, cuya herramienta de autodiagnóstico ha servido como ruta de acción para cerrar brechas en las distintas aristas que presentan.

Esto se refuerza en el evento **“Ring the Bell for Gender Equality” que organiza anualmente, trayendo a actores clave del sector público, privado y organismos internacionales** para hacer un llamado a la acción empresarial y que integren los WEPs por medio de políticas y estrategias al interior de sus organizaciones.

Finalmente, cuenta con lineamientos de gobierno corporativo que establece un principio de diversidad en el Consejo de Administración. Cabe destacar que el 50% de las personas con rol independiente en su Consejo son mujeres.

- **Fibra Mty** es signataria del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, iniciativa que promueve la acción empresarial en favor de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, incluido el Objetivo 5: Igualdad de Género.
- **Fresnillo plc** estableció metas de representación femenina en su fuerza laboral total y en puestos de mando medio en 2020, las cuales fueron aprobadas por su Consejo de Administración. Estas metas han sido acompañadas por iniciativas de sensibilización y fortalecimiento de capacidades. Si bien las metas se alcanzaron anticipadamente, los órganos de gobierno corporativo y el equipo directivo reconocen la necesidad de mantener un enfoque de mejora continua y seguimiento permanente.
- **Liverpool** cuenta con la política de Igualdad, Diversidad y No discriminación, la cual actualiza anualmente y establece criterios claros de trato igualitario, respeto a los derechos humanos y lineamientos para prevenir la discriminación en todos los niveles. Adicionalmente, está adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- **Sempre Infraestructura** ha formalizado el compromiso con la diversidad, inclusión y pertenencia desde el más alto nivel de sus liderazgos, integrándolo en su gestión interna y en su participación en organismos empresariales en los que participa, coadyuvando a impulsar la agenda nacional. Destaca su colaboración con la American Chamber/Mexico para promover el Pacto por la Igualdad Salarial, basado en 8 compromisos medibles alineados con los ODS y diseñado para asegurar la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. En el marco del día internacional de la Igualdad Salarial de 2024, 70 empresas estadounidenses con operaciones en México se adhirieron a esta iniciativa para responder al llamado de la ONU y cerrar la brecha salarial en México. Las prácticas de igualdad salarial de Sempre Infraestructura, sirvieron como referencia para la creación de dicho Pacto, respaldado por el Consejo Directivo de AmCham.

2. Diagnóstico de Brechas de Género

Lo que no se mide, no se puede gestionar. Contar con un diagnóstico de brechas de género permite a las empresas construir una base de datos sólida que revela su situación actual en materia de igualdad. Esta información es clave para identificar con precisión las áreas que requieren atención prioritaria y enfocar los esfuerzos estratégicos en reducir las desigualdades. Por ello estamos convencidos de que **medir es el primer paso para transformar**.

El diagnóstico de brechas de género es una herramienta fundamental para que las empresas identifiquen desigualdades estructurales y operativas que afectan el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el entorno laboral. Medir estas brechas permite tomar decisiones informadas, diseñar políticas inclusivas y avanzar hacia una cultura organizacional más justa. Para obtener un panorama completo, es necesario analizar información desagregada por género y aplicar un enfoque interseccional. El diagnóstico debe considerar la representación en cada nivel jerárquico, incluyendo el de toma de decisiones, la brecha salarial por puesto equivalente, el acceso a programas de capacitación y mentoría, la tasa de rotación, el uso de licencias de maternidad y paternidad, y la percepción de igualdad de oportunidades en encuestas internas, entre otros elementos. Estos datos permitirán revelar intersecciones que profundizan las desigualdades y orientar acciones correctivas con mayor precisión.

Existen diversas herramientas que facilitan este análisis, entre las que destaca la *Gender Gap Analysis Tool*¹⁶ de los Women's Empowerment Principles (WEPs). Esta herramienta es gratuita y proporciona un diagnóstico integral que ayuda a las empresas a identificar brechas, medir su nivel de madurez y visualizar de manera clara las acciones necesarias para avanzar en diferentes aristas hacia la igualdad de género.

En línea con lo anterior, es de gran relevancia que las empresas adopten la práctica de desagregar y analizar los datos por sexo para contar con información que permita medir avances. En este sentido, tanto el diagnóstico como la política de género deben servir a las empresas para establecer objetivos claros, con metas definidas de manera que se pueda monitorear y reportar el progreso hacia su alcance.

Algunos indicadores para medir el impacto de esta iniciativa:

- **Porcentaje de hombres y mujeres en cada nivel jerárquico** (operativo, mandos medios, ejecutivo)
- Porcentaje de mujeres en **Consejo de Administración** y Comités de apoyo
- **Porcentaje de mujeres en posiciones asociadas a negocio**, tecnología, finanzas y otros roles críticos
- **Brecha salarial** por puesto equivalente (% diferencia salarial por categoría/puesto del catálogo de puestos)
- **Porcentaje de contratación** de hombres y mujeres por nivel de puesto
- **Número de promociones** segregado por género
- Porcentaje de hombres y mujeres que reciben **capacitación**
- **Tasa de rotación** por género y segmentos de edad

¹⁶ Herramienta Empresarial Gender Gap Analysis Tool:
<https://weps-gapanalysis.org/>



Empresas en Acción

- **Grupo Bolsa Mexicana de Valores** mide de manera periódica la representación de las mujeres en su Consejo de Administración, así como los principales indicadores de Factor Humano desagregados por género. Este análisis incluye información sobre contratación, promoción, desarrollo, clima y compromiso laboral, así como aspectos de salud. Adicionalmente, la organización monitorea su avance con relación a los WEPS y participa en el Premio a la Equidad de Género de IMEF – MEF, cuyo resultado se determina mediante una evaluación integral. Estos datos se analizan internamente y se presentan al Comité de Prácticas Societarias lo que proporciona una visión más clara de los avances y siguientes pasos necesarios para cerrar brechas de género dentro de la estrategia institucional.
- **Fibra Mty** mide anualmente las brechas de género utilizando estándares de la *Global Reporting Initiative* (GRI) desglosados por nivel organizacional, tales como: contratación de nuevos empleados y rotación de personal, permiso parental, promedio de horas de formación al año por empleado, porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y del desarrollo de su carrera, diversidad en órganos de gobierno y empleados, ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres.
- **Fresnillo plc** utiliza la metodología CLIMB¹⁷ como herramienta para la elaboración y seguimiento de su estrategia de diversidad, equidad e inclusión. Asimismo, ha empleado marcos de referencia como los WEPS y la iniciativa Sello WIM (*Women in Mining, capítulo México*) para informar y calibrar su diagnóstico y líneas de acción. Los avances se revisan periódicamente en el Comité de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Relaciones con la Comunidad (SSMARC) y en sesiones de trabajo con su Consejo de Administración.
- **Liverpool** participó en el programa “Empresas por la Equidad”, impulsado por la IFC, mediante el cual realizó un diagnóstico estructurado de brechas de género en representación, retención y desarrollo. Este diagnóstico permitió a la empresa contar con un informe individual y una línea base clara para diseñar su estrategia interna de igualdad, asimismo, este análisis fue parteaguas para la implementación del programa “Aliados que inspiran”.
- **Sempre Infraestructura** integra criterios de equidad de género en sus procesos de atracción y promoción de talento mediante prácticas que garantizan igualdad de oportunidades, como la transparencia en la publicación de vacantes, la definición objetiva de perfiles, evaluaciones estandarizadas y procesos equitativos para talento interno. En las promociones aplica lineamientos de objetividad, criterios claros, eliminación de sesgos, igualdad de oportunidades y apoyo al desarrollo mediante mentoría. Además, la empresa se compromete a asegurar la participación de mujeres en los procesos de selección y desarrollo para reducir sesgos y fortalecer su crecimiento profesional.

¹⁷ Metodología CLIMB:
<https://theclimbinstitute.mx/>

3. Toma de conciencia

La toma de conciencia es el punto de partida para cualquier cambio profundo dentro de una organización y cerrar brechas de género. Para garantizar que la adopción de políticas o el rediseño de procesos alcance los objetivos planteados, es indispensable que las personas comprendan cómo sus creencias, experiencias y sesgos influyen en su manera de decidir y relacionarse. En ese sentido, es importante que en las empresas identifiquen aquellas dinámicas que afectan de manera directa la igualdad de género y cuestionen sesgos inconscientes automáticos que influyen en decisiones cotidianas como la contratación, promoción, asignación de responsabilidades y liderazgo.

Para que esta transformación sea efectiva, es indispensable que exista una formación y sensibilización y que ésta se implemente en todos los niveles de la organización, comenzando por el Consejo de Administración y Alta Dirección, cuyo compromiso es fundamental para impulsar una cultura organizacional libre de sesgos. Esta sensibilización debe permear en todas las áreas y procesos, integrándose en políticas, prácticas y comportamientos, de modo que se garantice un entorno laboral donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de acceso, desarrollo, reconocimiento y participación.

En este sentido, es importante que los esfuerzos de capacitación apoyen también a comunicar la política de género o los compromisos adoptados por la organización en la materia, para que las personas puedan identificar la forma en que su trabajo contribuye al alcance de éstos.

Algunos indicadores para medir el impacto de esta iniciativa:

- Porcentaje de personal capacitado por nivel jerárquico, incluyendo Consejo de Administración, alta dirección, mandos medios y operativos

- Cambios en la percepción sobre igualdad de género, medidos a través de encuestas antes y después de la formación

- Incremento en la representación de mujeres en puestos de liderazgo, comités estratégicos y procesos de toma de decisiones

- Reducción de brechas en procesos clave, como contratación, promoción, asignación de proyectos y evaluación del desempeño

- Número de políticas o procesos ajustados para eliminar sesgos de género identificados

- Incidencia de reportes de discriminación o sesgos de género, antes y después de la formación y seguimiento de acciones correctivas

- Integración de criterios de equidad en políticas internas, como manuales de contratación, evaluación y desarrollo



Empresas en Acción

- **Grupo BMV** cuenta con un programa anual de capacitación que integra temas de diversidad e inclusión, incluido el módulo de sesgos inconscientes, y forma parte del proceso de inducción para nuevas personas colaboradoras. A través del plan anual de Cumplimiento Normativo, también se refuerza el conocimiento del Código de Ética y de políticas relacionadas con discriminación, acoso y hostigamiento. Además, las mediciones de Clima Organizacional incorporan preguntas específicas sobre diversidad, igualdad de género y seguridad laboral, lo que permite evaluar avances en estos temas. Finalmente, la Comunidad de Igualdad de Género —conformada por personal de distintas áreas— impulsa conversaciones e iniciativas como eventos y pláticas orientadas a promover la igualdad dentro del Grupo.
- **Fibra Mty** imparte capacitación anual a sus colaboradores sobre su **Política contra el Acoso, Hostigamiento, Discriminación y Violencia Laboral**, que considera, entre otros, temas de diversidad, inclusión e igualdad de género.
- **Liverpool** promueve espacios de diálogo, foros, paneles y capacitaciones periódicas dirigidas a todos los niveles de la organización sobre igualdad, cultura inclusiva y sesgos. Estas acciones buscan sensibilizar a los equipos operativos sobre la importancia del liderazgo femenino y su impacto en los indicadores de negocio y en la experiencia del cliente. Además, implementó un programa institucionalizado de cinco módulos para toda la organización, que aborda temas de Diversidad, Equidad e Inclusión.
- **Sempre Infraestructura**, identifica oportunidades para fortalecer la igualdad de género mediante el análisis de indicadores como la composición de la plantilla por nivel, contrato, entre otros, así como métricas de atracción de talento, -incluyendo contratación, promoción y compensación-, encuestas organizacionales como Gallup y GPTW¹⁸, así como la revisión de políticas y prácticas internas. Además, garantiza la participación de mujeres en los procesos de atracción, emplea lenguaje incluyente y promueve desde la alta dirección la sensibilización en igualdad de género a través de charlas, eventos y programas de capacitación que impulsan el desarrollo de mujeres y aliados en la organización.

¹⁸ Great Place to Work



Fase 2. Talento y Corresponsabilidad

WEPs 2, 3, 4   

IIG Pilar 1 | Ejes 1.1, 1.2, 1.3 

CIIGEF:  

La transformación hacia un lugar de trabajo equitativo requiere acciones concretas que cierren las brechas de género y garanticen un entorno laboral seguro, corresponsable y libre de discriminación. A través de estas acciones, las empresas pueden avanzar hacia una cultura organizacional más inclusiva, justa y sostenible.



Acciones Clave:

4. Igualdad Salarial y No Discriminación
5. Corresponsabilidad y Cuidados
6. Bienestar y Seguridad
7. Programas de Desarrollo

4. Igualdad Salarial y No Discriminación

México ocupa el lugar 119 de 146 países en el Índice Global de Brecha de Género 2024 del Foro Económico Mundial¹⁹, posicionándose entre las economías con mayor brecha salarial entre hombres y mujeres. En ese mismo año, las mujeres en México percibieron, en promedio, ingresos laborales 15% menores que los hombres. Esto implica que por cada 100 pesos que un hombre percibe, una mujer recibe 85 pesos, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)²⁰.

Esta brecha salarial refleja desigualdades persistentes que no necesariamente se relacionan con diferencias en formación, experiencia o desempeño, sino por factores estructurales y sesgos de género que deben ser abordados de manera integral por las organizaciones, poniendo sobre la mesa la urgente necesidad de brindar un ecosistema de transformación cultural para disminuir la brecha.

Para hablar de igualdad salarial, es importante considerar que existen diversos términos, como lo son:

- Brecha salarial media (No ajustada): Es la diferencia en las ganancias promedio entre hombres y mujeres de toda la organización. Es un indicador de equidad macro que, aunque no compara puestos idénticos, detecta barreras en el acceso de las mujeres a las posiciones mejor remuneradas.

- Brecha salarial ajustada: Diferencia salarial promedio entre hombres y mujeres que ocupan puestos iguales o de igual valor, considerando variables como la experiencia, el nivel educativo, la antigüedad, ubicación geográfica, jornada laboral, sector, entre otras. Esta métrica aísla la discriminación directa, permitiendo verificar si la empresa cumple con el principio de “a trabajo igual, salario igual” reconocido internacionalmente por el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)²¹. La corrección de esta brecha ajustada es el objetivo directo para erradicar la discriminación salarial.

¹⁹Índice Global de Brecha de Género 2024: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>

²⁰¿Cómo cerrar la brecha salarial? Estrategias para erradicarla en México. IMCO, 2025 [¿Cómo cerrar la brecha salarial?](#)

- **Igualdad salarial:** Es el derecho de que dos personas que realizan un trabajo de igual valor en las mismas condiciones deben recibir la misma remuneración. En México, este principio está plasmado en el Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo²² y también se encuentra respaldado por el Convenio 100 de la OIT.

Este concepto va más allá de "mismo puesto, mismo sueldo", también involucra a dos empleos diferentes, pero que requieren niveles similares de competencias, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo.

Figura 9. Brecha salarial según sector económico



Fuente: ¿Cómo cerrar la brecha salarial? - IMCO con datos de la ENOE del INEGI con información al 3T2024.

²¹Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración de la OIT:
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/356552/C100_Convenio_sobre_Igualdad_de_Remunieracin.pdf

²²Ley Federal del Trabajo (LFT) 2022. y [DOF - Diario Oficial de la Federación](#)

La igualdad salarial por trabajo de igual valor es un principio esencial para garantizar la equidad de género en el ámbito laboral. Asegurar que mujeres y hombres reciban una remuneración justa por funciones equivalentes, no solo cumple con estándares legales, sino que también fortalece la cultura organizacional, mejora la retención de talento y promueve la competitividad empresarial.

Dentro de las acciones más relevantes que pueden hacer las empresas para erradicar la brecha salarial se encuentran:

- **Medir de forma precisa, estandarizada y objetiva** la situación real de la empresa, que permita posteriormente corregir la diferencia de remuneración por trabajo de igual valor, garantizando un Trato Justo.²³ Esta medición debe considerar variables como puesto, nivel jerárquico, antigüedad, formación y desempeño, para asegurar comparaciones más precisas.
- **Establecer políticas de compensación transparentes** y basadas en criterios objetivos, establecer revisiones periódicas, integrar indicadores de igualdad salarial en los controles de la empresa, incluir la igualdad salarial como parte de las auditorías internas.
- **Comprometerse a comunicar la metodología utilizada** para medir la brecha salarial.
- **Implementar mecanismos internos** que permitan a las personas empleadas conocer las bandas salariales asociadas a sus puestos o categorías. Esta medida es clave para reducir la discriminación salarial implícita que ocurre en la negociación individual y la secrecía salarial²⁴.
- **Comunicar avances** y ajustes realizados de forma periódica para impulsar la transparencia y compromiso.

Por otro lado, **las empresas deben garantizar** la no discriminación en el ámbito laboral, asegurando que cada persona colaboradora sea contratada, evaluada, remunerada y promovida basándose exclusivamente en su talento y méritos, eliminando barreras basadas en el género, la orientación sexual, la identidad o cualquier otra condición.

Una organización libre de discriminación no solo cumple con la ley, sino que genera un ambiente laboral donde todas las personas pueden desarrollarse plenamente, aportar sus talentos y sentirse valoradas. Fomentar la igualdad y el respeto impulsa la productividad, fortalece la cultura interna y contribuye a construir espacios de trabajo más justos y sostenibles. Esto puede contribuir a maximizar su capital humano, reduciendo los riesgos reputacionales y legales que afectan directamente la valoración de la empresa.



²³WEP 2 – Trato Justo

²⁴¿Cómo cerrar la brecha salarial? IMCO [¿Cómo cerrar la brecha salarial?](#)

Para prevenir y erradicar la discriminación, se recomienda que las empresas:

-Implementen políticas claras de igualdad y no discriminación y que éstas estén alineadas con estándares internacionales y la NMX-R-025²⁵, donde se prohíba de forma explícita la discriminación por género, edad, discapacidad, origen étnico, orientación sexual, entre otros.

-Establezcan un plan de capacitación anual que incluya elementos clave como prevención de acoso, estereotipos de género, derechos laborales, sesgos inconscientes, manejo de microagresiones y canales de denuncia.

-Desarrollen un procedimiento de reclutamiento y promoción libres de discriminación, integrando procesos de selección con paneles diversos, y descripciones ciegas (sin género).

Algunos indicadores clave de medición de las iniciativas de Igualdad Salarial y No Discriminación:

- Existencia y aplicación de **políticas de igualdad salarial y no discriminación**
- **Brecha salarial ajustada** con meta cercana a 0%
- Proporción de hombres y mujeres dentro de cada banda salarial
- **Monto presupuestado anual** para cerrar brecha ajustada
- **Porcentaje de personas empleadas que conocen la política de no discriminación**
- **Número de sesiones y porcentaje de personas colaboradoras capacitadas** en prevención de prácticas discriminatorias
- **Días promedio de resolución de casos de discriminación**, considerando desde la denuncia al cierre del caso
- **Índice de percepción de inclusión** por medio de la encuesta de clima organizacional



²⁵NMX-R-025 <http://www.economia-nmx.gob.mx/normas/nmx/2010/nmx-r-025-scfi-2015.pdf>



Empresas en Acción

- **Grupo Bolsa Mexicana de Valores**, con el objetivo de fortalecer la sostenibilidad del Grupo y la equidad en la compensación, mide de manera sistemática y da seguimiento a la brecha salarial ajustada utilizando una metodología de regresión lineal. Las variables consideradas en el modelo incluyen al género (como variable principal de interés), grado de remuneración, antigüedad, escolaridad y área de trabajo. El modelo explica cómo cambia el salario dependiendo cada factor aislando el efecto de género, lo cual permitirá hacer un reporte de brecha salarial por género en el que se documentarán los resultados obtenidos y en su caso las acciones o ajustes pertinentes para cerrar las brechas identificadas.
 - **Fibra Mty** mide y reporta públicamente la brecha salarial entre mujeres y hombres de acuerdo con el estándar **GRI 405-2**: Ratio entre el salario base y la remuneración.
 - **Liverpool** enmarca su estrategia de sostenibilidad “La Huella del Puerto” en seis mesas de trabajo. Una de ellas es la de capital humano, donde se analizan brechas de compensación utilizando indicadores de referencia como los de CONEVAL²⁶ y OCDE. A partir de este análisis, la empresa impulsa la propuesta de un “Salario Digno” en lugar de salario mínimo, buscando asegurar ingresos que cubran la línea de bienestar por encima de la línea de pobreza. Este análisis también incorpora un cruce con la perspectiva de género.
- Además, la compañía también cuenta con un Protocolo de Actuación para atender casos de discriminación.
- **Sempra Infraestructura** lleva a cabo revisiones salariales y de prestaciones de forma anuales, considerando comparativos de mercado y análisis internos por puesto, nivel y área. Adicionalmente, realiza evaluaciones de igualdad salarial desagregadas por género, con el objetivo de identificar y corregir posibles brechas, y asegurar una compensación alineada con criterios de equidad y desempeño.

²⁶Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social

5. Corresponsabilidad y Cuidados

La brecha de género está intrínsecamente ligada a la brecha de cuidados, donde las mujeres asumen desproporcionadamente las responsabilidades domésticas y de crianza y en un gran número de casos, sin remuneración.

ONU Mujeres, al hablar de “cuidados”²⁷ refiere a todas las actividades que regeneran diaria y generacionalmente el bienestar físico y emocional de las personas. Incluye las tareas cotidianas de gestión y sostenimiento de la vida, como el mantenimiento de los espacios y bienes domésticos, el cuidado de los cuerpos, la educación y formación de las personas, el mantenimiento de las relaciones sociales o el apoyo psicológico a los miembros de la familia. Hace, por lo tanto, referencia a un amplio conjunto de aspectos que abarcan los cuidados en salud, el cuidado de los hogares, el cuidado a las personas dependientes y a las personas que cuidan o el autocuidado.

Por esta razón, las empresas deben fomentar la corresponsabilidad en los centros de trabajo y los hogares, permitiendo a las mujeres y a los hombres equilibrar el trabajo y la vida personal. Al hacerlo, impulsan el bienestar de las personas colaboradoras, se cumple con un principio de equidad y se elimina una de las principales causas de la desertión femenina en puestos de liderazgo, invirtiendo directamente en la retención del talento femenino²⁸.

Dentro de las acciones más relevantes que pueden hacer las empresas para impulsar la corresponsabilidad y bienestar se encuentran:

-Ampliación de permisos de paternidad. La ampliación del permiso remunerado para cuidadores primarios y secundarios más allá del mínimo legal representa una medida clave para fomentar la igualdad de género, el bienestar familiar y la corresponsabilidad en el cuidado de las infancias. Esta iniciativa es fundamental porque normaliza la ausencia de hombres por motivos de cuidado, reduciendo el estigma sobre las mujeres que hacen uso del permiso de maternidad.

-Implementación de políticas de integración vida-trabajo. La flexibilidad laboral es una estrategia clave para promover la igualdad de género en el entorno laboral, reconociendo que las responsabilidades personales y familiares afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres. Las empresas deben buscar y crear condiciones equitativas que permitan a todas las personas desarrollarse profesionalmente sin sacrificar su bienestar personal. En este sentido, las líneas de acción recomendadas son:

-Horarios flexibles, permitiendo que las personas ajusten su jornada laboral, incluyendo esquemas como entrada / salida escalonada o jornada reducida.

-Trabajo remoto o híbrido, como una opción accesible para todas las personas colaboradoras, no limitada por género o nivel jerárquico.

-Infraestructura de apoyo, incluyendo servicios como salas de lactancia, consultorio médico, entre otros, que impulsen el equilibrio de vida personal – laboral.

²⁷Cuidados y el Sector Empresarial:
https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2024-12/es_cuidadossectorempresarial_web_03dic2024.pdf
²⁸IMCO: Guía de mejores prácticas empresariales para la igualdad de género

-Prácticas de apoyo a los cuidados. La economía del cuidado abarca tanto el trabajo remunerado como el no remunerado destinado a la atención y cuidado de niñas, niños, personas mayores, personas con discapacidad, así como las labores domésticas. En México, esta carga recae de manera desproporcionada en las mujeres, asumiendo el 75% de las tareas de cuidado, mientras que los hombres participan únicamente en un 25%²⁹. Asimismo, el 83% del cuidado infantil es realizado por las madres. Esta distribución desigual limita el acceso de las mujeres al empleo formal, a oportunidades educativas y económicas, y afecta su salud física y emocional, perpetuando desigualdades estructurales.

El valor económico del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en México se estima en 7.2 billones de pesos, equivalente al 24% del PIB nacional, cifra superior a sectores como la manufactura y el comercio.³⁰ Estos datos reflejan la importancia de reconocer, redistribuir y reducir esta carga para avanzar hacia una mayor igualdad.

El acceso a servicios de cuidado infantil, de personas mayores o dependientes es una condición indispensable para garantizar la participación plena de las mujeres en el mercado laboral. En este sentido, las empresas juegan un papel clave al impulsar prácticas de apoyo a los cuidados, facilitando la permanencia y el crecimiento profesional de quienes tienen responsabilidades familiares y fortaleciendo su bienestar integral, a través de las siguientes medidas:

-Realizar diagnósticos internos que arrojen información sobre necesidades de cuidado familiar del personal, desagregado por género.

-Enmarcar las acciones dentro de las 5R de los cuidados: Reconocer, Redistribuir, Reducir, Recompensar y Representar³¹.

-Ofrecer o subsidiar servicios de cuidado infantil dentro de las instalaciones o mediante alianzas con centros especializados, con horarios compatibles con la jornada laboral.

-Brindar subsidios o convenios para el **cuidado de personas adultas mayores o con discapacidad**.

-Flexibilidad de cuidados, permitiendo **ajustes en la jornada laboral** para atender responsabilidades de cuidado, sin afectar la carrera profesional.

-Establecer **licencias o permisos remunerados** para atender necesidades emergentes de cuidado, accesibles para todos los géneros.

-Visibilizar el valor del cuidado y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres por medio de campañas de sensibilización y cultura organizacional.



²⁹INEGI, 2022 [Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados \(ENASIC\) 2022](#)

³⁰IMCO [Datos y propuestas por la igualdad](#)

³¹5R de los cuidados [es_cuidadossectorempresarial_web_03dic2024.pdf](#)

La implementación de estas iniciativas puede ser gradual y debe estar en línea con las necesidades de cada sector económico.

Algunos indicadores clave de medición:

- **Porcentaje de padres elegibles** que hacen uso del permiso ampliado
- **Nivel de satisfacción de las personas colaboradoras** respecto a políticas de bienestar y cuidados
- **Duración promedio** del permiso tomado / total otorgado
- **Porcentaje de retención de talento** que hace uso del permiso ampliado
- **Porcentaje de personas empleadas** que utilizan esquemas flexibles, desagregado por género y nivel jerárquico
- **Tasa de rotación** femenina en puestos de alta demanda
- **Brecha de género** en promociones y evaluaciones de desempeño
- Porcentaje de **personas colaboradoras que acceden a servicios de cuidado** ofrecidos por las empresas
- **Brecha de género en ausencias laborales** por responsabilidades de cuidado
- **Porcentaje de uso de licencias** de cuidado por género
- **Tasa de rotación de talento** femenino en etapas de cuidados
- Número de **campañas de sensibilización** realizadas





Empresas en Acción

- **Grupo Bolsa Mexicana de Valores** desarrolló la Política Parental, la cual establece licencias remuneradas para cuidadores primarios y secundarios, otorgando un mes adicional a lo previsto por la Ley Federal del Trabajo. Ésta política también incorpora un programa de flexibilidad parental que ofrece un retorno progresivo al trabajo. Por su parte, ha optimizado sus instalaciones mediante la incorporación de una sala de lactancia y la realización de una feria de la salud, que incluye pláticas informativas y descuentos en estudios enfocados en la salud de la mujer.
- **Fibra Mty** cuenta con el Manual de Políticas y Procedimientos de Bienestar Social el cual integra, entre otros, prestaciones y beneficios para fomentar la corresponsabilidad en los hogares, permitiendo a las mujeres y a los hombres equilibrar el trabajo y la vida personal, tales como: días de asueto adicionales a los que marca la ley, horario flexible, trabajo remoto, permisos especiales, jornada de trabajo reducida los viernes y día de las madres, apoyo económico para guardería, estancia infantil y cuidado de menores, subsidio por maternidad, dos días adicionales de permiso con goce de sueldo al año, permiso por paternidad superior a lo que marca la ley.
- **Liverpool** tiene una política de maternidad y paternidad que otorga cinco días adicionales de licencia para los padres, por encima de lo establecido por la ley. La empresa también dispone de una sala de bienestar y descanso diseñada para reducir estímulos sensoriales que puedan incrementar el estrés, promoviendo así un entorno laboral más saludable.
- **Sempra Infraestructura** analiza periódicamente la composición y diversidad de su talento para identificar cargas de cuidado, así como la presencia de madres y padres solteros. Con base en ello, ofrece beneficios que fortalecen el sistema de cuidados, incluyendo licencias parentales por nacimiento o adopción, licencias de maternidad, paternidad y por pérdida gestacional. Además, permite que las colaboradoras extiendan hasta 14 semanas adicionales de trabajo de medio tiempo —ya sea presencial o remoto— la incapacidad por maternidad después del periodo establecido por la ley. Este beneficio también aplica en casos de adopción de menores de hasta dos años.

6. Bienestar y Seguridad

Garantizar el bienestar y la seguridad de todas las personas en el entorno laboral es un pilar fundamental para avanzar hacia la igualdad de género. Para ello, es indispensable que las empresas:

- Establezcan y comuniquen de manera clara un **protocolo institucional de tolerancia cero al acoso y la violencia de género**. Éste debe ser accesible, comprensible, aplicable en todos los niveles de la organización y garantice la confidencialidad.³²

- Incluyan **canales de denuncia confidenciales**, mecanismos de protección para quienes reportan, y servicios de apoyo integral a las víctimas, como acompañamiento psicológico, asesoría legal y medidas de resguardo. Cabe destacar que estos canales deben ser gestionados por personal capacitado y, de ser posible, con verificación de terceros.

- Aseguren que los canales estén disponibles** en todo momento y sean conocidos por todo el personal.

- Capaciten continuamente, por medio de **talleres y campañas de sensibilización** sobre violencia de género, acoso laboral y cultura de respeto.

Algunos indicadores clave de medición:

- Porcentaje de **personas colaboradoras que conocen el Protocolo de tolerancia cero al acoso**

- **Número de denuncias recibidas** por acoso o violencia de género

- **Porcentaje de denuncias atendidas** y resueltas conforme al protocolo

- **Tiempo promedio de atención** por caso

- Porcentaje de personas que acceden a servicios de apoyo (psicológico/legal)

- **Nivel de percepción de seguridad y respeto** en el entorno laboral por medio de la encuesta de clima

- **Tasa de rotación voluntaria** en áreas con alta incidencia de denuncias



³²WEP 3



Empresas en Acción

- **Grupo BMV** cuenta con la *Línea de Denuncia Anónima*, herramienta que permite a cualquier persona reportar conductas ilegales o inapropiadas, tales como sobornos, corrupción, acoso (laboral, sexual, verbal, psicológico, entre otros), malas prácticas laborales y discriminación. Conforme al protocolo de actuación, las denuncias recibidas se analizan y gestionan conforme a los procesos internos establecidos, considerando la naturaleza de cada caso y se fortalecen las medidas preventivas correspondientes.
- **Fibra Mty** cuenta con una *Línea Ética de Denuncias* operada por un externo independiente, disponible para que cualquier persona reporte conductas que contravengan sus valores, principios, lineamientos o políticas.
- **Fresnillo plc** publicó en 2020 su *Protocolo de Atención a Casos de Acoso, Hostigamiento y Violencia Sexual en el Entorno Laboral*, y cuenta con una *Política Anti-represalias* que prohíbe cualquier forma de castigo o represalia hacia quienes presenten una denuncia. La empresa cuenta con el canal de denuncia Línea Correcta, operado por un tercero especializado que garantiza la confidencialidad y el anonimato. Adicionalmente, las estadísticas de las investigaciones se presentan periódicamente al Comité de Auditoría y al Consejo de Administración.
- **Liverpool** pone a disposición de sus personas colaboradoras la *Línea Ética*, un sistema confidencial para reportar casos de acoso sexual o discriminación. El proceso contempla investigación interna, recomendaciones correctivas y seguimiento en los centros de trabajo.
- **Sempra Infraestructura**, cuenta con diversos mecanismos para prevenir, denunciar y atender conductas contrarias a la ética relacionadas con su personal, socios comerciales, comunidades donde opera y medio ambiente. Entre ellos se encuentra la *Línea SI/Contigo*, disponible para que personas empleadas y terceros reporten anónimamente casos de discriminación, acoso o inquietudes éticas, además de los canales con líderes directos y el área de Talento y Cultura. La empresa también dispone del *Mecanismo de Atención a Comunidades (MAC)* y de la *Línea de Ética y Cumplimiento de Sempra*, para su personal, clientes, proveedores y contratistas.

7. Desarrollo de Talento Femenino

La promoción del talento y liderazgo de las mujeres en las empresas es una estrategia esencial para construir organizaciones más equitativas, innovadoras y competitivas. A pesar de los avances, las mujeres continúan enfrentando barreras estructurales para acceder a puestos de liderazgo, especialmente en sectores como el financiero.

En México, a pesar de que las mujeres representan el 43% de la plantilla laboral, solo 3% de las direcciones generales de las empresas listadas están ocupadas por mujeres³³. La falta de referentes femeninos en posiciones de liderazgo limita la representación de las necesidades e intereses de las mujeres en la toma de decisiones, perpetúa estereotipos de género, puede afectar las aspiraciones de las nuevas generaciones de mujeres profesionales.

Por su parte, la representación femenina en niveles de toma de decisión puede verse reflejada como una ventaja competitiva, ya que las empresas con mayor diversidad de género en sus equipos directivos obtienen mejores resultados financieros, mayor innovación y mejor reputación corporativa.

Para corregir la baja representación de mujeres en puestos directivos, además de atender las barreras estructurales que limitan la inserción de las mujeres en estos espacios, las empresas deben implementar acciones proactivas de desarrollo de carrera, traducándose en inversión en educación, formación y desarrollo profesional³⁴.

Como acciones relevantes, se sugiere que las empresas:

- Definan objetivos claros y medibles** para incrementar el número de mujeres en niveles gerenciales, directivos y en consejos de administración, atando el éxito del programa a los KPIs de la Alta Dirección. Cabe destacar que además de las ventajas mencionadas previamente, estas metas son vitales para la medición y obtención del financiamiento sostenible.³⁵

- Generen programas de mentoría y patrocinio**, creando redes de mentoría entre líderes senior (hombres y mujeres) y talentos emergentes, donde las y los líderes aboguen activamente por la promoción y desarrollo de sus patrocinadas (mentees).

- Desarrollen programas de formación estratégica y habilidades duras**, ofreciendo capacitación en negociación, liderazgo, toma de decisiones, gestión financiera, análisis de datos y otras habilidades clave para la alta dirección. Además, impulsar programas de formación para mujeres en áreas donde están subrepresentadas, como las STEM³⁶, incluyendo certificaciones, diplomados y alianzas con instituciones académicas.

- Implementen planes de sucesión con enfoque de género**. Asegurar que los procesos de identificación de talento incluyan criterios de equidad y visibilicen a mujeres con potencial de liderazgo.

- Promuevan la participación de mujeres** en foros, comités, medios internos y externos como referentes de liderazgo.

³³Mujeres en las Empresas, ¿hemos avanzado? <https://imco.org.mx/mujeres-en-las-empresas-2024/>

³⁴WEP 4

³⁵[Bonds-to-bridge-the-gender-gap-en.pdf](#)

³⁶Ciencia, Tecnología, Ingenierías y Matemáticas por sus siglas en inglés

Algunos indicadores clave de medición:

- Porcentaje de **mujeres en puestos de liderazgo (Gerencias, Direcciones, Consejo de Administración)**
- Porcentaje de **mujeres que completan formación en habilidades** estratégicas
- Número de **mujeres capacitadas en áreas STEM** dentro de la organización
- Porcentaje de **promociones internas** desagregadas por género
- Número de **participantes en programas de mentoría** por género
- Porcentaje de mujeres incluidas en **planes de sucesión**





Empresas en Acción

- **Grupo BMV** mantiene un seguimiento riguroso sobre la participación de mujeres dentro de la organización. En este sentido, ha establecido el compromiso de garantizar la inclusión de candidatas en las ternas para cubrir vacantes. Asimismo, se realiza un mapeo del talento con potencial de desarrollo y, de manera anual, reporta el porcentaje de promociones, así como la representación de mujeres en disciplinas STEM dentro del Grupo.
- **Fibra Mty** cuenta con 30% de mujeres en su Comité Técnico³⁷, órgano de gobierno que funge como Consejo de Administración. Además, como consecuencia de sus políticas internas, el 40% de los puestos a nivel gerencial y superior son ocupados por mujeres.
- **Fresnillo plc** incorpora variables alineadas a su estrategia de negocio dentro del esquema de compensación variable de su director general, mismas que se divulgan en su Informe Anual Integrado. Entre las categorías consideradas dentro del componente ESG se incluye el avance en la implementación de la estrategia de diversidad e inclusión, fortaleciendo así la alineación entre el desempeño ejecutivo y las prioridades estratégicas de la Organización.
- **Liverpool** creó el programa “Aliados que Inspiran”, orientado al desarrollo de competencias con enfoque de género. Inició dirigido a mujeres y actualmente opera para mandos medios de todas las unidades de negocio, consolidándose como un motor para el liderazgo diverso dentro de la organización.
- **Sempra Infraestructura** impulsa su compromiso con la diversidad e inclusión mediante el programa GROW, que promueve una cultura de pertenencia y ofrece recursos y actividades para fomentar la inclusión, así como el empoderamiento y desarrollo de mujeres dentro de la organización. Además, cuenta con el Programa de Formación de Operadores (PROFOI), dirigido a profesionistas recién egresados en ingenierías del sector energético, a quienes capacita durante tres meses para posteriormente integrarlos a posiciones vacantes, buscando aumentar la participación de mujeres y contribuir a la igualdad de oportunidades.

³⁷ Al cierre de 2025



Fase 3. Mercado y Capital con Perspectiva de Género

WEPs 5, 6



IIG Pilar 2 | Ejes 2.1, 2.3
Pilar 3 | Eje 3.2



CIIGEF:

L7

L8

L9

L10

Esta fase del modelo representa el punto en el que el compromiso interno con la igualdad de género se proyecta hacia el exterior, impactando de manera estratégica a la cadena de valor y los mercados financieros. A través de esta visión, las organizaciones no solo fortalecen su cultura interna, sino que también generan valor en sus relaciones con proveedores, clientes, inversionistas y otros actores clave.

Incorporar la perspectiva de género en las decisiones de negocio permite identificar oportunidades estratégicas que impulsan la innovación, la competitividad y la sostenibilidad. Esto incluye prácticas como la inclusión de mujeres en la cadena de suministro, el diseño de productos y servicios con enfoque de género, y la adopción de criterios de género en la evaluación de riesgos y oportunidades financieras.

Además, esta etapa es clave para alinearse y contribuir a la Estrategia de Movilización de Financiamiento Sostenible de la SHCP, así como los lineamientos de deuda etiquetada para acceder a financiamiento sostenible³⁸. Al integrar estos criterios, las organizaciones pueden acceder a capital de nuevas fuentes de inversionistas y contribuir activamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 5 (Igualdad de género) y el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).



Acciones Clave:

- 8. Inclusión en la Cadena de Suministro
- 9. Oferta de Valor con Perspectiva de Género
- 10. Acceso a Capital Sostenible

8. Inclusión en la Cadena de Suministro

La inclusión de la perspectiva de género en la cadena de suministro representa una oportunidad estratégica para proyectar el compromiso interno de la empresa hacia su ecosistema de negocio. Esto implica garantizar que las prácticas de adquisición, contratación y relaciones comerciales promuevan la equidad, la inclusión y el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles.

Cuando hablamos de perspectiva de género en la cadena de suministro nos referimos a integrar:

- i) proveedoras mujeres
- ii) empresas (especialmente PYMEs) lideradas por mujeres
- iii) empresas que adoptan políticas de igualdad de género

³⁸ Guía del uso de deuda sostenible para la igualdad de género. ICMA, UN Women, IFC, 2022 : <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>

Esta acción impulsa la innovación, la competitividad y la sostenibilidad del negocio, además contribuye al crecimiento económico, generando empleo femenino y diversificando las soluciones ofrecidas por las empresas³⁹.

Dentro de las acciones más relevantes que pueden hacer las empresas se encuentran:

- Diagnóstico de género en entidades proveedoras**, por medio de un mapeo que identifique cuántas son lideradas por mujeres o tienen políticas de igualdad de género.

- Generar **políticas de compras responsables**, integrando cláusulas de igualdad de género en contratos y establecer compromisos de mejora continua en temas de diversidad e inclusión, acompañados de un programa de capacitación.

- Medir el progreso de las políticas y prácticas de adquisiciones con enfoque de género. Existen herramientas como la de Evaluación de Adquisiciones con perspectiva de género de los WEPS⁴⁰, la cual está disponible para todas las empresas firmantes de los Principios.

- Incluir **criterios de selección con enfoque de género** en los procesos de licitación y evaluación de entidades proveedoras.

- Establecer un **Due Dilligence** que explore la existencia de una línea de denuncia, política de no discriminación, así como capacitación periódica en materia de prevención del acoso laboral y sexual, entre otros criterios.

- Divulgar avances** en igualdad de género en la cadena de suministro en informes anuales o de sostenibilidad.



Algunos indicadores clave de medición:

- Porcentaje de **entidades proveedoras que son propiedad o están dirigidas por mujeres**
- Porcentaje de **entidades proveedoras con políticas de igualdad de género**
- Número de **capacitaciones impartidas** a entidades proveedoras en temas de igualdad de género

³⁹ BID Invest:

[El ABC de las compras inclusivas: ¿Cómo integrar a mujeres en las cadenas de suministro? | BID Invest](#)

⁴⁰ Herramienta de evaluación de adquisiciones con perspectiva de género de WEPS

<https://www.weps.org/resource/weps-gender-responsive-procurement-assessment-tool>



Empresas en Acción

- **Grupo BMV** impulsa la sostenibilidad en su cadena de valor mediante un programa de acompañamiento a proveedores que, para nuevas altas, aplica un cuestionario para evaluar su madurez ASG, incluido el enfoque de género y su compromiso para cerrar brechas. Además, cada año se realiza un *Due Diligence* a todas las personas morales proveedoras para medir avances en prácticas de sostenibilidad e igualdad. De forma complementaria, apoyamos al mercado a través del **Programa de Acompañamiento Sostenible (PAS)**, que ofrece educación en sostenibilidad e igualdad de género tanto a emisoras como a empresas de sus cadenas de suministro para fortalecer la construcción de sus estrategias ASG.
- **Liverpool implementó el Programa de Desarrollo de Proveedores en Diversidad e Inclusión** cuyo objetivo de integrar criterios de estas materias -incluida la perspectiva de género- en la cadena de valor, fortaleciendo así el ecosistema de negocio con prácticas más equitativas. Este programa involucra a Marcas Propias a nivel nacional.
- **Sempre Infraestructura** cuenta con un proceso de preevaluación administrado por el área de cadena de suministro, en coordinación con áreas como Salud y Seguridad, Ciberseguridad y Sustentabilidad, para los nuevos proveedores interesados en colaborar con sus unidades de negocio. La preevaluación incluye un cuestionario con preguntas relacionadas con políticas de no discriminación, igualdad de oportunidades, prevención del acoso, existencia de líneas de denuncia de irregularidades para denunciar conductas poco éticas, así como otros aspectos vinculados con criterios ASG.

9. Inclusión de Género en Productos y Servicios

La inclusión de la perspectiva de género en productos y servicios implica diseñar soluciones financieras y comerciales que reconozcan y atiendan las diferencias estructurales en el acceso, uso y beneficio entre mujeres y hombres. Para empresas del sector financiero o con impacto en el mercado, el avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres debe reflejarse en el diseño de su oferta, corrigiendo sesgos históricos en el acceso al capital, crédito, seguros y otros instrumentos. Entre las que destacan las instituciones bancarias⁴¹, quienes desempeñan un papel vital y multidimensional como empleadores, financiadores, proveedores de servicios financieros y participantes en ecosistemas económicos, políticos y sociales más amplios, impulsando la igualdad en sus propias instituciones, en los mercados donde operan y en las comunidades a las que sirven.

Incorporar esta perspectiva contribuye a una economía más justa y equitativa y representa una valiosa oportunidad para la innovación social y el desarrollo de productos inclusivos, capaces de responder a las necesidades de segmentos tradicionalmente desatendidos.

Dentro de las acciones más relevantes que pueden hacer las empresas se encuentran:

- **Analizar la demanda** de las mujeres por productos financieros para identificar sus necesidades, preferencias, comportamientos y barreras que enfrentan.
- **Crear productos adaptados** a las necesidades de mujeres.
- **Revisar campañas publicitarias** para asegurar que no existan estereotipos de género y promuevan una imagen positiva de las mujeres como líderes, consumidoras y agentes económicos.
- **Formar a equipos** de producto, ventas y servicio a las y los clientes en perspectiva de género y sesgos inconscientes.
- **Crear alianzas estratégicas** con organizaciones que apoyen la profundización de la oferta de productos para mujeres⁴².

Algunos indicadores clave de medición:

- Porcentaje de **mujeres usuarias por producto**
- **Tasa de aprobación** de crédito por género
- Porcentaje de **productos diseñados con enfoque de género**
- Nivel de **satisfacción de clientas**
- Número de **campañas con enfoque inclusivo**



⁴¹ UNEP FI y ONU Mujeres: Guía para el Establecimiento de Metas en los Bancos:

<https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2024/12/avanzando-la-igualdad-de-genero-y-el-empoderamiento-de-las-mujeres-guia-para-el-establecimiento-de-metas-en-bancos>

⁴² [Expandiendo la Inclusión Financiera de las Mujeres en México | Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro | Gobierno | gob.mx](#)



Empresas en Acción

El sector bancario en México ha fortalecido la inclusión financiera de las mujeres mediante productos especializados que responden a sus necesidades.

- **Afirme**, que impulsa a emprendedoras con *Mujer Sí*, un crédito con tasa fija y seguro de deudor para actividades productivas.
- **Banco Compartamos** apoya micronegocios femeninos a través de *Crédito Mujer*, con financiamiento grupal y seguros sin costo.
- **Banorte** suma a estos esfuerzos con su Tarjeta de Crédito Mujer Banorte, y el programa *Mujer PyME*, que ofrece financiamiento especializado para acompañar a las empresarias en el crecimiento de sus negocios conforme a las exigencias del mercado.
- **HSBC** destaca con *Mujeres al Mundo*, un programa que reúne financiamiento, beneficios exclusivos en productos bancarios, mentoría y capacitación para impulsar la autonomía económica de las mujeres. **Scotiabank** también contribuye con su *Paquete PyME* para Mujeres, diseñado para emprendedoras que requieren acceso a crédito en condiciones favorables.
- **Santander**, por su parte, fortalece la protección financiera femenina mediante *Protección Médica Mujer*, un seguro diseñado para acompañar a las mujeres ante diagnósticos críticos.

10. Acceso a Capital Sostenible

El acceso al capital es un componente esencial para lograr la igualdad de género en el ámbito económico. Como se ha mencionado, la igualdad de género es un factor social clave dentro de los criterios ASG, y representa una ventaja competitiva para las empresas que lo integran de forma estratégica.

Incorporar esta perspectiva en las decisiones de financiamiento permite cerrar brechas estructurales, impulsa la equidad, mejora la reputación corporativa, fortalece la relación con inversionistas responsables y abre nuevas oportunidades de innovación social.

Bonos Etiquetados como herramienta de inclusión

Los Bonos Etiquetados o Temáticos, (bonos verdes, sociales, sostenibles y vinculados a la sostenibilidad), son instrumentos financieros que canalizan recursos hacia proyectos con impacto positivo en el medio ambiente y la sociedad.

En el contexto de género, este tipo de instrumentos ayudan a movilizar el financiamiento para diversos fines, como⁴³

- Inclusión financiera de mujeres emprendedoras.
- Acceso a empleo formal, vivienda, salud o educación para mujeres en situación vulnerable.
- Fortalecimiento de empresas lideradas por mujeres.
- Proyectos que promuevan la participación femenina en sectores estratégicos.

Los Bonos etiquetados que pueden impulsar esos proyectos son:

- **Bonos Sociales**, pueden financiar programas de inclusión financiera para mujeres, acceso a servicios básicos, educación o salud.
- **Bonos de Género** se enfocan en apoyar empresas lideradas por mujeres, proyectos con impacto en comunidades femeninas, así como las diversas iniciativas que promuevan la igualdad y que se han abordado en esta guía.
- **Bonos Vinculados a la Sostenibilidad** (SLB por sus siglas en inglés) permiten establecer metas de desempeño (KPIs) relacionadas con la igualdad de género al interior de las empresas, como el aumento de mujeres en puestos directivos o la reducción de brechas salariales.

Para tener acceso a este tipo de financiamiento, es necesario que las empresas:

- **Elijan proyectos** cuyo uso de los recursos esté alineado a los objetivos específicos de la emisión de tal bono. Los proyectos sociales elegibles deben generar beneficios sociales claros que sean evaluables por el emisor y, en lo posible, cuantificables.
- **Comuniquen a inversionistas los objetivos** sociales que este persigue e informen sobre el proceso de selección de proyectos que se ajusten a tales objetivos.
- **Aseguren que los fondos recaudados en la emisión del Bono** serán destinados a los proyectos elegibles definidos en la estructuración del bono.
- **Informar periódicamente el destino de los recursos**, beneficiarios y su uso.

Estos instrumentos permiten a las empresas y gobiernos demostrar compromiso con la igualdad, atraer capital sostenible y generar impacto medible.

43 Guía del uso de deuda sostenible para la igualdad de género. ICMA, UN Women, IFC, 2022 [Bonds to bridge the gender gap: A practitioner's guide to using sustainable debt for gender equality](#) | Publications | UN Women – Headquarters

Deuda etiquetada con enfoque de género emitidos en la Bolsa Mexicana de Valores⁴⁴

13 Bonos ASG con enfoque de género

7 Sociales

5 Sustentables

1 Vinculado a la Sostenibilidad



con un valor de 36 mil 269 mdp

Instituciones:

**Banco Nacional de Obras
y Servicios Públicos**
(Banobras 23X, 23 2-X)

Betterware de México
(BWMX 21X, 21-2X)

Coca Cola FEMSA
(KOF 22S)

Estado de México
(EDOMEX 22X)

Fibra Dahnos
(DANHOS 23L)

Fin Útil
(FUTILCB 24S)

**Fondo Especial
para Financiamientos
Agropecuarios**
(FEFA 25G, 25S, 25-2S)

**Instituto Del Fondo Nacional
Para El Consumo
De Los Trabajadores**
(FNCOT 22S)

Nacional Financiera
(NAFR 17S)

⁴⁴ Al cierre de 2025.

Principales proyectos asociados al financiamiento otorgado:



- Aumento de representación femenina en puestos gerenciales
- Créditos y microcréditos para mujeres
- Empoderamiento económico y acceso a oportunidades
- Incremento de inclusión laboral femenina en la plantilla
- Infraestructura y espacios seguros para mujeres
- Recursos de apoyo para la prevención y atención a mujeres víctimas de violencia
- Proyectos productivos liderados por mujeres en zonas rurales

La emisión y listado de estos productos financieros requiere que la empresa reporte con alta **transparencia** sus métricas de género. Este reporte debe ser estandarizado y sometido a **verificación de terceros** para prevenir el riesgo de "**gender-washing**" ⁴⁵.

Índices con Enfoque de Género

En el ecosistema financiero actual, el acceso a capital sostenible no solo depende de la emisión de deuda, sino también del posicionamiento de la empresa en los índices con enfoque de género (también conocidos como Gender-Based Indices). Estos indicadores son herramientas de medición que evalúan el desempeño de empresas en términos de igualdad de género, igualdad salarial, representación de las mujeres en puestos de liderazgo y acceso a servicios financieros. Esto permite a inversionistas y fondos de capital identificar a aquellas empresas comprometidas con la igualdad, lo cual permite mitigar riesgos, basándose en la premisa de que las empresas con mejor gobernanza de género presentan una mayor resiliencia operativa.

Contexto Global y Nacional

- **Bloomberg Gender – Equality Index** ⁴⁶ : Es el índice más reconocido a nivel internacional y evalúa el rendimiento de empresas listadas en cinco pilares: Liderazgo femenino, paridad salarial, cultura inclusiva, políticas contra el acoso y marca a favor de las mujeres.
- **MSCI World Women's Leadership Index**: Selecciona empresas basándose en la representación femenina en roles directivos.
- **S&P/BMV Total Mexico ESG Index**: Principal indicador de la Bolsa Mexicana de Valores diseñado para medir el rendimiento de empresas que cumplen con altos estándares de sostenibilidad. Se destaca por incorporar métricas de género dentro de sus factores sociales y de gobernanza, permitiendo a inversionistas identificar organizaciones con estructuras de liderazgo inclusivas.



⁴⁵ Gender-themed financial products Market Monitor (Data Transparency, Standardization and Taxonomy) [financial_products](#)

⁴⁶ Bloomberg Gender Equality Index: [https://assets.bbhub.io/company/sites/46/2021/01/2021_Methodology_PDF_FNL-2.pdf#:~:text=The%20GEI%20Score%20is%20measured%20on%20a,Sexual%20harassment%20policies%2C%20and%205\)%20Pro-women%20brand](https://assets.bbhub.io/company/sites/46/2021/01/2021_Methodology_PDF_FNL-2.pdf#:~:text=The%20GEI%20Score%20is%20measured%20on%20a,Sexual%20harassment%20policies%2C%20and%205)%20Pro-women%20brand).



Fase 4. Medición y reporte

WEP 7

IIG Medición y Corrección

CIIGEF: Evaluación de Resultados

La implementación de acciones para promover la igualdad de género requiere mecanismos claros que permitan evaluar su efectividad, comunicar avances y asegurar su legitimidad. Por ello, la última fase de nuestro modelo es clave para garantizar la sostenibilidad y credibilidad de los esfuerzos realizados.

Esta fase cierra el ciclo del Modelo, a la vez que lo retroalimenta, asegurando que los esfuerzos no se queden en buenas intenciones, sino que se traduzcan en resultados tangibles y verificables, permitiendo la mejora continua.



Acciones Clave:

- 11. Medición con Impacto
- 12. Reporteo y Transparencia
- 13. Validación de Resultados

11. Medición con Impacto

La medición permite transformar los compromisos en resultados concretos. A través de indicadores específicos, las empresas pueden evaluar el impacto de sus políticas y prácticas en materia de igualdad de género, identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas.

Dentro de las acciones más relevantes que pueden hacer las empresas para lograrlo se encuentran:

- Definir **indicadores clave de desempeño (KPIs)** alineados con los objetivos de igualdad de género planteados, es recomendable que sigan buenas prácticas, por ejemplo, los WEPs
- Establecer **líneas base y metas** cuantificables
- Asegurar la **recolección continua de datos** a lo largo de toda la organización desagregados por género para su análisis
- Realizar **evaluaciones periódicas** para monitorear avances

Algunos indicadores clave de medición:

- Número de **metas vinculadas a KPIs** con enfoque de género
- **Acciones alineadas a los hallazgos** de la recolección de datos desagregados
- **Porcentaje de avance de las metas** con base en la evaluación periódica



Empresas en Acción

- **Grupo BMV** ha establecido indicadores ASG para la alta dirección, entre los cuales destaca el fortalecimiento de la estrategia de igualdad de género liderada por el área de Factor Humano. Como resultado, se han desarrollado iniciativas como la metodología para medir la brecha de género, el fortalecimiento de lineamientos de selección y desarrollo de talento, y la creación de la comunidad interna de igualdad de género. Además, la organización analiza periódicamente sus brechas y avances para orientar acciones que permitan cerrarlas.

- **Fibra Mty** incorporó tres objetivos de Igualdad de Género en su Plan Estratégico de Sustentabilidad 2026-2030:

- 1) Mantener la participación de mujeres en el censo total de empleados dentro del rango 30%-70%;
- 2) Asegurar que al menos 30% de los puestos gerenciales (gerentes, subdirectores y directores) estén ocupados por mujeres; y
- 3) Mantener una representación femenina igual o mayor al 30% en el Comité Técnico.

- **Liverpool** integra la perspectiva de género dentro de su estrategia de sostenibilidad “La Huella del Puerto”, en la que evalúa y divulga periódicamente métricas como la representación de mujeres en mandos medios y superiores, así como los avances del programa de liderazgo con enfoque de género.

12. Reporteo y transparencia

El reporte es una herramienta de comunicación estratégica que permite transparentar la información y contar con trazabilidad de los datos, de esta forma se fortalece la confianza con inversionistas, personas colaboradoras, clientes y diversos grupos de interés. El reporte estandarizado con indicadores y verificado por terceros permite además evitar el "*gender-washing*", asegurando la credibilidad y sostenibilidad de las iniciativas.

Dentro de las acciones más relevantes que pueden hacer las empresas se encuentran:

- **Adoptar estándares internacionales:** Integrar las métricas de género en los informes anuales siguiendo marcos reconocidos como GRI 405 (Diversidad e Igualdad de Oportunidades), *WEPs Reporting Framework* ⁴⁷, los estándares de SASB, así como las normas NIS del CINIF y IFRS S1.

- **Generación y publicación de Informe de Brecha Salarial:** Crear un documento anual de acceso público que desglose la brecha salarial ajustada y no ajustada, junto con estrategia de disminución de brechas. Puede ser en un documento independiente o integrarlo al Informe Anual o de Sostenibilidad.

- **Publicación de Políticas Clave,** entre las que se encuentran Política de Igualdad de Género, Código de Ética, Políticas de Igualdad Salarial, No discriminación, Derechos Humanos, entre otras.

- **Comunicación Interna:** Implementar herramientas o enviar de forma periódica a las áreas el estado de paridad de sus equipos, lo cual puede servir para la toma de decisiones.

Algunos indicadores clave de medición:

- **Publicación de Informe** de Igualdad de Género

- **Porcentaje de cumplimiento** con estándares de reporte

- **Porcentaje de indicadores públicos** desagregados por género, edad, antigüedad y otros criterios relevantes

- **Número de políticas** disponibles públicamente

- Nivel de aseguramiento externo



⁴⁷ WEPs Reporting Framework <https://www.weps.org/resource/weps-transparency-and-accountability-framework>



Empresas en Acción

- **Grupo BMV** presenta en su Informe Anual la información más relevante del área de Factor Humano desagregada por género, incluyendo datos de contratación, promoción, desarrollo, clima y compromiso laboral, así como información relacionada con salud. Además de la divulgación externa, estos indicadores se analizan internamente de manera periódica y se integran en un reporte que se presenta al Comité de Prácticas Societarias. El estándar de referencia es el *Global Reporting Initiative (GRI)* y, adicionalmente, la información se ordena bajo una estructura que facilita la visibilidad para inversionistas e índices ASG, como el *Corporate Sustainability Assessment* de S&P, utilizado para la conformación del S&P/BMV Total Mexico ESG Index.
- **Fibra Mty** publica en su Informe Anual de Sostenibilidad, indicadores de diversidad e igualdad de género basados en los estándares GRI. Entre ellos destacan: contratación de nuevos empleados y rotación de personal, permiso parental, promedio de horas de formación al año por empleado, porcentaje de personas colaboradoras que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo de su carrera, así como diversidad en órganos de gobierno y entre su plantilla.
- **Liverpool** presenta en su Informe Anual Integrado los avances de su estrategia de sostenibilidad “La Huella de El Puerto de Liverpool”, la cual incluye temas de igualdad de género. Dicho informe se alinea con los principales estándares de referencia internacional, entre los que destaca el Global Reporting Initiative (GRI) y SASB, así como un mapeo de las contribuciones de Liverpool hacia el ODS 5, particularmente las metas 5.1, 5.2 y 5.5

13. Validación de Resultados

El Modelo de Transformación cierra el ciclo con la etapa de validación de resultados, la cual convierte el reporte en una herramienta confiable de gestión y rendición de cuentas, porque asegura que los avances declarados en representación de mujeres en liderazgo, brecha salarial, efectividad de protocolos contra acoso y violencia, entre otros, estén sustentados en datos trazables, comparables y verificables, reduciendo el riesgo de inconsistencias o de *gender washing* y, por ende, reputacionales.

Esta fase es especialmente relevante porque la evidencia muestra que la diversidad—en particular en niveles de liderazgo—se asocia con mejores resultados organizacionales y financieros, por lo que validar métricas permite vincular la agenda de género con desempeño y creación de valor. A la vez, los marcos de financiamiento sostenible con lente de género y los inversionistas enfatizan la necesidad de indicadores claros y auditables para demostrar impacto creíble, reforzando que la validación no es un “extra”, sino un habilitador de confianza y acceso a capital. Lo anterior incluso puede verse reflejado en ingresar a los índices de referencia, como el S&P / BMV Total Mexico ESG y acceder a mejores condiciones de financiamiento.

Dentro de las acciones más relevantes que pueden hacer las empresas se encuentran:

- **Obtener certificaciones:** Como la Norma NMX R-025 en Igualdad Laboral y No Discriminación o certificaciones globales como la EDGE (*Equity, Diversity and Gender Equality*).
- **Realizar auditorías externas en igualdad de género:** Para verificar la integridad y credibilidad del reporte.
- **Verificación de Bonos Etiquetados:** Si la empresa emitió bonos etiquetados / temáticos, es importante someterse a revisiones de “Segunda Opinión” (SPO por sus siglas en inglés) para validar que los recursos se usaron para reducir brechas.

Algunos indicadores clave de medición:

- Grado obtenido en **Auditorías Externas**
- **Tasa de cumplimiento** de recomendaciones





Empresas en Acción

- **Grupo BMV** ha comenzado con un ejercicio de aseguramiento limitado a 30 indicadores de sostenibilidad, dentro de los cuales se incluye el de brecha salarial.
- **Fibra Mty** valida la información que reporta a través de una firma externa que realiza un aseguramiento limitado independiente, con el fin de verificar que la información presentada esté libre de incorrecciones materiales.
- **Liverpool** incorpora en su informe integrado un aseguramiento limitado independiente realizado por un tercero sobre algunos indicadores de sostenibilidad. En materia de género, este proceso abarca la diversidad de género de órganos de gobierno y empleados, la relación salarial entre mujeres y hombres, los casos de discriminación y las acciones correctivas emprendidas, así como las iniciativas para mejorar la educación financiera diferenciada por tipo de beneficiario.

V. En conclusión...

La igualdad de género es una condición indispensable para la competitividad, la innovación y la sostenibilidad de cualquier organización. Los datos muestran que cerrar las brechas de género no solo transforma vidas, sino que también detona crecimiento económico, fortalece la gobernanza interna y abre el camino hacia nuevas fuentes de capital sostenible.

Cada empresa que decide actuar se convierte en un agente multiplicador, capaz de acelerar un cambio que México no puede seguir postergando.

Hoy, el sector privado tiene ante sí una oportunidad histórica: liderar la transformación social más importante de nuestra generación. La igualdad de género ocurre cuando una organización mide sus brechas, las reconoce y se compromete a cerrarlas implementando cambios en la cultura organizacional; cuando redefine la forma en que contrata, promueve, remunera y escucha. Cuando se atreve a romper paradigmas y a construir entornos que garanticen que todas las personas puedan desarrollarse en libertad, seguridad y plenitud.

Esta guía demuestra que las herramientas, las métricas y los marcos existen, y en este camino, los casos de éxito cobran un papel fundamental. Las experiencias de empresas que ya han recorrido esta ruta muestran que sí es posible transformar culturas, cerrar brechas salariales, aumentar la representación femenina y acceder a capital sostenible cuando la igualdad se integra en la estrategia del negocio.

Sus avances dan luz a aquellas organizaciones que están dando sus primeros pasos, demostrando que se puede empezar con acciones pequeñas, pero consistentes; que se puede aprender, ajustar y mejorar; y que los beneficios son tangibles tanto dentro como fuera de la empresa. Estos ejemplos reales funcionan como guía, inspiración y prueba viviente de que la igualdad no es solo alcanzable, sino rentable y profundamente transformadora.

**La pregunta que queda no es si las empresas
deben sumarse, sino cuándo lo harán.
Y la única respuesta responsable es: ahora.**

VI. Glosario de términos y siglas

ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza)	Criterios que usan empresas e inversionistas para evaluar prácticas responsables y sostenibles en materia ambiental, social y de gobernanza.
Brechas de Desigualdad de Género	Medida estadística que refleja la distancia entre mujeres y hombres con respecto a un mismo indicador, como el acceso a empleo, ingresos, liderazgo u oportunidades.
Brecha Salarial (Ajustada / No Ajustada)	Diferencia en salarios entre mujeres y hombres. – No ajustada: compara promedios generales. – Ajustada: compara puestos equivalentes con variables similares.
Cadena de Suministro Inclusiva	Práctica de integrar proveedoras mujeres o empresas con políticas de igualdad.
Corresponsabilidad	Distribución equitativa de tareas de cuidado entre personas, empresas y Estado.
Cuidados (Trabajo de Cuidados)	Actividades de atención a niñas, niños, personas mayores o dependientes. En México recae mayormente en mujeres.
IIG (Índice de Igualdad de Género)	Herramienta de la Taxonomía Sostenible de México que mide el aporte de empresas al cierre de brechas de desigualdad de género.
Igualdad Sustantiva	Acceso real y efectivo a las mismas oportunidades y al goce de los derechos más allá de la igualdad formal. Es mandato constitucional en México.
Igualdad Salarial por Trabajo de Igual Valor	Principio que exige misma remuneración para funciones con responsabilidades y habilidades equivalentes.
ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible)	Agenda global de la ONU para lograr el desarrollo sostenible con metas definidas al 2030. El ODS 5 se enfoca en igualdad de género.
Perspectiva de Género (PG)	Enfoque para identificar y cuestionar desigualdades de género y diseñar soluciones que permitan avanzar hacia la igualdad de género.
Protocolos de Cero Tolerancia	Procedimientos para prevenir, denunciar y sancionar acoso o violencia de género dentro de la empresa.
SLB (Sustainability-Linked Bond / Bono Vinculado a Sostenibilidad)	Instrumento financiero que amarra tasas o beneficios al cumplimiento de metas de igualdad u otros KPIs ASG.
Taxonomía Sostenible de México	Instrumento de política pública financiera que permite clasificar las actividades que pueden identificarse como sostenibles e integra el objetivo de igualdad de género.
WEPS (Women's Empowerment Principles)	Siete principios de ONU Mujeres y Pacto Global para guiar a las empresas hacia la igualdad de género.

VII. Agradecimientos

Agradecemos profundamente la valiosa colaboración del Grupo de Trabajo conformado por empresas del Subcomité de Sostenibilidad de la Bolsa Mexicana de Valores, así como de los organismos nacionales e internacionales cuyo material y referencia hizo posible la elaboración de esta guía. Su compromiso, experiencia y disposición para compartir conocimientos fueron fundamentales para crear el Modelo de Transformación para la Igualdad de Género y enriquecer cada apartado de este documento.

Reconocemos especialmente a Tania Ortiz Mena, presidenta de Semptra Infraestructura, quien, desde su rol como consejera de la Bolsa Mexicana de Valores, impulsó la creación de la presente Guía. Asimismo, agradecemos al Global Green Growth Institute, cuya experiencia, dedicación y visión aportaron de manera significativa al avance de este proyecto hacia un entorno más igualitario e inclusivo.

Gracias por confiar en esta iniciativa y por contribuir a construir un futuro con mayores oportunidades para todas las personas.

Empresa	Participante	Cargo
Fibra MTY	José Antonio Romero López	Subdirector de Sostenibilidad
Fresnillo PLC	María Alicia Filigrana Suárez	Gerente Corporativo de Sostenibilidad
Global Green Growth Institute (GGGI)	Beatriz Adriana García Galindo	Oficial de ESG & Género para el programa México
Grupo BMV	René Heinze Flamand	Director de Factor Humano
Grupo BMV	M. Nalleli Barajas López	Subdirectora de Sostenibilidad
Grupo BMV	Thábata Castrejón	Sponsor de Comunidad de Igualdad de Género
Liverpool	Oscar Guerrero	Consultor Sr Diversidad e Inclusión
Semptra Infraestructura	Paulina Nuñez	Supervisor de Asuntos de Industria
Sustainable Stock Exchanges Initiative	Tiffany Grabsky	SSE Academy Head
ONU Mujeres México	Elena Sampietro Christ	Especialista en gestión Técnica y Operativa de Programas de Empoderamiento Económico
Pacto Mundial México		

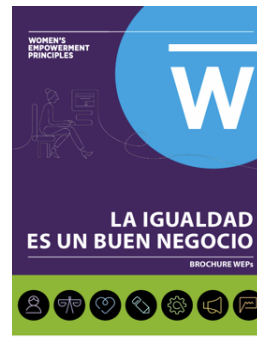
VIII. Recursos disponibles de apoyo



Taxonomía Sostenible 



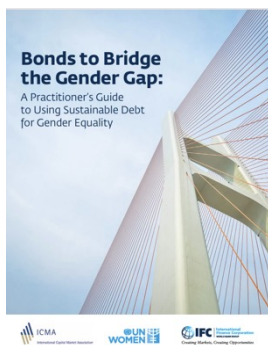
Lineamientos para la adopción de una perspectiva de género en las instituciones del sector financiero 



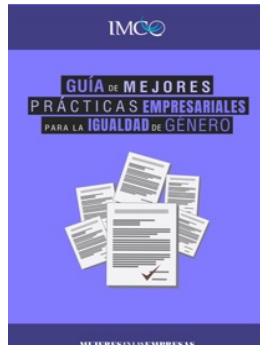
Principios de Empoderamiento de las Mujeres 



Productos financieros con enfoque de género. 



Guía Práctica de Deuda Sostenible con enfoque de género 



Guía de mejores prácticas empresariales para la igualdad de género 



Guía para medir la brecha salarial de género en México 



Cuidados y Sector Empresarial 



Guía para establecimiento de metas de igualdad de género en bancos 



Avance y metas del sector privado en México en materia de Igualdad de Género 



¿Cómo cerrar la brecha salarial? Estrategias para erradicarla en México Embajada Británica en México e IMCO 



Más mujeres, mayor crecimiento 