



Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo



Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas

TECHO DE CRISTAL EN EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES EN MÉXICO

T E S I S

P R E S E N T A N

María Fátima Hernández Sagrero
Diana Estefanny Almanza Corona

Para obtener el grado de
Licenciada en Administración

Directora de tesis
Dra. Norma Laura Godínez Reyes

Morelia, Michoacán. febrero de 2022

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE.

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTOS	3
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
INDICE DE ABREVIATURAS.....	8
GLOSARIO.....	10
RESUMEN	13
ABSTRACT	15
INTRODUCCIÓN	17
CAPÍTULO 1: FUNDAMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.1 ANTECEDENTES DEL TEMA.....	18
1.2 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	21
1.3 DELIMITACIÓN DEL TEMA	22
1.4 UNIVERSO Y MUESTRA.....	22
TABLA 1 MUESTRA DE EMPRESAS DEL ESG INDEX.....	23
1.5 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	23
1.5 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	25
1.6 OBJETIVO GENERAL.....	25
1.6.1 OBJETIVOS PARTICULARES	25
1.7 METODOLOGÍA.....	26
TABLA 2 PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN PUESTOS DE ALTA DIRECCIÓN (TECHO DE CRISTAL)	27
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....	29
2.1 EL TECHO DE CRISTAL	29
2.2 LA MUJER Y EL TRABAJO EN MÉXICO.....	30
2.3 IGUALDAD DE GÉNERO: EQUIDAD E IGUALDAD SUSTANTIVA	30
2.4 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.....	32
2.5 GOBIERNO CORPORATIVO Y LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN.....	35
2.5.1 COMPOSICIÓN DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN.....	36
2.5.2 MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS GRANDES EMPRESAS EN MÉXICO	37
2.6 EMPRESAS SUSTENTABLES DE LA BOLSA MEXICANA DE VALORES.....	38

2.6.1 EMPRESAS SUSTENTABLES DEL ÍNDICE DE SUSTENTABILIDAD DE LA BOLSA MEXICANA DE VALORES	38
2.6.2 EL PAPEL DE LA BMV EN EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LAS EMPRESAS EN MÉXICO	39
2.6.3 LOS OBJETIVOS DEL IPC SUSTENTABLE	40
2.6.4 BOLSA MEXICANA DE VALORES	41
2.6.4.1 ÍNDICES DE LA BOLSA MEXICANA DE VALORES.....	42
2.6.4.2 ÍNDICES DE PRECIOS Y COTIZACIONES	43
2.7 ESG ÍNDEX DE LA BOLSA MEXICANA DE VALORES. (ANTES IPC SUSTENTABLE).....	44
CAPÍTULO 3. TRABAJO DE CAMPO.....	46
3.1 MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS DE LAS EMPRESAS SUSTENTABLES DE LA BOLSA MEXICANA DE VALORES.....	46
3.2 COMPARATIVO DE LA PRESENCIA DE LAS MUJERES DE LAS EMPRESAS DEL IPC SUSTENTABLE DE LA BOLSA MEXICANA DE VALORES Y SUS PUNTUACIONES ASG DEL 2014 AL 2019.....	48
CAPÍTULO 4. RESULTADOS.	83
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	83
CONCLUSIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA	88
Anexos.....	94

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Puntuaciones de ASG de las empresas del Sector Industrial..	50
Ilustración 2. Puntuaciones ASG de las empresas del sector Industrial en su Desempeño Social	51
Ilustración 3. Puntuaciones ASG de las empresas del Sector Industrial en Gobierno Corporativo	52
Ilustración 4. Puntuaciones ASG de las empresas del Sector de Minería y Materiales en su desempeño ambiental	56
Ilustración 5. Puntuaciones ASG de las empresas del Sector Minería y Materiales en su desempeño Social	57
Ilustración 6. Puntuaciones ASG de las empresas del Sector de Minería y Materiales en Gobierno Corporativo	58
Ilustración 7. Puntuaciones ASG de las empresas de Productos de Consumo y Alimentos de Medio Ambiente	62
Ilustración 8. Puntuaciones ASG de las empresas de Productos de consumo y alimentos en su desempeño social	63
Ilustración 9. Puntuaciones de ASG de las empresas de Productos de consumo y alimentos en su desempeño social	64
Ilustración 10. Puntuaciones de ASG de las empresas del sector servicios financieros en Medio Ambiente	69
Ilustración 11. Puntuaciones ASG de las empresas de Servicios Financieros en su desempeño social	70
Ilustración 12. Puntuaciones de ASG de las empresas de servicios financieros en Gobierno Corporativo	71
Ilustración 13. Puntuaciones de ASG de las empresas de Telecomunicaciones en Medio Ambiente	73
Ilustración 14. Puntuaciones ASG de las empresas de Telecomunicaciones en Medio Ambiente.....	74
Ilustración 15. Puntuaciones ASG de las empresas de Telecomunicaciones en Gobierno Corporativo	75

Ilustración 16. Puntuaciones ASG de las empresas de Servicios y Bienes de Consumo en Medio Ambiente 80

Ilustración 17. Puntuaciones de ASG de las empresas de Servicios y Bienes de Consumo en su Desempeño Social 81

Ilustración 18. Puntuaciones de ESG de las empresas de Servicios y Bienes de Consumo en Gobierno Corporativo 82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra de Empresas del ESG Index 23

Tabla 2 Participación de las Mujeres en puestos de alta dirección (Techo de Cristal)..... 27

Tabla 3. Mujeres en puestos directivos de empresas sustentables de la Bolsa Mexicana de Valores 47

INDICE DE ABREVIATURAS

ASG: Ambiental, Social y Gobierno corporativo

BMV: Bolsa Mexicana de Valores

CCE: Comisión de la Comunidad Europea

CEGC: Centro de Excelencia en Gobierno Corporativo

CEMEFI: Centro Mexicano para la Filantropía

COB: Presidentas del Consejo de Administración

ES: Empresa Sustentable

ESG: Environmental, Social, Corporate Governance

ESR: Empresa Socialmente Responsable

FOMIN: El Fondo Multilateral de Inversiones

GC: Gobierno Corporativo

ICA: Ingenieros Civiles Asociados

INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

INMUJERES: Instituto Nacional de las Mujeres

IPC: Índice de Precios y Cotizaciones de la BMV

IPC Sustentable: Índice de Precios y Cotizaciones Sustentable de la BMV

ISO: Organización Internacional de Normalización

M-CCOM: Mujeres Presidentas de Comités

M-CEO: Mujeres Directoras de empresas

M-COB: Mujeres Presidentas de Consejos de Administración

MP-COB: Mujeres con participación en Consejos de Administración

MP-COM: Mujeres con participación en los Comités

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PRI: Principios de Inversión Responsable

RS: Responsabilidad Social

RSC: Responsabilidad Social Corporativa

RSE: Responsabilidad Social Empresarial

S&P: Standard & Poor's Financial Services (SERVICIOS FINANCIEROS)

SENTRA CAPITALES: Sistema Electrónico de Negociación, Transacción, Registro y Asignación de la BMV

SHCP: Secretaria de Hacienda y Crédito Público

TC: Techo de Cristal

GLOSARIO

Ahondar: Profundizar más acerca de algo o en una situación.

Androcéntrica: El androcentrismo conlleva la invisibilidad de las mujeres y de su mundo, la negación de una mirada femenina y la ocultación de las aportaciones realizadas por las mujeres.

Ascensión: Indica la acción de ascender o de subir a un lugar más alto.

Bursátil: Está vinculado a la bolsa, entendiendo este concepto como la institución financiera que permite comprar y/o vender acciones.

Ceñidos: adaptarse o limitarse a un determinado asunto.

Cohesionar: Hace referencia a la unión que existen entre sí, que permite llevar adelante un proyecto o propósito en común.

Consensada: Adoptar una decisión de común acuerdo entre dos o más partes.

Cualificadas: De autoridad, mérito y respeto.

Diversidad: se refiere a la multiplicidad de formas en que se expresan las culturas de los grupos y sociedades. Estas expresiones se transmiten dentro y entre los grupos y las sociedades.

Equidad: se refiere al uso de la imparcialidad para reconocer el derecho de cada uno, utilizando la equivalencia para ser iguales. Por otro lado, la equidad adapta la regla para un caso concreto con el fin de hacerlo más justo.

Estrategia corporativa: Una estrategia corporativa es un conjunto de acciones planeadas por una empresa para el largo plazo, con el objetivo de desarrollarse satisfactoriamente en el mercado interno y global.

Facto: Se utiliza para indicar que algo está ocurriendo o tiene efectos en ese mismo momento sin base jurídico.

Financiamiento bursátil: Es una opción real y eficaz para atender necesidades financieras de las empresas con visión de trascender.

Generación de valor: La creación de valor es la capacidad que tienen las empresas o sociedades para generar riqueza o utilidad. Para ello, por medio de su actividad económica

Gestión: Son procedimientos o acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo.

Igualdad Sustantiva: Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Igualdad: Es el trato idéntico que un organismo, estado, empresa, asociación, grupo o individuo le brinda a las personas sin que medie ningún tipo de reparo por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia de diferencia.

Inclusión: La inclusión es la actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que estas puedan participar y contribuir en ella y beneficiarse en el proceso.

Insidiosas: Que contiene un engaño oculto o disimulado para perjudicar a alguien o algo.

Lineamientos: Cada uno de los pasos, reglas, objetivos, etc. que se establecen con el fin de organizar, regular o lograr el desarrollo de algo.

Mercado accionario: Puede definirse como el lugar donde se emiten, compran y venden acciones de empresas que cotizan en una bolsa de valores. Proporcionan capital a las empresas para que puedan financiar y expandir sus negocios.

Mercado bursátil: Son todas las instituciones y personas físicas o morales que compran y venden activos financieros que se pueden cotizar en la bolsa, como acciones o bonos, etc.

Moral: Es un conjunto de normas, valores y creencias existentes y en sociedad que sirven de modelo de conducta y valoración para establecer lo que está bien o está mal.

Normativas: Es el conjunto de leyes que regula o rige determinado un tema o actividad.

Opresión social: Se refiere a que una persona o varias personas son objeto de la crueldad y la humillación por parte de una sociedad o de un determinado grupo.

Paridad de género: Principio que se utiliza para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a puestos de representación política. Es un criterio estipulado en la Ley para asegurar la participación igualitaria en la definición de candidaturas.

Pautas: Norma o modelo que sirve de guía para hacer algo.

Retorica: Disciplina que estudia la forma y las propiedades de un discurso.

Roles estratégicos: Monitorizar de forma continua y eficiente los recursos con los que cuenta con el objetivo de posicionarse de forma ventajosa.

Sentar: Establecer o dejar constancia escrita de un hecho, motivo o situación, dentro de un procedimiento.

Títulos de deuda: Es un documento mediante el cual una empresa o gobierno adquiere un préstamo, comprometiéndose a devolverlo en un plazo determinado y bajo ciertas condiciones, como el pago de determinados intereses.

RESUMEN

El “Techo de Cristal” se refiere a los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar puestos de poder en las organizaciones, o barreras invisibles que impiden que una mujer altamente calificada alcance puestos de responsabilidad en las empresas. Analizando a las empresas que pertenecen al índice de sostenibilidad de la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) en el 2021, se observó que, el porcentaje de las mujeres en consejos de administración de estas empresas fue del 71%, en puestos directivos el 25% y como directoras generales el 4%. Por ello, el objetivo de este trabajo es analizar la participación de las mujeres en los consejos de administración y en puestos directivos en grandes empresas socialmente responsables en México del 2014 al 2019, con el fin de conocer las oportunidades que las mujeres tienen en estas organizaciones para su desarrollo profesional.

Realizamos una Investigación documental recolectando información de publicaciones del sector empresarial, así como de las empresas Socialmente Responsables del índice de sostenibilidad de la BMV en el periodo comprendido del 2014 al 2019. Se revisaron 108 informes de sostenibilidad de 18 empresas verificando la participación de las mujeres en los consejos de administración y puestos directivos. En el análisis de las 50 mujeres más poderosas de México según Expansión, sólo el 3% de las empresas mexicanas se encuentran dirigidas por mujeres, y el 14% trabajan como ejecutivas en una empresa. Observamos también, que en las empresas socialmente responsables se registran mejores resultados que en las empresas que no lo son. Nuestros principales hallazgos en este periodo estudiado fueron los siguientes: las empresas que tienen más mujeres en sus consejos son Santander, Wal-Mart, Femsa. Al agrupar por sectores a las empresas del índice de sostenibilidad de la BMV y comparar la proporción de mujeres en los consejos de administración contra los resultados de sostenibilidad de las empresas en sus tres dimensiones: medioambiente, social y gobierno corporativo, se encontró que en aquellas empresas donde participan mujeres en los consejos y/o puestos directivos del sector de financiero tienen mejores calificaciones en medioambiente; mientras que las empresas de servicios y bienes de consumo obtuvieron mejores

calificaciones en medioambiente y desempeño social; y en el sector de consumo y alimentos las mejores calificaciones se dieron en desempeño social y gobierno corporativo. En base en esto, concluimos que la participación de mujeres en puestos directivos y en consejos de administración de empresas socialmente responsables, contribuyen en los sectores de servicios financieros y de consumo a una mayor divulgación de la responsabilidad ambiental corporativa, mientras que en el sector de consumo y alimentos contribuyen a mejorar su desempeño social y de gobierno corporativo. Si bien el avance de las mujeres en los puestos de poder ha ido aumentando en los últimos años, su alza no ha sido tan favorable puesto que en algunos puestos importantes de la empresa el porcentaje de participación de mujeres sigue siendo bajo.

Palabras clave: Techo de cristal, Responsabilidad social empresarial, ASG, Gobierno Corporativo, Empresas sustentables

ABSTRACT

The "Glass Ceiling" refers to the obstacles that prevent women from reaching positions of power in organisations, or invisible barriers that prevent a highly qualified woman from reaching positions of responsibility in companies. Analyzing the companies that belong to the sustainability index of the Mexican Stock Exchange (BMV) in 2021, it was observed that the percentage of women on the boards of directors of these companies was 71%, in management positions 25% and as CEOs 4%. Therefore, the aim of this paper is to analyze the participation of women on boards of directors and in management positions in large socially responsible companies in Mexico from 2014 to 2019, to know the opportunities that women have in these organisations for their professional development.

We conducted documentary research gathering information from publications of the business sector, as well as from the Socially Responsible companies of the BMV sustainability index in the period from 2014 to 2019. We reviewed 108 sustainability reports from 18 companies, verifying the participation of women on boards of directors and in management positions. In the analysis of the 50 most powerful women in Mexico according to Expansión, only 3% of Mexican companies are led by women, and 14% work as executives in a company. We also observed that socially responsible companies perform better than non-socially responsible companies. Our main findings for the period under study were as follows: the companies with the most women on their boards are Santander, Wal-Mart and Femsa. When grouping the companies in the BMV sustainability index by sector and comparing the proportion of women on boards of directors against the sustainability performance of the companies in the three dimensions: environment, social and corporate governance, we found that those companies with women on boards and/or in management positions in the financial sector had better environmental scores; while services and consumer goods companies had better scores in environment and social performance; and in the consumer and food sector the best scores were in social performance and corporate governance. Based on this, we conclude that

women's participation in management positions and on boards of directors of socially responsible companies contributes in the financial services and consumer sectors to greater disclosure of corporate environmental responsibility, while in the consumer and food sector it contributes to improved social performance and corporate governance. While the advancement of women in positions of power has been increasing in recent years, their rise has not been as favorable as in some important corporate positions the percentage of women's participation is still low.

Key words: Glass ceiling, Corporate social responsibility, ESG, Corporate governance, Sustainable companies.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años ha aumentado el interés, y sobre todo se ha visto la reducida presencia de las mujeres en los consejos de administración y puestos de responsabilidad en las organizaciones. El “Techo de cristal” hace su aparición sigilosamente en las empresas impidiendo a muchas mujeres escalar en puestos importantes en las organizaciones, esto provoca que sigan teniendo puestos inferiores a los de los hombres en igualdad de condiciones, donde la toma de decisiones se limita para ellas.

Este trabajo tiene como objetivo mostrar cómo “el techo de cristal” impide a las mujeres alcanzar puestos de poder en las organizaciones. Analizamos el impacto que tiene la participación de las mujeres en puestos directivos en empresas socialmente responsables (ESR) y dividimos esta investigación en 4 partes. En el capítulo 1 Fundamentos de la investigación se plantean los antecedentes del tan conocido “techo de cristal” y su impacto en las ESR. El capítulo 2 se refiere al marco teórico conformado por el tema del techo de cristal, la responsabilidad social empresarial, el gobierno corporativo, estructura, funcionamiento y composición de los consejos de administración de las empresas del IPC Sustentable. Por otro lado, el capítulo 3 presenta el trabajo de campo donde se elabora la base de datos de las mujeres en los consejos de administración de la muestra de empresas, y se compararan con los resultados de sostenibilidad de las empresas. En el capítulo 4 se presentan los resultados de campo donde se analizó a fondo la información disponible de las empresas seleccionadas para poder obtener las cifras de cuantas mujeres integran sus consejos de administración y se discute si el techo de cristal incide en las carreras profesionales de las mujeres. Finalmente, se presentan las conclusiones de este trabajo de tesis.

CAPÍTULO 1: FUNDAMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 ANTECEDENTES DEL TEMA

México es un país donde si bien las oportunidades laborales hacia la mujer han incrementado, aún sigue existiendo un abismo entre los puestos de alta dirección y las mujeres. Para que en las empresas existan las mismas oportunidades tanto para hombres como para mujeres se deben de eliminar muchos paradigmas, que hacen que a las mujeres les cuesten mucho más trabajo el poder obtener un puesto de alta gerencia en comparación a un hombre.

De acuerdo con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW (1981): “los Estados no sólo están obligados a sentar las bases legales para que exista igualdad formal entre mujeres y hombres; es necesario asegurar que haya igualdad de resultados o de facto: igualdad sustantiva. Para alcanzarla, es necesario que las leyes y políticas garanticen que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en todas las esferas de la vida, lo que implica que el Estado tiene la obligación de garantizar las condiciones para ello y de remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos”.

En el Artículo 1 de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres tiene como objetivo regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

Asimismo, en su artículo 5, fracción V, define la igualdad sustantiva como: “el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales”. Es decir, que alude al ejercicio pleno y universal de los derechos humanos, en congruencia con los

derechos asentados en las normas jurídicas. (Ley General para la igualdad entre Hombres y Mujeres, 2018).

La presencia progresiva de la mujer en puestos de poder tanto en el sector público como en el privado ha sido el resultado de los cambios culturales que socialmente se han dado a partir de la década de los 60's. El mayor desarrollo de la mujer se ha venido dando a comienzos del siglo XX y hasta la actualidad, pero muy lentamente. En 1962, 1977 y 1985 los movimientos feministas usaron la retórica radical y acciones legales para expulsar la discriminación, pero la mayoría de las barreras que hoy en día persisten son insidiosas. De acuerdo con Héller (2010), el movimiento feminista contemporáneo ha representado toda una revolución social y, por ende, una revolución cultural.

Sin embargo, dentro de las organizaciones se ha constatado la existencia del denominado "techo de cristal". Este es un término empleado desde finales de los años ochenta del siglo XX para designar una barrera invisible que impide a las mujeres altamente calificadas, alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones en las que trabajan (Morrison, White y Van Velsor, 1986; Ramos, Barbera y Sarrio, 2003).

En un principio, el concepto de "techo de cristal" fue utilizado para analizar la carrera laboral de mujeres que, teniendo una trayectoria profesional y un nivel de competencia alto en sus lugares de trabajo, se topaban con un freno al intentar avanzar en sus carreras (Bustos, 2002). Todo esto, como resultado de una cultura patriarcal androcéntrica que deriva en una discriminación de género hacia las mujeres en el ámbito laboral y les obstaculiza el acceso a cargos superiores. El denominado "techo de cristal", según Segerman-Peck (citado Camarena y Saavedra, 2018), alude a una última barrera basada en prejuicios hacia las mujeres que les impide avanzar a posiciones de alto nivel. De esa manera se quedan estancadas en los niveles medios de la dirección.

Esta barrera es la que impide a mujeres con capacidad personal y profesional alcanzar posiciones directivas y promocionarse (Barbera Ramos y Sarrio, 2003).

Las explicaciones relativas a la falta de capacidad intelectual de las mujeres hoy en día resultan obsoletas como los pilares que apuntalan el “techo de cristal”. El acceso generalizado de las mujeres a los niveles educativos superiores, incluso en carreras estereotipadamente masculinas, y los buenos rendimientos obtenidos, invalidan este tipo de argumentos (Barbera, Ramos y Sarrio, 2003).

El estudio de la Sustentabilidad y la Responsabilidad Social Empresarial, nos ha llevado a reflexionar sobre el papel que tienen las empresas en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como una herramienta que visibilice la problemática y se presente como una propuesta de solución. La Responsabilidad Social como forma de gestión ética y sostenible, avanza en el desarrollo de instrumentos para la gestión ética de personas, que facilitan e impulsan una mayor diversidad de género, desterrando de las organizaciones culturas basadas en la discriminación y en los prejuicios (Aragón, 2016). Así, implementar la Responsabilidad Social en las empresas contribuye para minimizar esa brecha de igualdad entre hombres y mujeres.

1.2 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Las mujeres en el sector empresarial siguen teniendo barreras para poder obtener un puesto directivo, ya que en muchas empresas se sigue creyendo que la mujer no tiene el tiempo o la capacidad de asumir responsabilidades en la alta gerencia. En la actualidad, de acuerdo con información del Club 30%¹ en su capítulo México (Diversity, 2020), sólo el 8.7% de los consejos de administración de empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores, está ocupado por mujeres, mientras que revisando a las empresas que se encuentran en el ESG Índice de la misma, conformado por empresas sustentables con prácticas de Responsabilidad Social, 20 de las 28 empresas que forman parte de este índice (71%) cuentan en sus Consejos de Administración con representación de mujeres, en puestos directivos solo el 25% (7 empresas) y como Directoras Generales solo una empresa (4%). Estos resultados advierten que, aunque aún hay mucho que trabajar en términos de igualdad de género, las empresas socialmente responsables registran mejores resultados en materia de igualdad de género, que las que no lo son. En este sentido, la presente investigación tiene como objetivo conocer la evolución de la situación de las mujeres en puestos directivos en las grandes empresas socialmente responsables en México, durante un periodo de cinco años de 2014 a 2019.

¹ El Club del 30% es una campaña dirigida por un grupo de Directores Generales y Presidentes de Consejos de las principales empresas en México que pretenden que al menos el 30% de los consejos de administración de las empresas en México que cotizan en bolsa, esté integrado por mujeres en 2025.

1.3 DELIMITACIÓN DEL TEMA

El tema de la Igualdad de género, es un tema con amplios enfoques, por esta razón en la presente investigación se analiza únicamente la situación de las mujeres en los puestos de alta dirección en el contexto de las empresas socialmente responsables que cumplen con lineamientos Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo y que integran el índice de sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores IPC Sustentable durante un periodo de cinco años de 2014 a 2019.

1.4 UNIVERSO Y MUESTRA

El Universo de la investigación son las grandes empresas socialmente responsables que cuenten con Consejos de Administración en México. Acorde al Censo Económico del 2019 en la actualidad existe en el país 4,800,157 Unidades económicas, de las cuales 4,726,764 son grandes empresas (INEGI, 2019). Acorde al (Cemefi 2020) de las cuales sólo 1,012 son grandes empresas socialmente responsables que recibieron el distintivo de Empresa Socialmente Responsable en 2020 (Cemefi, 2020). De este universo de empresas, para poder analizar su información, se recurrirá a los datos públicos de las empresas que cotizan en el IPC Sustentable de la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) ya que estas empresas cuentan con criterios de responsabilidad social. El índice está conformado por 35 empresas de las cuales se seleccionaron 18 que cuentan con calificaciones en los criterios de Responsabilidad Social Empresarial: Ambiental, Social y de Gobierno Corporativo (Tabla 1).

TABLA 1 MUESTRA DE EMPRESAS DEL ESG INDEX

EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES DEL IPC SUSTENTABLE DE LA BOLSA MEXICANA DE VALORES	
EMPRESA	CÓDIGO DE COTIZACIÓN
ALFA S.A.B. DE C.V	ALFA A
MEXICHEM, S.A.B. DE C.V.	MEXCHEM (Orbia)
GRUPO CARSO, S.A.B. DE C.V.	GCARSO
CEMEX CPO	CEMEX CPO
GRUPO MÉXUC	GMEXICO
INDUSTRIA PEÑOLES	PE&OLES
ARCA CONTINENTAL, SAB DE CV	AC
GRUPO BIMBO S.A.B DE C.V.	BIMBO A
FEMSA SAB DE CV	FEMSA
GRUMA, S.A.B. DE C.V.	GRUMA
KIMBERLY CLARK DE MÉXICO S.A.B. DE C.V	KIMBER
AMÉRICA MÓVIL S.A.B. DE C.V.	AMX
GRUPO TELEVISA S.A.B. C.P.O.	TLEVISA CPO
GRUPO FINANCIERO BANORTE	GFNORTE
BANCO SANTANDER MÉXICO B	SAN.MX
GRUPO FINANCIERO INBURSA, S.A.B. DE C.V	GFINBURO
WAL-MART DE MÉXICO S.A.B. DE C.V.	WALMEX
EL PUERTO DE LIVERPOOL, S.A.B. DE C.V.	LIVERPOOL

Fuente: elaboración propia con datos de la página de la Bolsa Mexicana de Valores.

1.5 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro de las organizaciones se ha constatado la existencia del denominado “techo de cristal”, esta barrera invisible que dificulta que las mujeres pasen de niveles medios a niveles gerenciales, menospreciado sus capacidades y conocimientos ya que siguen siendo hombres los que alcanzan esos puestos, generando que no ocupen puestos de alta dirección y/o dentro de los Consejos de administración de las empresas. Las razones son varias, Virginia Martínez (2015), identifica como las causas del techo de cristal más significativas a los estereotipos, el estilo de liderazgo, la elección personal, la armonización de esferas privada y pública, y la falta de experiencia en puestos directivos (Martínez Ayuso, 2015).

A lo largo de los años se han impuesto leyes para que exista una igualdad de género como lo estipula La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, sin embargo, en las empresas sigue prevaleciendo la inequidad de género en los puestos directivos, lo que se manifiesta en el número de consejeras propietarias, suplentes e independientes que existen en los Consejos de Administración de las grandes empresas en México. En este sentido, se observa que las empresas socialmente responsables han cambiado este patrón, ya que, en el 2021, estuvieron presentes en el 71% de las empresas socialmente responsables del ESG Índice de la BMV.

Considerando esto, el problema radica en identificar la situación que guarda en la actualidad la diversidad de género en las empresas socialmente responsables y determinar el valor que agrega contar con mujeres en puestos directivos y en los Consejos Administración.

Para poder resolver esto, nos planteamos las siguientes preguntas: ¿Por qué es tan baja la participación de las mujeres en los puestos directivos?, ¿Cuáles son las causas por las que las mujeres no acceden a los puestos directivos?, ¿La RSE puede contribuir a mejorar la equidad en los puestos directivos? ¿Es el Gobierno Corporativo el que se consolida, con la participación de las mujeres en los puestos directivos en las ESR?, ¿Qué características de estas empresas con mujeres tomando decisiones en la alta dirección, son las que agregan valor? ¿Cómo ha evolucionado la participación de las mujeres en los consejos de administración de las grandes empresas socialmente responsables de México? ¿Tiene incidencia en los indicadores de responsabilidad social? Ante todo, esto, surge la siguiente pregunta de investigación:

1.5 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es la situación actual de las mujeres en los puestos de alta dirección en el contexto mexicano de las empresas socialmente responsables perteneciente al Índice de Sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores?

¿Mantener mujeres en posiciones de alta dirección, agrega valor a la empresa socialmente responsable?

1.6 OBJETIVO GENERAL

- ♣ Analizar la participación de las mujeres en puestos directivos y de liderazgo de grandes empresas socialmente responsables en México del 2014 al 2019.

1.6.1 OBJETIVOS PARTICULARES

- ✚ Ahondar en el concepto del Techo de Cristal como fenómeno que sintetiza la representación de las mujeres en los puestos directivos. Así como explicar las causas de una baja representación femenina en puestos de alta dirección.
- ✚ Explicar la teoría de la Responsabilidad Social Empresarial como mecanismo que fomenta mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones de las grandes empresas.
- ✚ Caracterizar a las empresas socialmente responsables que pertenecen al Índice de Sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores.
- ✚ Distinguir si existe alguna relación entre las calificaciones de ESG Índice y la participación de las mujeres en puestos de alta dirección, en las empresas socialmente responsables del IPC Sustentable.
- ✚ Discutir los resultados y elaborar las Conclusiones.

1.7 METODOLOGÍA

La presente será una investigación cualitativa con alcance descriptivo exploratorio, donde para poder alcanzar el objetivo propuesto, en primer lugar, se hará una revisión documental que aborda las temáticas en relación con las causas identificadas en la lectura, que constituyen impedimentos de acceso de las mujeres a puestos de alta dirección, es decir, identificadas como las barreras del “techo de cristal” y de igualdad de sustantiva. Posteriormente se investigará la incidencia de la perspectiva de género en la responsabilidad social empresarial, para enseguida investigar en los Informes de la muestra de empresas seleccionadas, la conformación de sus Consejos y Comités de Alta Dirección. También se revisarán los datos de dos publicaciones importantes del tema: Las 500 empresas mejores para trabajar en México y Las 50 mujeres más poderosas.

Por otro lado, se contrastarán las características del Techo de Cristal encontradas en el análisis de las empresas del IPC Sustentable de la BMV en los años 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019, con sus calificaciones de ASG durante los mismos años.

Para determinar las características dominantes del Techo de Cristal (TC) de las empresas de la muestra, **primero** se identificará la participación de las Mujeres en puestos de alta dirección durante el periodo de 2014 al 2019, y se construirá una base de datos. La participación de las mujeres en puestos de alta dirección se analizará bajo el esquema que se muestra en la figura 1.

TABLA 2 PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN PUESTOS DE ALTA DIRECCIÓN (TECHO DE CRISTAL)

Alta dirección	1. Mujeres Directoras de empresas
	2. Mujeres Presidentas del Consejo de Administración (COB)
	3. Mujeres con participación de los Consejos de Administración
	4. Mujeres Presidentas los Comités
	5. Mujeres con participación en los Comités

La primera participación la tienen las mujeres en puestos directivos, la segunda, las que son presidentas de Consejos de Administración, las terceras participan en los consejos de administración en cualquier cargo, como son Consejeras Propietarias, Consejeras Suplentes, Consejeras Patrimoniales o Consejeras externas; la cuarta son Presidentas de los Comités y la quinta participan en los Comités de la empresa que se mencionan a continuación:

Comités de los Consejos de Administración con los que cuentan las empresas analizadas:

- Auditoría y prácticas societarias.
- Compensación.
- Evaluación y Resultados.
- Finanzas y Planeación.
- Otros: Gobierno corporativo, Normativo, Administración de riesgos, de Responsabilidad Corporativa, etcétera.

En una **segunda etapa**, se contrastarán los resultados de la base de datos de las calificaciones ASG de las empresas de la muestra seleccionada (Godínez, 2020), por los años 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019 con las del Techo de Cristal, para encontrar las coincidencias y diferencias entre las empresas de la muestra. Con ello podremos pasar a la **tercera etapa** donde podremos observar que variables se mejoran con la presencia de mujeres en puestos de alta dirección.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1 EL TECHO DE CRISTAL

El techo de cristal se refiere al conjunto de normas no escritas al interior de las organizaciones que dificulta a las mujeres tener acceso a los puestos de alta dirección. Su carácter de invisibilidad es resultado de la ausencia de leyes y códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación. Desde un principio se utilizó para hacer referencia a las barreras que la mujer tiene para avanzar en la escala laboral, que no son fácilmente detectables, pero suelen ser la causa de su estancamiento.

El techo de cristal es una metáfora que designa un tope para la realización de la mujer en la vida pública, generado por los estereotipos y las construcciones culturales de las sociedades a través del tiempo. Este límite detiene la ascensión piramidal de las mujeres hacia puestos de alta jerarquía e impide su realización personal en la esfera del reconocimiento público. (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2019)

Las desigualdades de género son resultado de un reparto desigual en la distribución de responsabilidades y recursos, especialmente a través de la práctica institucional. Se han establecido reglas visibles e invisibles en el entorno “masculino” al que las mujeres a veces encuentran difícil adaptarse, los colegas y los clientes no consideran automáticamente a las mujeres como iguales de los hombres; ellas generalmente deben trabajar mucho más que los hombres para probarse a sí mismas, y en ocasiones deben adaptarse más de lo necesario a los estilos masculinos de trabajo.

Este término techo de cristal ha sido utilizado por expertos en temas de género y desigualdad para referirse a la existencia de barreras invisibles que se encuentran en las mujeres el cual restringe a abrir y/o desarrollarse en el ámbito profesional y

a manera de ir progresando hacia puestos de mayor responsabilidad. (Barbera, Ramos y Candela, citado por Camarena y Saavedra, 2020)

2.2 LA MUJER Y EL TRABAJO EN MÉXICO.

A pesar de que la mujer ha aumentado su participación en el mercado de trabajo en las últimas décadas, su posición es de desventaja con respecto a sus compañeros. Esta desigualdad se ve reflejada en su dificultad para acceder a puestos de poder debido al fenómeno del “techo de cristal”, basado en prejuicios hacia las mujeres que les dificulta y/o impide llegar a la cima (Agut y Martín, 2007).

2.3 IGUALDAD DE GÉNERO: EQUIDAD E IGUALDAD SUSTANTIVA

El Instituto Nacional de las Mujeres define al género como un conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual. (INMUJERES, 2007).

Igualdad de Género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. (Fracc. IV art. V de la Ley general para la igualdad entre hombre y mujeres, 2018)

La perspectiva de género, es una herramienta de análisis por medio de la cual es factible identificar las diferencias entre hombres y mujeres con el propósito de diseñar y establecer acciones que promuevan situaciones de equidad.

Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Desarrollar una perspectiva de género permite comprender que existe una asimetría que se concreta en uso y utilización del poder. También sirve para delimitar cómo esta diferencia cobra la dimensión de desigualdad y ayuda a entender que esta situación es un hecho cultural que puede y debe ser cambiado.

Las diferencias entre hombres y mujeres han generado brechas y desigualdades ya que no tienen acceso a los recursos y a oportunidades de forma igualitaria. Hablar de perspectiva de género significa planear acciones equitativas que el conjunto de la sociedad requiere para lograr la igualdad de género. El trabajar en la eliminación de los tratos discriminatorios contra cualquier grupo, entre ellos el de las mujeres, se ha vuelto una necesidad impostergable para los gobiernos. (INAH, 2016).

El estudio científico del género y del sexo se introduce a partir de estudios sobre la inteligencia realizados a finales del siglo XIX, los cuales fueron el reflejo de la incorporación masiva de la mujer en el mercado laboral posterior a la revolución industrial (Ochoa-Setzer 2013).

Cada cultura desarrolla una serie de pautas normativas y significados que delimitan la actuación de hombres y de mujeres. La aceptación de género hace referencia al conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de la interpretación y valoración que se hace de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres. Esta diferenciación se plasma no solo en la división de las actividades que realiza cada sexo, sino incluso en las identidades e interacciones de hombres y de mujeres (Rocha y Díaz, 2005).

Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la

injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones (Instituto Nacional de Antropología e Historia., 2006).

2.4 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es un término que ha logrado posicionarse a nivel mundial en las distintas organizaciones empresariales; sin embargo, acorde al análisis de Dahlsrud (Dahlsrud, 2008) existe tanto en estas organizaciones como en la academia una cierta incertidumbre acerca de cómo debe ser definida la RSE y que tiene que ver con los debates en torno al papel que tiene que jugar la empresa con respecto al desarrollo social y los desafíos medioambientales actuales. Haciendo un análisis de la literatura analizada por este autor, la concepción de responsabilidad social, no es una concepción reciente, sus primeros aportes se dan en los años 50 (Carroll, 1999), en la época de la posguerra de los Estados Unidos; después, en la década de los 70 este término se comienza a utilizarse de forma generalizada, pero no es sino hasta los 90 cuando la Comisión de la Comunidad Europea (CCE) usa el concepto de RSE con la finalidad de cohesionar a los empresarios en una estrategia de empleo en esa época. A partir de aquí, se han dado múltiples conceptos que nos permiten identificar distintos enfoques que van desde el que nos presenta a la responsabilidad social como una integración voluntaria de las empresas, hasta el que la observa como una “obligación moral” en relación con los daños causados, o la definición que piensa que la RSE es una responsabilidad social porque con ello la empresa responde a las necesidades de una sociedad (Chiavenato, 2007).

Por otro lado, la construcción de la Norma Mexicana ISO 26000 Guía de la Responsabilidad Social, refleja una visión de las buenas prácticas empresariales,

que nos parece congruente y que integra muchas de las concepciones que nos permiten abordar el concepto en forma integral para distintas organizaciones.

Responsabilidad Social Empresarial es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común. (Cajiga Calderón, 2006).

Bowen en 1953 hizo referencia a las obligaciones de los hombres de negocios, al formular su concepto de responsabilidad social, donde especifica que son “esas políticas para tomar decisiones, o para seguir las líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de nuestra sociedad”. Además, menciona que la RS es una doctrina aceptada de manera voluntaria por los empresarios, la cual “es, o podría ser, un medio practicable para aliviar los problemas económicos y alcanzar mejor los objetivos económicos”.

Desde 1953, y hasta la fecha, el concepto de RSE ha evolucionado, porque al revisar la literatura se ha identificado el aumento de dimensiones en las definiciones formuladas por diversos autores, las cuales describen desde la necesidad de reconocer la influencia de las actividades de una organización en la sociedad hasta el compromiso de colaboración mutuo que debe existir entre ésta y las empresas.

El periodo del Despertar empresarial comprende la década de los setenta y principios de los ochenta, donde los conceptos encontrados incluyen, entre sus elementos, un rango de obligaciones económicas, legales, éticas y discrecionales, además de la posibilidad de reducir ganancias por un bienestar social. El periodo de Compromiso empresarial comprende de 1991 a 2003 y contempla el desarrollo consciente de las actividades de negocios dentro de un marco de trabajo económico, legal, ético y filantrópico. En el Pacto Verde de 2001, la Comisión Europea incluyó el desarrollo de actividades encaminadas a la atención de necesidades sociales y ambientales, a ir más allá de lo legal invirtiendo en el capital

humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. Durante este periodo, los compromisos trascienden a nivel nacional e internacional y se considera el impacto de las operaciones de la organización en el ámbito laboral, medioambiental y de derechos humanos. (Nieto Hipólito, D.M 2014)

En este también se asumía o se asume que la responsabilidad de las empresas es únicamente para generar utilidades a lo que actualmente esta concepción no es suficiente ni aceptable. Además de generar utilidades para sus accionistas, la empresa debe tomar en cuenta que sus actividades afectan, positiva o negativamente, la calidad de vida de sus empleados y de las comunidades en las que realiza sus operaciones.

De esta forma se da por entendido que la responsabilidad empresarial no es algo ajeno o añadido a la función original de la empresa. Por el contrario, implica cumplir con ella con la conciencia de que esto impactará de forma positiva o negativa, directa o indirectamente, interna o externamente, a grupos y comunidades vinculadas con su operación. Es así que la RSE se entiende como la capacidad de responder a estos desafíos buscando maximizar los impactos positivos y minimizar los negativos hacia sus grupos de interés, haciendo mejores negocios al atender sus expectativas. Para el Global Reported Initiative, las dimensiones con las que se puede analizar las RSE son tres: (Cajiga Calderón, J.F. 2006)

GOBIERNO CORPORATIVO: Es un mecanismo que regula las relaciones entre los accionistas, los consejeros y la administración de una empresa, a través de la definición y separación de roles estratégicos, operativos, de vigilancia y gestión (Deloitte, 2018); asimismo el gobierno corporativo se refiere al conjunto de normas, procesos y leyes que se aplican en la operación, el control y la regulación de las empresas (Gitman, 2016) para generar gobernanza e institucionalidad, propiciando la generación y seguimiento de normatividad interna y externa, la equidad y participación colectiva, así como mayor objetividad en la toma de decisiones de las empresas. Esta variable incluye el desempeño económico, acorde a la evaluación que se entrega a la BMV de gobierno corporativo.

DESEMPEÑO MEDIO AMBIENTAL: Para la Norma de Responsabilidad Social, el medio ambiente se define como el entorno natural en el cual una organización opera, incluyendo el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, los seres humanos, el espacio exterior y sus interacción; donde entorno se extiende desde el interior de una organización hasta el sistema global (ISO, 2010); es decir, el medio ambiente incluye tanto los aspectos físicos como agua, aire, suelo, etc., como los humanos y patrimoniales, las personas, las infraestructuras humanas, el patrimonio cultural y otros elementos socioeconómicos propios del ambiente donde se desempeñe una empresa (Raufflet, 2012).

DESEMPEÑO SOCIAL: El desempeño social está relacionado con la repercusión que las actividades de una empresa tienen en los sistemas sociales donde opera. Esta categoría incluye los rubros de: prácticas laborales y de trabajo digno, derechos humanos, comunidad y responsabilidad sobre los productos. De estas tres dimensiones de la RSE, el gobierno corporativo desempeña un papel fundamental en el logro de los objetivos y la implementación de la estrategia corporativa de responsabilidad social, por lo que a continuación se explicará más a fondo.

2.5 GOBIERNO CORPORATIVO Y LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

Gobierno corporativo es “El sistema bajo el cual las sociedades son dirigidas y controladas”. Según el Centro de Excelencia en Gobierno Corporativo (CEGC), fundado en 2004 por el Colegio Anáhuac del Sur, y la empresa Deloitte de México, el gobierno corporativo se entiende como: un sistema por el cual las sociedades son gobernadas, dirigidas y monitoreadas, incluyendo la participación de los accionistas, consejos de administración, dirección, auditoría independientemente y a todas las partes legítimamente interesadas en la organización. Las buenas prácticas de Gobierno Corporativo tienen la finalidad de incrementar el valor de la sociedad y

facilitar su acceso al capital, al mismo tiempo que contribuye perennidad. (Deloitte2019)

2.5.1 COMPOSICIÓN DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

En este contexto, es claro que la labor del Consejo de Administración es definir el rumbo estratégico, vigilar la operación y aprobar la gestión, mientras que el Director General tiene a su cargo la gestión, conducción y ejecución de los negocios sujetándose a las estrategias y lineamientos aprobados por el Consejo de Administración; en la medida que esta distinción se mantenga, será sencillo determinar las líneas de autoridad y de responsabilidad. En un concepto más amplio, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) considera que gobierno corporativo implica un conjunto de relaciones entre la administración de la sociedad, su consejo, sus accionistas y los terceros interesados

El Comité considera que existen cuando menos cuatro funciones básicas en las que el Consejo de Administración debe tomar determinaciones importantes para la sociedad, las cuales son: auditoría; evaluación y compensación, finanzas y planeación, por último, riesgo y cumplimiento.

El Comité recomienda la creación de uno o varios órganos intermedios para atender las cuatro funciones mencionadas, según las necesidades de cada sociedad, como mecanismos para apoyar al Consejo de Administración en sus responsabilidades; estructuralmente se integran por consejeros y funcionalmente son una extensión del Consejo para brindarle apoyo en el estudio de asuntos sobre diversas materias.

Se sugiere que el Consejo de Administración esté integrado por un número que se encuentre entre 3 y 15 consejeros. Se sugiere que cuando menos el 60% del Consejo de Administración esté integrado, en forma conjunta, por consejeros independientes y por patrimoniales. (OCDE, 2013).

2.5.2 MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS GRANDES EMPRESAS EN MÉXICO

Los roles de género en la cultura mexicana han tenido una evolución histórica, especialmente en los términos de los derechos de las mujeres a la igualdad de oportunidades, aun así, sigue siendo baja su participación en el mercado de trabajo dado que sigue teniendo dificultades para obtener puestos de alto poder, a pesar de que la participación de la mujer generalmente fomenta honestidad ya que cuesta más trabajo intentar sobornar o corromper a esta.

De cada cinco pequeñas y medianas empresas tres son lideradas por mujeres y el 37% del PIB es aportado por estas. La mujer ocupa 31% de los puestos de alta dirección y solo el 7% de los miembros de la junta directiva son mujeres y así ocupando el 2% mujeres empresarias, esto conlleva a que menos de un tercio ocupe puestos de alta dirección.

Para que la mujer pueda acceder a un puesto en el consejo de administración tiene que demostrar su eficiencia dado que la mayoría de los puestos son utilizados por familiares siguiendo el patriarcado. En los análisis realizados en diferentes empresas que cotizan en la BMV solo el 7% de los miembros titulares son mujeres y el porcentaje aumenta un 12% cuando los miembros son suplentes. En ocasiones, las mujeres que participan en los Consejos son hijas o esposas de los Presidentes de los consejos, lo que baja la credibilidad de su participación.

Aun que se ha visto que la participación de la mujer en el consejo de administración genera un mayor control sobre las acciones gerenciales al igual que en la transparencia corporativa, habiendo así un incremento en las prácticas de un buen gobierno, la mujer sigue sin tener mucho acceso a estos puestos, dado que no la consideran apta para que desarrolle tales roles (Camarena y Saavedra, 2018).

2.6 EMPRESAS SUSTENTABLES DE LA BOLSA MEXICANA DE VALORES

Las empresas sustentables son entidades que adoptan los principios de la responsabilidad Social Empresarial como estrategia de negocio. Una empresa sustentable es aquella que encamina sus metas más allá de solo el cumplimiento normativo y la generación de valor económico, sino que es aquella que acorde a la Norma ISO 26000, se responsabilizan por los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, a través de un comportamiento ético y transparente (ISO 26000, 2010).

2.6.1 EMPRESAS SUSTENTABLES DEL ÍNDICE DE SUSTENTABILIDAD DE LA BOLSA MEXICANA DE VALORES

En los últimos años la perspectiva de los negocios ha cambiado. El desempeño social y ambiental, bajo marcos de gobernanza empresarial adoptados, es parte de un nuevo escenario competitivo de negocios. Guiándose en el término triple cuenta de resultados, utilizado por primera vez en 1994 por John Wellington, que redefine criterios y valores utilizados para medir el éxito y sustentabilidad de una organización incorporando a la visión tradicional los elementos sociales y ambientales. El triple resultado hace referencia a la necesidad de valorar la gestión en la empresa a través de tres indicadores maestros: personas, planeta, beneficio economía. La triple línea de resultados vincula la sustentabilidad empresarial con la definición de desarrollo sustentable consensada en 1987 y contenida en el Informe Brundtland: “Aquel que satisface las necesidades del presente sin comprometer las necesidades de las futuras generaciones”.

En las últimas décadas, tras el informe Brundtland (1987) y la Declaración de Río (1992), diversos actores han participado en la integración del desarrollo sustentable en el tejido del sistema financiero. Bancos centrales, reguladores financieros e instituciones de normalización, incluidas las agencias de calificación crediticia y la bolsa de valores, han mostrado interés en impulsar la transformación económica, la

inclusión social y las prioridades locales ambientales. En 2005, en el “Cumbre Mundial Sobre Desarrollo Social” se establecieron tres temas prioritarios para el desarrollo sustentable mundial: Desarrollo Corporativo, Desarrollo Social y Protección Ambiental.

En el caso de los fondos de inversión (la Organización de las Naciones Unidas a través de la Iniciativa Financiera de su Programa Ambiental (UNEP Finance Initiative), el Pacto Mundial (PM) y diversos inversores institucionales) crearon los Principios de Inversión Responsable (PRI, por sus siglas en inglés), que promueven la incorporación de criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza –Corporativa- (ASG) en la toma de decisiones sobre la gestión de activos, buscando que éstos consideren objetivos más amplios en el desarrollo de la sociedad.

De acuerdo con una encuesta de PWC, el 74% de los CEOs afirma que medir e informar sobre el impacto total de las actividades de sus empresas en su dimensión social, medioambiental, fiscal y económica incide en su éxito de largo plazo. El Grupo BMV, como parte de su agenda de promoción y contribución del desarrollo sustentable en México, busca contribuir al fortalecimiento de las prácticas de gestión y reporte de sus empresas emisoras, con la finalidad de ofrecer información de calidad, relevante y transparente sobre aspectos ESG a inversionistas, accionistas y grupos de interés, con el fin de apoyar la toma de decisiones. (Grupo BMV 2018)

2.6.2 EL PAPEL DE LA BMV EN EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LAS EMPRESAS EN MÉXICO

En el Grupo BMV consciente de que los inversionistas toman decisiones evaluando otros aspectos más allá de la calidad crediticia, donde la responsabilidad social y ambiental que asumen las empresas, su gobernanza, ética y responsabilidad en los negocios representa un valor determinante puesto en operación en 2011, el IPC-Sustentable cuyo objetivo es seguir el comportamiento bursátil de emisoras mexicanas que tienen programas de sustentabilidad ceñidos a estándares internacionales dotando al público inversionista de un vehículo de inversión

referenciado que cuenta con las características de ser representativo por el nivel de emisoras que lo conforman y de ser invertible por la liquidez que caracteriza a sus componentes.

El Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) define el desarrollo sustentable como: “un proceso de cambio hacia una situación en la que los hábitos de producción, consumo e inversión permitan que las personas, en el presente y en el futuro, disfruten de las condiciones materiales, sociales y ambientales que les permitan acceder a una existencia digna y a una mejor calidad de vida”. En este contexto, los inversionistas son un grupo de interés que, sin duda, ha contribuido con la inclusión del desarrollo sustentable dentro de los planes de negocio de las organizaciones. (Grupo BMV 2018)

2.6.3 LOS OBJETIVOS DEL IPC SUSTENTABLE

El objetivo de este índice es buscar el desempeño de las acciones de mayor tamaño, liquidez y que cumplan con criterios de sustentabilidad, listadas en la BMV para proporcionar un índice amplio, representativo, pero al mismo tiempo, fácilmente replicable, que abarque el mercado bursátil de inversiones sustentables, mexicano.

En la actualidad, y a raíz de la preocupación por el cuidado del medio ambiente y de las personas, las empresas realizan inversiones más responsables, así mismo las instituciones financieras bursátiles, crean índices de sustentabilidad que basan sus evaluaciones en estándares más específicos, impulsando que las empresas adopten objetivos, estrategias, iniciativas y programas con orientación al desarrollo sustentable. Como los inversionistas, organismos internacionales, reguladores, organizaciones no gubernamentales, medios de comunicación, organizaciones sindicales, entre otros, han influido en la construcción de una agenda de sustentabilidad en la cual, las empresas desempeñan un papel central. “La reputación empresarial, reconocida cada vez más como una prioridad por la alta dirección y como un medio para la obtención de la “licencia para operar”, está

vinculada al desempeño de la empresa, y aquellas que tienen mejor reputación superan consistentemente su valor en el mercado aprovechando el apoyo de los grupos de interés para operar de manera más eficiente y alcanzar los objetivos.” Esto motiva cada vez más a las empresas a pertenecer a los índices de sustentabilidad y a éstos, a ser más estrictos en sus mediciones para alcanzar sus objetivos.

Las empresas que participan en el índice de Sustentabilidad lo hacen de forma voluntaria y emiten un Informe de Sustentabilidad que publican en su página Web y también se publica en la página de la Bolsa Mexicana de Valores, junto con sus reportes financieros. Esto facilita la información para los inversionistas y personas o grupos de personas interesadas en sus resultados de ESG y financieros.

2.6.4 BOLSA MEXICANA DE VALORES

La Bolsa de valores es la sociedad anónima de capital variable que con concesión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público es el eje del mercado accionario en México. Su objetivo es proporcionar los servicios, medios e infraestructura necesarios para que la emisión, colocación y comercio de valores inscritos en el Registro Nacional de Valores se lleve a cabo de una forma transparente, eficaz y eficiente. (Villegas y Ortega, 2009).

La bolsa mexicana de valores se conforma por empresas que ofrecen servicios para facilitar la realización de transacciones con valores apoyados por una moderna infraestructura tecnológica.

La Ley del Mercado de Valores establece que dichas empresas deben ser sociedades anónimas de capital variable, con concesión de la SHCP, con autorización del Banco de México y de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

Las operaciones que se realizan en la Bolsa Mexicana de Valores se hacen de manera automatizada con el sistema de BMV-SENTRA CAPITALES, sistema electrónico de negociación, transacción, registro y asignación para el mercado de

capital, que permite al usuario registrar ofertas públicas, consultar hechos y posturas, ingresar órdenes y cerrar operaciones con títulos opcionales y acciones. También permite registrar precios de valuación de sociedades de inversión.

Los beneficios que tiene una empresa al suscribirse en la bolsa es que adquiere una posibilidad de adquirir financiamiento bursátil, a través de emisión de acciones u obligaciones o de títulos de deuda y así puede optimizar costos financieros, obtener liquidez inmediata, consolidar y liquidar pasivos, mayor crecimiento, modernización, financiamiento de investigación y desarrollo, planeación de proyectos de inversión y financiamiento de largo plazo, mejorar su calidad crediticia con las instituciones financieras y aumentar su prestigio tanto en el medio financiero como en el sector al que pertenece. (BMV., 2016).

2.6.4.1 ÍNDICES DE LA BOLSA MEXICANA DE VALORES

Los Índices de la Bolsa Mexicana de Valores, dependiendo de su enfoque y especialidad, son indicadores que buscan reflejar el comportamiento del mercado accionario mexicano en su conjunto, o bien de diferentes grupos de empresas con alguna característica en común.

Los índices bursátiles que se han establecido por la Bolsa Mexicana de Valores son:

- Índice de Precios y Cotizaciones de la BMV (IPC) diferentes.
- Índices Sectoriales.
- Índices por Actividad Económica.
- Índice México de la Bolsa Mexicana de Valores (INMEX).
- Índices de Sociedades de Inversión.

Con estos índices los inversionistas pueden darse cuenta de cómo está evolucionando el mercado en el tiempo, y también puede ser una herramienta que ayude a facilitar la toma de decisiones de compra y venta de valores (BMV, 2016).

2.6.4.2 ÍNDICES DE PRECIOS Y COTIZACIONES

El índice de Precios y Cotizaciones de la Bolsa Mexicana de Valores, es un indicador que refleja, compara y analiza, la variación promedio de los precios de las acciones que se cotizan en la Bolsa de Valores a lo largo del tiempo.

El IPC se conforma de una muestra representativa de acciones de diferentes empresas que cotizan en la BMV. En esta muestra se incluyen las acciones más representativas de los siete sectores económicos en los cuales se clasifica a las emisoras inscritas en la Bolsa Mexicana de Valores.

Para seleccionar que emisiones deben formar parte del IPC, en una lista jerarquizada de mayor a menor valor de índice de versatilidad, se toman las empresas más bursátiles, considerando, además, para cada una, su valor de capitalización con relación a las otras emisiones dentro de su mismo sector, para lograr con ello que las emisoras seleccionadas sean las más representativas del sector al que pertenecen.

Sin embargo, debido a la misma naturaleza del mercado bursátil, y a sus constantes cambios que se originan por la especulación, la lista de las empresas que conforman la muestra de acciones del IPC, es sometida a una revisión y actualización semestral. (BMV, 2016).

2.7 ESG ÍNDEX DE LA BOLSA MEXICANA DE VALORES. (ANTES IPC SUSTENTABLE).

La Bolsa Mexicana de Valores consiente de la necesidad de generar un indicador que regula el comportamiento del mercado en materia sustentable y a la creciente importancia que ha representado en los mercados accionarios el tema Ambiental, social y de gobierno corporativo, desde diciembre de 2011 decidió incorporar a su familia de índices un nuevo grupo de productos para el seguimiento de estos temas en el mercado accionario mexicano.

Es así, como nace el IPC Sustentable, el cual se convierte en un parámetro que reconoce las mejores prácticas de sustentabilidad de las empresas que cotizan en la BMV y que se califican para pertenecer a él. Del 2011 al 2019, la BMV recurrió al apoyo de la Calificadora de Sustentabilidad Corporativa (ESG por sus siglas en inglés: Environmental, Social, Governance) de la Universidad Anáhuac de México.

Este nuevo índice ASG (Ambiental, Social, Gobierno Corporativo) emerge para facilitar un cambio en México: el S&P/BMV Total México ASG Índice. Desarrollado conjuntamente por S&P Dow Jones Índices (S&P DJI) y la Bolsa Mexicana de Valores (BMV), este índice no solo destaca a las empresas fuertes en ASG, sino que también permite a los inversionistas asignar recursos a dichas empresas sin exigirles que asuman riesgos importantes en relación con el mercado.

Los índices que integran datos ambientales, sociales y de gobierno corporativo están pasando de los márgenes de la industria a ser una corriente principal, a medida que los inversionistas buscan cada vez más alinear sus valores con sus inversiones.

Si bien estos índices han tenido éxito y ciertamente han inspirado a las empresas a cambiar de manera positiva, algunos aspectos de sus metodologías presentan desafíos para muchos inversionistas. Algunas estrategias pueden ser demasiado estrechas o acotadas para los inversionistas que quieren mantenerse ampliamente diversificados.

En junio de 2020, la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) y Standard and Poor's Dow Jones Índices (S&P DJI), lanzaron el nuevo índice "S&P / Total México ASG Índice", el cual reúne a 29 empresas mexicanas de sectores de consumo, industrial, bienes raíces y servicios. Corporaciones que ya implementan características ambientales, sociales y de gobierno corporativo en sus modelos de negocio.

Los índices son un amplio punto de referencia para el mercado de valores mexicanos. El índice ASG incluye valores que cumplen con criterios de sustentabilidad, incluidas las acciones en México y los Fideicomisos de Inversión en Bienes Raíces (FIBRAS) listados en la BMV, que cuentan con ciertas características de tamaño y liquidez.

Las puntuaciones globales de ASG son el resultado de la Evaluación de Sostenibilidad Corporativa anual de SAM (CSA), abarca 59 industrias e incluye una amplia gama de preguntas específicas y financieramente relevantes. (*Blog BMV, 2020*).

CAPÍTULO 3. TRABAJO DE CAMPO

3.1 MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS DE LAS EMPRESAS SUSTENTABLES DE LA BOLSA MEXICANA DE VALORES

La participación de las mujeres en los puestos directivos es un rasgo que ha caracterizado los mercados de trabajos en distintos sectores de la población y ha ido incrementando a través de tiempo. Sin embargo, la brecha entre hombres y mujeres en puestos de alta dirección, es muy grande. Un ejemplo de ello, el progreso y la falta de ascenso de diversidad en los Consejos de Administración de las grandes empresas que forman parte de las Bolsas de Valores. Un estudio de Delloite (2019), muestra que para alcanzar algo parecido a la paridad de género en los Consejos, se tendrá que esperar hasta el 2052 (Delloite, 2019).

A pesar de que se ha avanzado en materia normativa en algunos países, las estadísticas demuestran que existen áreas de oportunidades para alcanzar la equidad de género en posiciones directivas del sector empresarial. En 2014, el 13% de los cargos directivos en el mundo estaban ocupados por mujeres y en los países emergentes registró apenas una tasa del 9% (Morgan Stanley, 2016). Por otro lado, para el 2018 a nivel global, 16.9% de Miembros de los Consejos en grandes empresas eran ocupados por mujeres. En México, el 6.5% de los Consejos de Administración de estas mujeres están ocupados por mujeres (Delloite, 2019).

Las empresas sustentables en México, son aquellas que entre sus principios tienen la diversidad y equidad de género, por esta razón, este trabajo de investigación busca evaluar el comportamiento de la diversidad en los Consejos de Administración de estas empresas.

Para ello, se revisaron los Informes anuales y las páginas de las 18 empresas seleccionadas con la finalidad de identificar la participación de las Mujeres en puestos de alta dirección en las cinco categorías mencionadas en la metodología, durante el periodo comprendido del 2014 al 2019. Los resultados que se muestran en la tabla 3.

Tabla 3. Mujeres en puestos directivos de empresas sustentables de la Bolsa Mexicana de Valores

Emisora	Sector	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ALFA	Industrial	0	0	0	0	0	0
MEXCHE		3	2	2	2	3	4
GCARSO		0	0	0	0	0	0
CEMEX	Materiales y Minería	0	0	0	0	1	3
GMEXICO		0	0	0	3	3	3
PE&OLES		1	1	1	3	4	4
AC	Productos de consumo y alimentos	1	1	1	1	1	2
BIMBO		1	1	2	2	2	2
FEMSA		5	5	5	5	5	5
GRUMA		0	0	0	0	0	0
KIMBER		2	2	3	3	3	3
AMX		Teleco muni - nicación	2	2	2	2	2
TLEVISA	2		2	2	2	2	2
GFNORTE	Servicios financieros	2	2	4	4	3	4
SAN.MX		1	1	5	5	5	5
GFINBUR		2	2	2	2	2	2
WALMEX	Bienes de consumo	3	12	9	8	8	8
LIVERPOL		3	4	4	4	4	4

Fuente: elaboración propia a partir de los Informes Anuales y páginas de las empresas

Para poder hacer un análisis de las características que tienen las empresas seleccionadas y la participación de las mujeres en puestos directivos, a continuación, se explicará quiénes son las mujeres que forman parte de estos Consejos y sus calificaciones de sustentabilidad (ASG), agrupándolas por sector.

3.2 COMPARATIVO DE LA PRESENCIA DE LAS MUJERES DE LAS EMPRESAS DEL IPC SUSTENTABLE DE LA BOLSA MEXICANA DE VALORES Y SUS PUNTUACIONES ASG DEL 2014 AL 2019.

En las empresas que seleccionamos que son socialmente responsables y que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores encontramos que:

En el **sector industrial** la empresa **ALFA** y la empresa **GCARSO** no contó con mujeres en el consejo de administración en los años de 2014 al 2019, no hubo participación de la mujer ni como presidentas de comité, ni con participación en el.

La empresa **MEXCHEM** (ORBIA) contó con la participación de 4 mujeres en el consejo de administración, 1 mujer en Consejo Directivo y con participación en comité. A continuación, se presenta un resumen curricular de cada una de las mujeres que integran el Consejo de Administración de Mexchem:

Alejandra Rodríguez Sean: Vicepresidenta Corporativo-Capital Humano. Licenciada en Psicología Organizacional del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) y MBA del Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM). La Sra. Rodríguez ha adquirido una amplia experiencia gerencial con empresas internacionales en el transcurso de los últimos 20 años, incluida la supervisión de funciones de recursos humanos en América Latina y desempeñando un papel importante en los equipos gerenciales regionales. Antes de unirse a Mexchem en 2014, la Sra. Rodríguez trabajó para Clorox, Procter & Gamble, Philips y Gillette. (2014-2019).

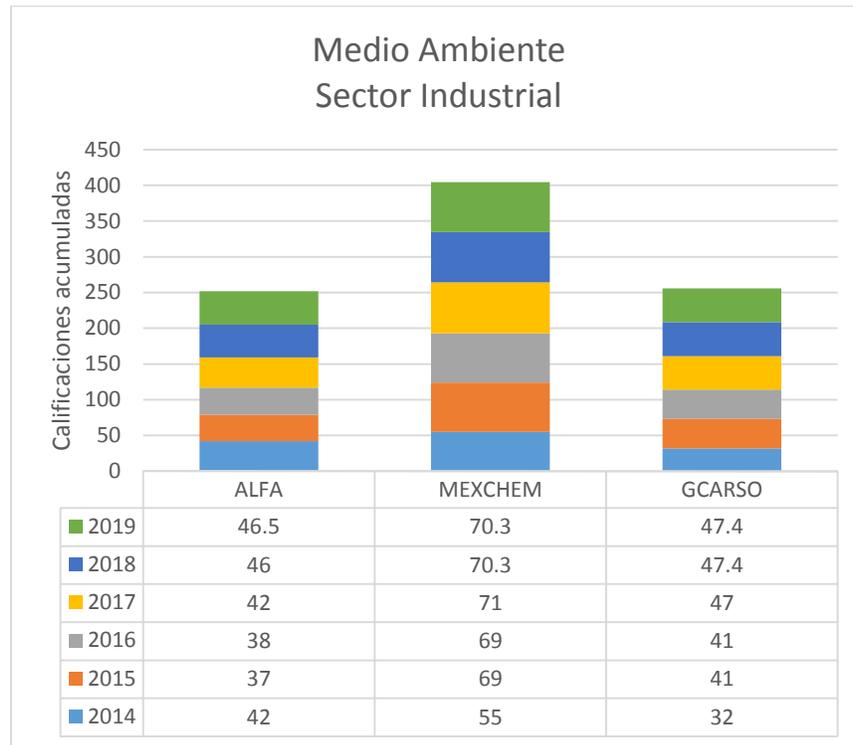
María de Guadalupe del Valle Perochena: Licenciada en Economía, egresada de la Universidad Anáhuac. Además, cuenta con un posgrado de Alta Dirección por el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas (IPADE). Trabajó en el área de finanzas y mercadotecnia en Banco de Santander y Vital, hoy se encarga de las inversiones de la oficina familiar. Su padre es el señor Antonio del Valle Ruiz Presidente del Consejo de Administración Honorario y Vitalicio Patrimonial Relacionado. Es consejera independiente en el periodo de 2014-2019.

María Blanca del Valle Perochena: Licenciada en ciencias actuariales por la universidad Anáhuac, trabajó en el sector financiero durante 15 años. En 1992 participó activamente en el proceso de desincorporación bancaria representando a un grupo de accionistas en la adquisición de banco internacional (después vital). Donde fue miembro del comité ejecutivo hasta el año 2001, Su padre es el señor Antonio del Valle Ruiz Presidente del Consejo de Administración Honorario y Vitalicio Patrimonial Relacionado. Consejera suplente en el periodo 2014.

Alma Rosa Moreno Razo: Licenciada en Economía, egresada del ITAM. Además, cuenta con una maestría en Economía por el Colegio de México y estudios de doctorado por la Universidad de Nueva York. Después de una larga carrera en la SHCP fue Presidenta del Sistema de Administración Tributaria de 1999 a 2000. Fue Embajadora de México ante Gran Bretaña e Irlanda del Norte, de 2001 a 2004, Directora de Administración en Grupo Financiero Banorte de 2004 a 2009 y de 2009 a mediados de 2018 funcionaria en Pemex. Consejera suplente en el periodo 2018-2019 y tenía participación en el comité de auditora.

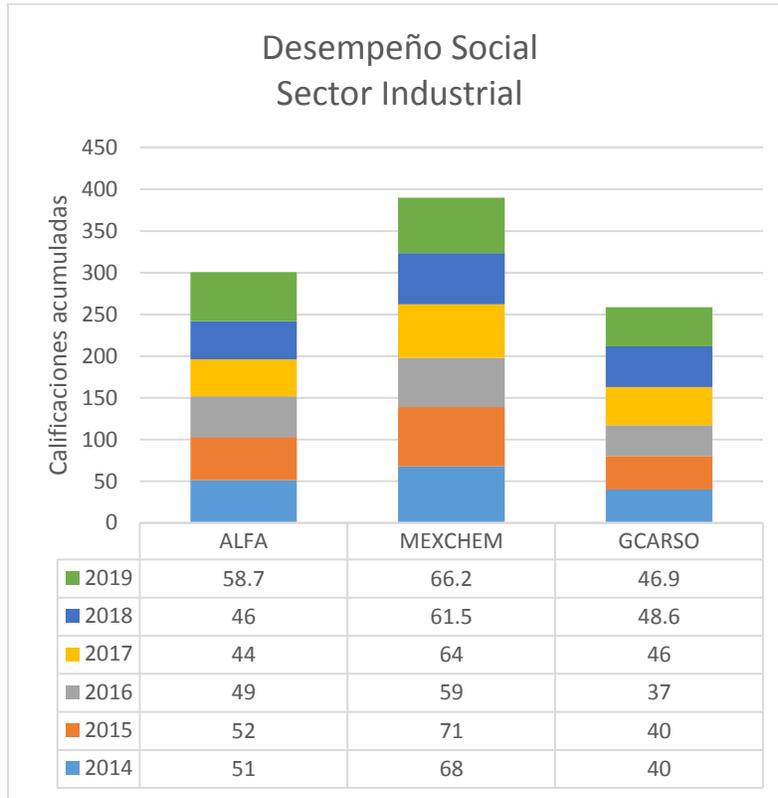
María Teresa Altagracia Arnal Machado: Ingeniera Industrial por la Universidad Católica Andrés Bello en Venezuela, cuenta con una Maestría en Administración de Empresas por la Universidad de Columbia y es miembro del International Women Fórum. Estaba a cargo de las operaciones de Google en México, ahora se encuentra en transición a liderar sprite, una compañía fintech, donde estará a cargo de abrir y construir su negocio en Latino América. Antes de integrarse a Google, fue Directora General de Twitter en México, Colombia y Argentina. Consejera suplente en el año 2019 y con participación en el comité de prácticas societarias y sostenibilidad.

Ilustración 1. Puntuaciones de ASG de las empresas del Sector Industrial



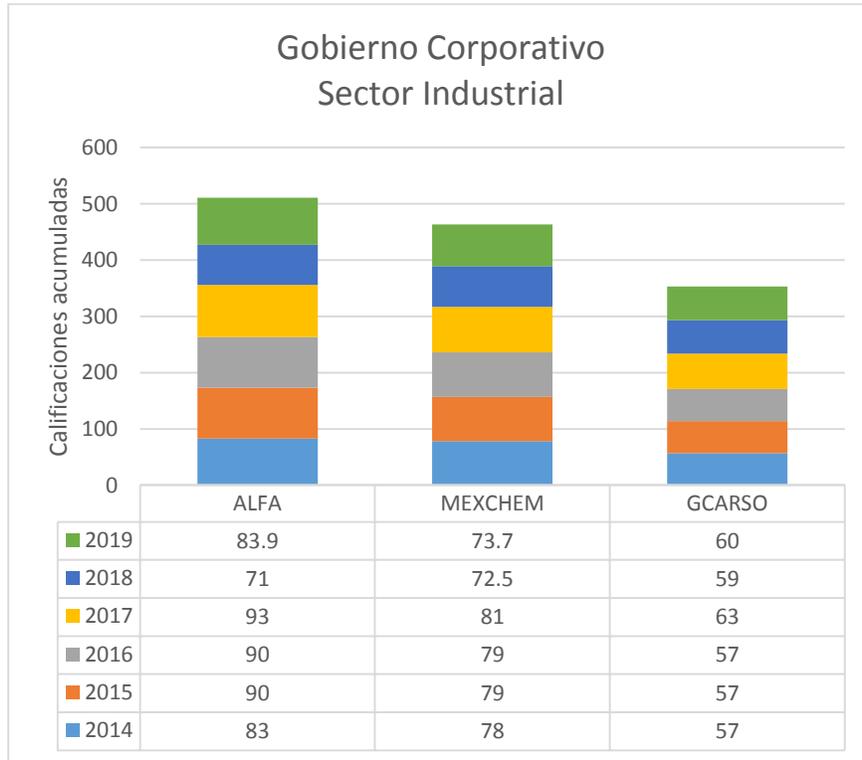
En la ilustración se puede analizar que en Medio Ambiente en el periodo 2014-2019 Mexchem es la empresa que mantiene un puntaje más alto en comparación a Grupo Carso y Grupo Alfa teniendo estos dos un porcentaje similar.

Ilustración 2. Puntuaciones ASG de las empresas del sector Industrial en su Desempeño Social



En desempeño social se puede observar que Mexchem sigue encabezando con el porcentaje más alto en comparación a grupo Alfa y Gcarso, pero en el año 2019 grupo Alfa tuvo un alza en comparación a Gcarso siendo este el del puntaje más bajo.

Ilustración 3. Puntuaciones ASG de las empresas del Sector Industrial en Gobierno Corporativo



En gobierno corporativo Grupo Alfa fue la empresa con el puntaje más alto y cabe mencionar que no conto con ninguna mujer en puestos directivos ni en comité al igual que grupo Gcarso, pero este fue el que tuvo el puntaje más bajo en comparación a Mexchem que si conto con mujeres teniendo este un porcentaje alto.

En el **sector de Minería y Materiales** la empresa **CEMEX** contó con 1 mujer en el consejo de administración participando en el periodo 2019 y con 2 mujeres en consejo directivo participando en los periodos 2018-2019, pero sin la presencia de alguna mujer en comité. A continuación, se presenta un resumen curricular de cada una de las mujeres que integran el Consejo de Administración de Cemex:

Louisa Page Rodríguez: Vicepresidenta ejecutiva de Relaciones con Inversionistas, comunicación corporativa y asuntos públicos. Licenciada en economía por el Trinity Collage y cuenta con una maestría en administración de empresas (MBA) de la New York University y una maestría de la Escuela de Asuntos Públicos Internacionales de Columbia University. Rodríguez tiene más de 25 años de experiencia en finanzas internacionales y mercados de capital. Se incorporó a Cemex en 2006 al área de relaciones con inversionistas, donde ha participado en transacciones de captación de fondos en mercados de deuda y capital. Antes de unirse a Cemex, trabajó 15 años en CITIBANK en mercados de capital, sindicación de deuda y bursatilizaciones para emisores en mercados emergentes.

Martha Herrera González: Directora de Responsabilidad Social Global. Licenciada en Relaciones Internacionales por la Universidad de Monterrey, Maestra en Ciencias Políticas, Durante su trayectoria, ha liderado programas que han beneficiado a más de 6.8 millones de personas en México, y que ha transferido a otras partes del mundo; estos han sido reconocidos y premiados por la Organización de Naciones Unidas (ONU), HABITAT, la Organización de Estados Americanos (OEA), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) y la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), entre otros, por ser programas y negocios sociales diseñados para el alivio de la pobreza multidimensional y fortalecer el empoderamiento de mujeres y jóvenes. Ha sido elegida como una de las **100 mujeres más poderosas en los negocios en México** por Grupo Expansión por más de cinco años; una de las 10 mujeres más importantes de la responsabilidad social, de acuerdo con el CEMEFI; una de las 10 mujeres más importantes de la Industria de la Construcción en México, de acuerdo

a la revista Obras; así como la **Mujer Ejecutiva del año en temas de Responsabilidad Social** por la revista Mundo Ejecutivo.

ISABEL MARÍA AGUILERA NAVARRO: Licenciada en Arquitectura (Edificación) y en Urbanismo por la Escuela Técnica Superior de Arquitectura de Sevilla. Ha cursado el máster en Dirección Comercial y Marketing por el Instituto de Empresa y el Programa de Dirección General del IESE. Asimismo, ha realizado el Programa para Alta Dirección de Empresas e Instituciones Líderes, en el Instituto San Telmo (Sevilla). Consejera independiente.

La empresa **GRUPO MEXICO** no contó con participación de ninguna mujer en el consejo de administración ni en comité en el periodo de 2014 a 2016, pero a partir del periodo 2017 y hasta el 2019 se integraron 3 mujeres en puestos directivos. A continuación, se presenta un resumen curricular de cada una de las mujeres que integran el Consejo de Administración de Grupo México:

Lourdes Aranda Bezaury: Vicepresidenta de Comunicaciones y Relaciones Institucionales. Licenciada en Relaciones Internacionales por El Colegio de México y realizó estudios de postgrado en el Instituto Universitario de Altos Estudios Internacionales, en Ginebra, Suiza. Maestría en Defensa Continental del Colegio Interamericano de Defensa. Actualmente labora en Grupo México. Fungió como Asesora de la Vicepresidencia Internacional, Empresas ICA. Fue Asesora del Secretario de Relaciones Exteriores. Es miembro del Servicio Exterior Mexicano desde 1984 y fue nombrada Embajadora en abril de 2002.

Marlene Finny de la Torre: Vicepresidenta de Administración y Finanzas. Licenciatura en Administración de Empresas (BBA) con enfoque en Finanzas, General del Instituto Tecnológico Autónomo de México. Directora financiera experimentada con un historial demostrado de trabajo en la industria de la minería y los metales. Experta en estrategia empresarial, análisis financiero, investigación de acciones, Bloomberg e informes financieros.

Lillie Hernández Menor: Asesora Principal. (2017-2019).

En la empresa **PEÑOLES** tuvieron participación 3 mujeres en el consejo de Administración en el periodo 2014-2019 y con una mujer en puesto directivo, así mismo no contó con la presencia de alguna mujer en comité. A continuación, se presenta un resumen curricular de cada una de las mujeres que integran el Consejo de Administración de la minera Peñoles:

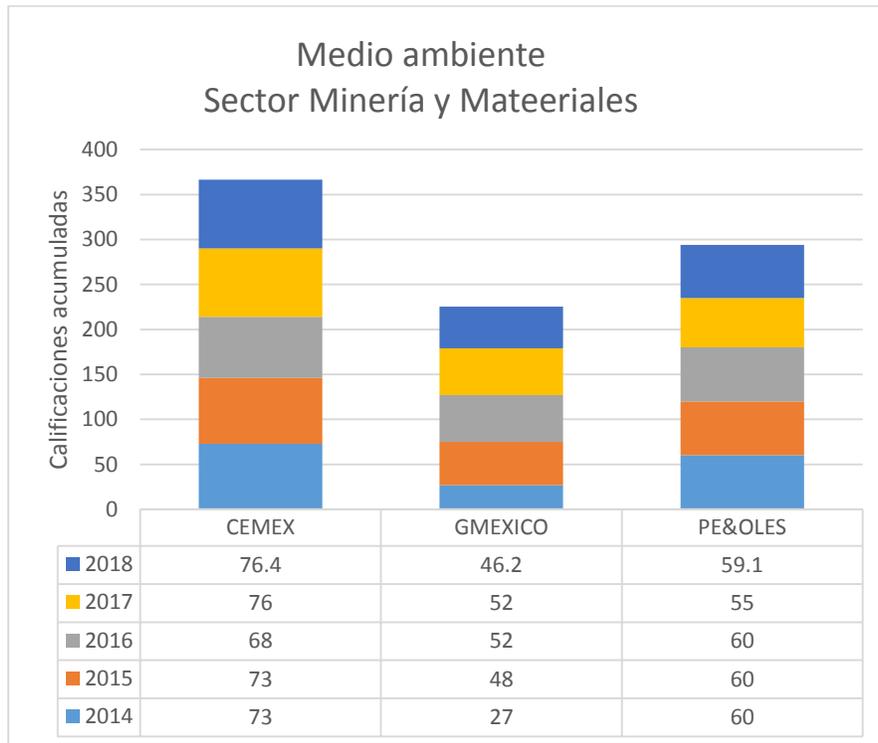
María Nancy Acosta Jáuregui: Directora, Auditora Interna. (2017-2019)

María Teresa Bailleres de Hevia: Es miembro del directorio del Grupo Palacio de Hierro SAB de CV y Miembro de la Asociación Mexicana de Cultura y Miembro de la Fundación Alberto Bailleres, A.C. **Hija de Alberto Bailleres uno de los fundadores de la empresa y hermana de Alejandro Bailleres presidente de la empresa.** Consejera independiente en el periodo 2014 al 2019.

María Dolores Martín Díaz: Profesora del Departamento de Psicología Básica II de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Consejera suplente en el Consejo de Administración en el periodo 2017 al 2019.

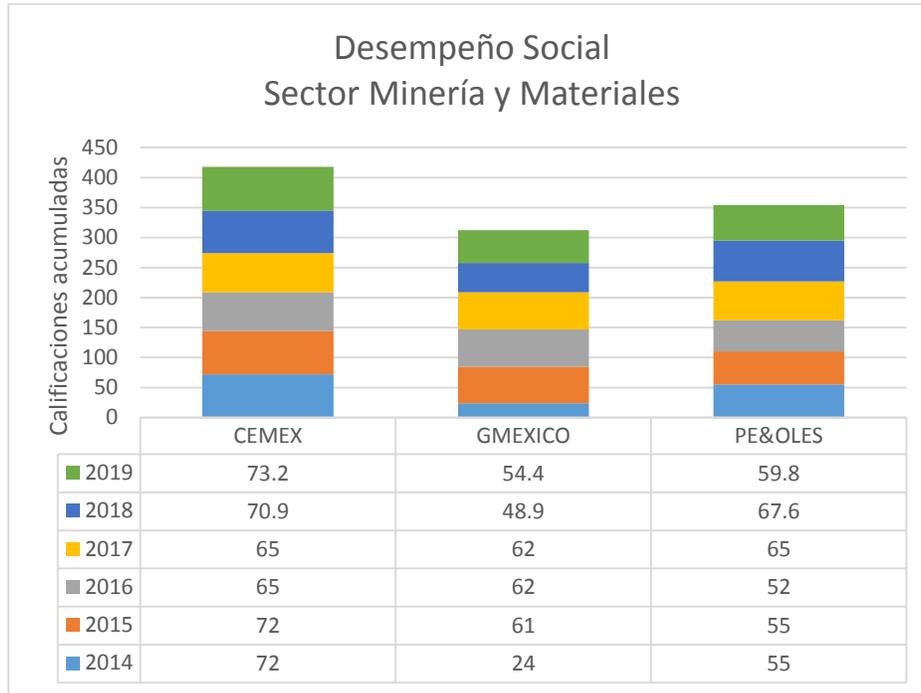
María Gabriela Ocampo González Díaz: Consejera suplente en el Consejo de Administración en el periodo 2018 al 2019.

Ilustración 4. Puntuaciones ASG de las empresas del Sector de Minería y Materiales en su desempeño ambiental



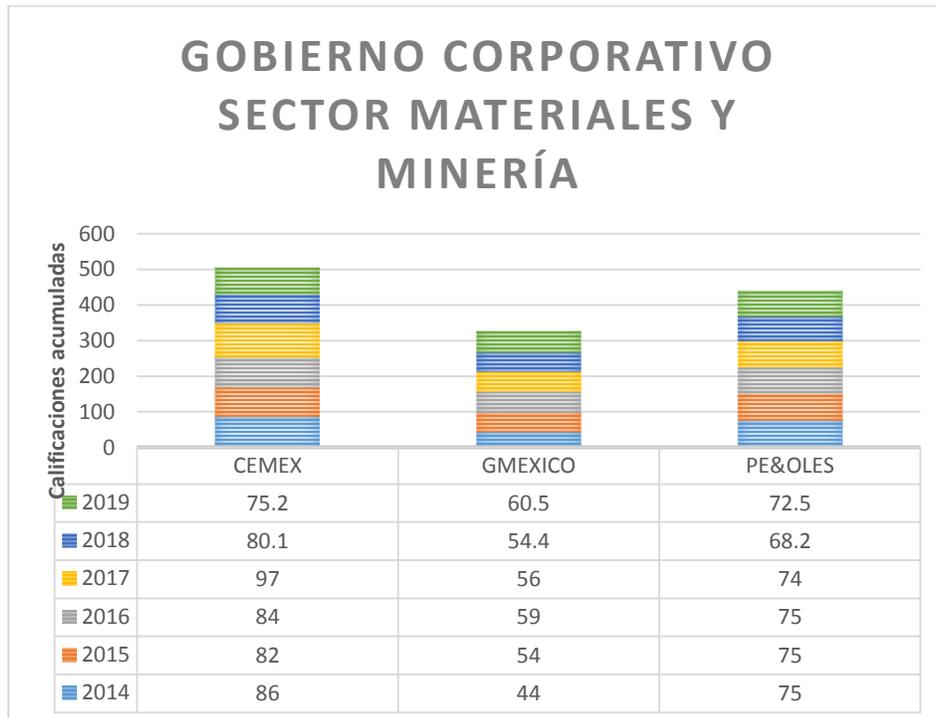
Se puede observar en la tabla que en los periodos 2014-2019 en Medio Ambiente grupo Cemex fue el porcentaje más alto en comparación a GMéxico cuyo porcentaje fue el más bajo dado que grupo Peñoles mantuvo casi siempre un porcentaje proporcional.

Ilustración 5. Puntuaciones ASG de las empresas del Sector Minería y Materiales en su desempeño Social



En desempeño social grupo Cemex fue el que obtuvo el porcentaje más alto, aunque en 2016-2017 tuvo una disminución teniendo un porcentaje casi proporcional con GMéxico y Peñoles, pero en 2018 tuvo un alza significativa a comparación de las otras dos empresas donde grupo México fue el que obtuvo el porcentaje más bajo.

Ilustración 6. Puntuaciones ASG de las empresas del Sector de Minería y Materiales en Gobierno Corporativo



En gobierno corporativo grupo Cemex se mantuvo con el porcentaje más alto siguiéndole grupo peñoles ya que se mantuvo con una mínima baja en comparación a Cemex y México obtuvo el porcentaje más bajo. Tanto Cemex como peñoles contaron con la participación de mujeres tanto en Consejo de Administración como en puestos directos en diferencia de grupo México que solo conto con la presencia de estas en puestos directivos.

En el sector de **Productos de Consumo/Alimentos** las cuatro empresas que lo integran son: Gruma, Arca Continental, Grupo BIMBO y FEMSA.

Gruma que no contó con ninguna mujer en su consejo de administración ni en comité.

ARCA CONTINENTAL contó con dos mujeres en el consejo de Administración en los periodos 2014-2019, a su vez no hubo presencia de alguna mujer en comité. A continuación, se presenta un resumen curricular de cada una de las mujeres que integran el Consejo de Administración de Arca Continental:

Cynthia H. Grossman: Había sido Presidenta del Consejo de Administración de Grupo Continental desde 2000 y miembro del Consejo de Administración desde 1983. Consejera independiente en el consejo desde 2014- 2019.

Marcela Villarreal Fernández: Miembro de la Junta desde 2019. Ex Miembro de la Junta de Embotelladoras Arca de 2001 a 2010. Asesor de la Escuela de Salud Pública y Medicina Tropical de la Universidad de Tulane, Proyecto de investigación. Miembro de la Junta Directiva de Sistema Axis y Argos, y Presidente del Museo de Arte de El Pasó. Consejera independiente desde 2019.

GRUPO BIMBO en el periodo 2014-2019 tuvieron presencia dos mujeres en el consejo de Administración y una mujer en comité de auditoría. A continuación, se presenta un resumen curricular de cada una de las mujeres que integran el Consejo de Administración de Grupo Bimbo:

María Isabel Mata Torrallardona: Es Directora General de Fundación José T. Mata y miembro del Consejo de Administración de Tepeyac, A.C. Consejera suplente desde el periodo 2014 al 2019.

María Luisa Jorda Castro: Ha desempeñado diversos puestos ejecutivos en sus 30 años de carrera profesional perteneciendo a los distintos Comités de Dirección, de Inversiones y de Auditoría. Ha sido Directora General Económico-Financiera en el Grupo De oleó hasta febrero 2015. Consejera independiente de Grupo Bimbo en México (sociedad cotizada) desde 2016 y Vocal de la Comisión de Auditoría y Prácticas Societarias desde abril de 2016.

GRUPO FEMSA tuvo presencia de 6 mujeres en su consejo de Administración en los periodos 2014-2019, sin embargo, no contó con alguna mujer en comité. A continuación, se presenta un resumen curricular de cada una de las mujeres que integran el Consejo de Administración de Grupo FEMSA:

Mariana Garza Lagüera Gonda: Hija del expresidente de la compañía Fomento de Económico Mexicano (FEMSA), controlan las acciones de esta compañía que se negocian tanto en la Bolsa Mexicana de Valores como en el New York Stock Exchange son dueños del 20 por ciento de FEMSA. Consejera independiente en el consejo desde 2014- 2019.

Eva María Garza Lagüera Gonda: Hija del expresidente de la compañía Fomento de Económico Mexicano (FEMSA), controlan las acciones de esta compañía que se negocian tanto en la Bolsa Mexicana de Valores como en el New York Stock Exchange son dueños del 20 por ciento de FEMSA, está casada con José Antonio Fernández Carbajal, actual presidente de FEMSA. Consejera independiente desde 2014- 2019.

Paulina Garza Lagüera Gonda: Hija del expresidente de la compañía Fomento de Económico Mexicano (FEMSA), controlan las acciones de esta compañía que se negocian tanto en la Bolsa Mexicana de Valores como en el New York Stock Exchange son dueños del 20 por ciento de FEMSA. Consejera independiente en el consejo desde 2014- 2019.

Bárbara Garza Lagüera Gonda: Hija del expresidente de la compañía Fomento de Económico Mexicano (FEMSA), controlan las acciones de esta compañía que se negocian tanto en la Bolsa Mexicana de Valores como en el New York Stock Exchange son dueños del 20 por ciento de FEMSA. Consejera independiente en desde 2014- 2018

Consuelo Garza de Garza: Consuelo Garza Lagüera de Garza es hija de don Eugenio Garza Sada, fundador del Tecnológico de Monterrey. Consejera independiente en el consejo desde 2014- 2015.

Bertha Paula Michel González: Docente en la Universidad Autónoma de México. Consejera independiente desde 2017-2019.

La empresa **Kimberly** cuenta con tres mujeres con participación en el consejo de administración en los periodos 2014-2019, sin embargo, no contó con la presencia de alguna mujer en comité.

Elane Stock: Fue Vicepresidente Nacional de Estrategia de la Sociedad Estadounidense del Cáncer de 2008 a 2010 y Gerente Regional del negocio Color-Box de Georgia Pacific (Koch Industries) de 2007 a 2008. De 1992 a 2001 y de 2005 a 2007, ocupó puestos de gestión progresivos en McKinsey & Company, incluida la socia gerente de la oficina de Dublín, Irlanda.

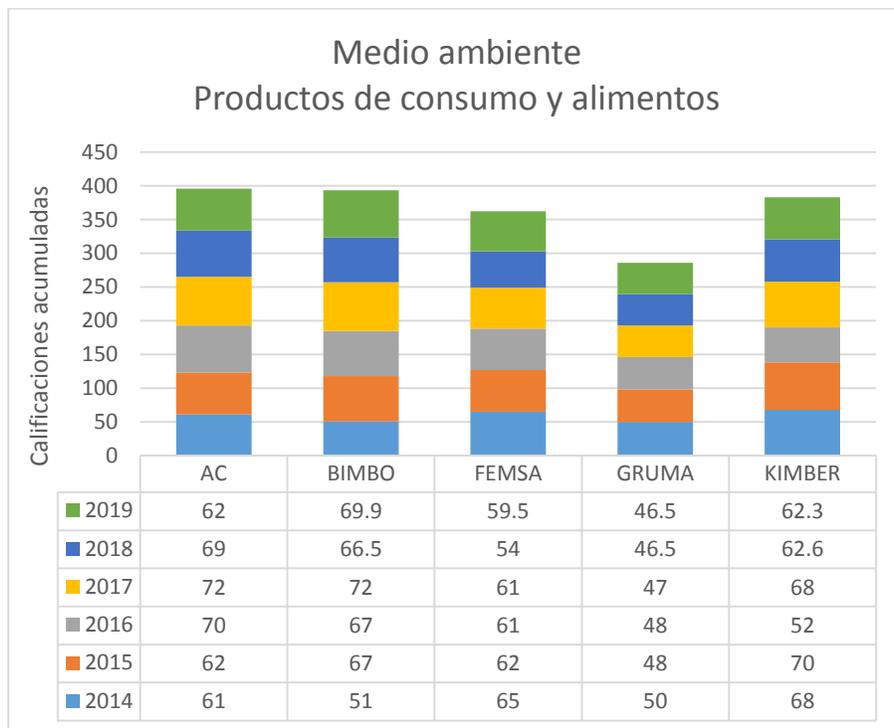
Fue presidenta de grupo de Kimberly-Clark International, una división de Kimberly-Clark Corporation desde 2014 hasta enero de 2017. De 2012 a 2014, Stock fue la presidenta global de Kimberly-Clark Professional, y de 2010 a 2012, fue la jefa de estrategia Funcionario de Kimberly-Clark Corporation. Consejera independiente en Consejo de Administración.

María Henry: Ha sido vicepresidenta sénior y directora financiera de Kimberly-Clark Corporation desde abril de 2015. Antes de eso, fue vicepresidenta ejecutiva y directora financiera de Hillshire Brands, antes conocida como Sara Lee Corporation, desde junio 2012 a agosto de 2014. María Henry fue la directora financiera de Sara el negocio minorista y de servicios de alimentos de Lee en América del Norte desde mayo de 2011 hasta junio de 2012. Consejera suplente en consejo de Administración.

Sandra Macquillan: Ingeniera mecánica colegiada y fue elegida miembro del Instituto de Ingenieros Mecánicos en 2011. Miembro de la Junta Asesora Ejecutiva de SCM World y es Fideicomisaria de Atlanta International School, Atlanta, Georgia. Sandra trabajó en Mars Incorporated durante más de 20 años, ocupando puestos de cadena de suministro de mayor responsabilidad en todo el

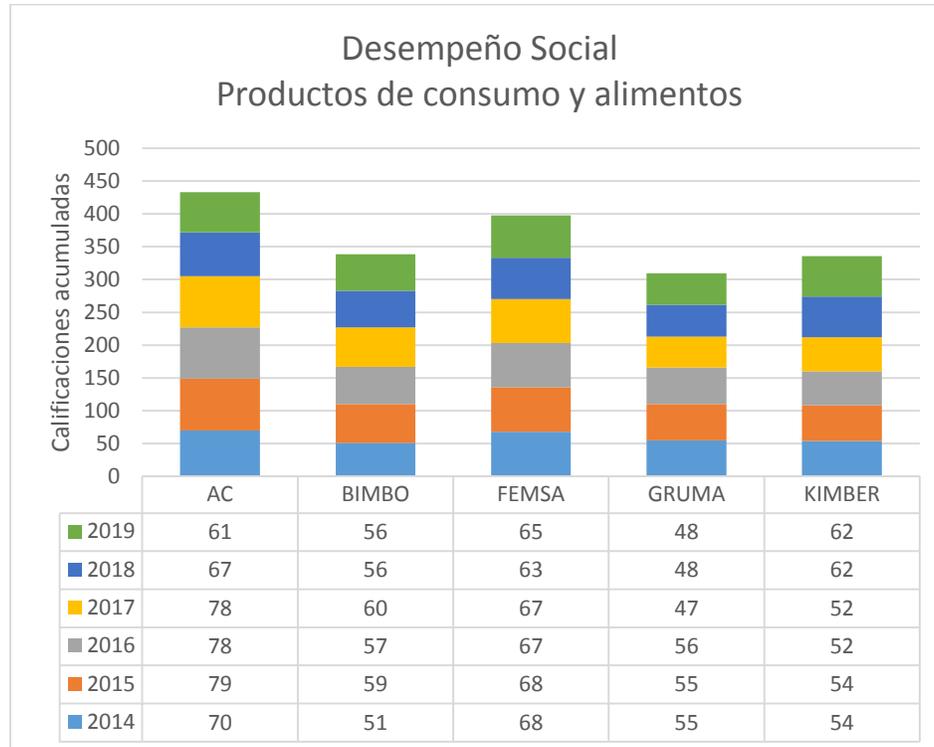
mundo. En su último puesto en Mars, se desempeñó como vicepresidenta global de cadena de suministro para su negocio global de cuidado de mascotas. Ahora en Kimberly se integra como consejera suplente desde 2016.

Ilustración 7. Puntuaciones ASG de las empresas de Productos de Consumo y Alimentos de Medio Ambiente



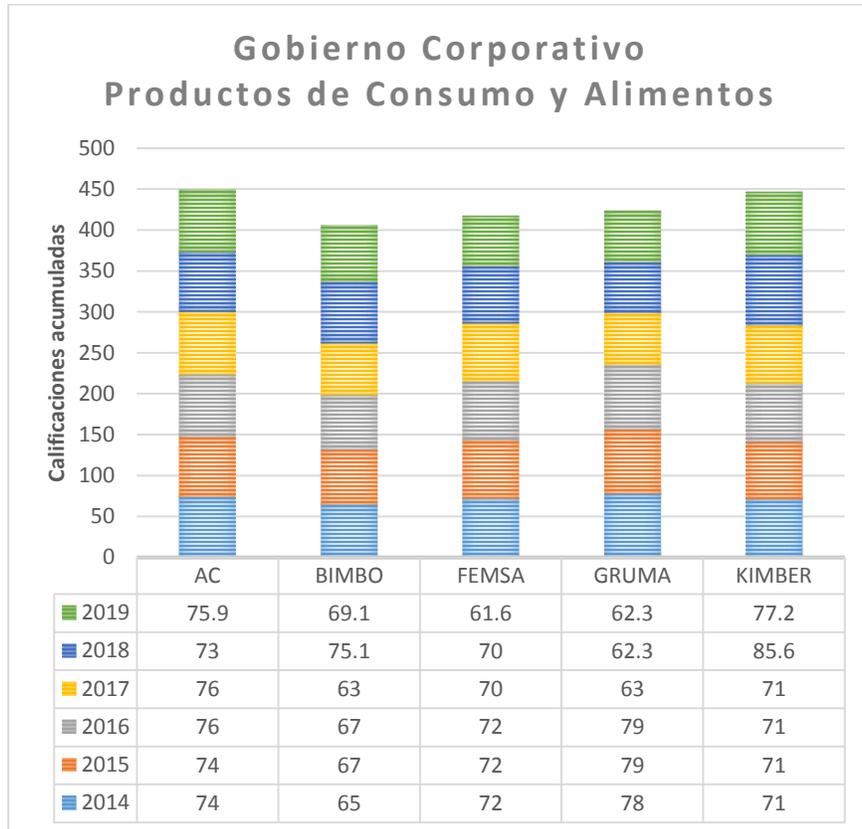
Se puede observar en la tabla que en Medio Ambiente en los periodos 2014-2019 Gruma fue el porcentaje más bajo en comparación de AC, Bimbo y Kimber que mantuvieron un porcentaje proporcional, grupo Femsa se mantuvo intermedia ya que no obtuvo el porcentaje de las otras 3 empresas, pero tampoco obtuvo un porcentaje proporcional a grupo Gruma.

Ilustración 8. Puntuaciones ASG de las empresas de Productos de consumo y alimentos en su desempeño social



En desempeño social se puede observar que grupo AC obtuvo el porcentaje más alto, siguiéndole Femsas y tanto Grupo Kimber y Bimbo obtuvieron un porcentaje proporcional y Gruma obtuvo el porcentaje más bajo por una mínima.

Ilustración 9. Puntuaciones de ASG de las empresas de Productos de consumo y alimentos en su desempeño social



En gobierno corporativo tanto AC y Kimber obtuvieron el porcentaje más alto y tanto Bimbo, Femsa y Gruma obtuvieron un porcentaje proporcional, de las 4 empresas solo Gruma no conto con mujeres en Consejo de Administración ni en puestos directivos, sin embrago obtuvo porcentajes altos en comparación a las otras tres empresas que si contaron con presencia de estas.

En el sector **Financiero** las tres empresas que lo integran son Grupo Inbursa, Santander y Grupo Financiero Banorte.

GRUPO INBURSA contó con la presencia de dos mujeres con participación en el consejo de administración al igual que en comité y con la presencia de 1 mujer en puesto directivo. A continuación, se presenta un resumen curricular de cada una de las mujeres que integran el Consejo de Administración de Grupo Inbursa:

Fabiola Avendaño Ortegón: Dirección General. (2014-2019).

Laura Diez Barroso Azcárraga: Ha incursionado en el campo editorial y de la publicidad, siendo Presidente de Editorial Eres. Asimismo, ha fungido como Presidente de Editorial Televisa en presencia de 19 países. También ha fungido como consejero en Royal Caribbean International, Pro-Mujer México, en el Comité Ejecutivo del Antiguo Colegio de San Ildefonso y participa en los Consejos de Administración de Telmex Internacional. Presidenta de comité y consejera en grupo Inbursa.

Patricia Hevia Coto: Licenciada en Administración de Empresas por la Universidad Anáhuac, actualmente ocupa el puesto de Directora de Operaciones de Región 9 en América Móvil, S.A.B. de C.V.; es responsable de coordinar las áreas de Planeación Estratégica, Comercial, Servicio a Clientes, Finanzas, Operaciones, Sistemas e Ingeniería. Se incorporó como consejera a partir del 2019.

Grupo Banorte en los periodos de 2014-2019 contó con 5 mujeres en el consejo de Administración y también conto con presencia de mujeres en su comité.

Patricia Armendáriz Guerra: Es Directora General de Financiera Sustentable, Directora Asociada del Banco de Pagos Internacionales y Socia Directora y Fundadora de Valores Financieros. Fue asesora del Presidente Vitalicio del Consejo de GBanorte, y Directora de Proyectos Especiales de la misma Institución. Se ha desempeñado como Asesora del Secretario de Hacienda y Crédito Público y como Vicepresidenta de Supervisión de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores. Consejera independiente periodo 2014 a 2019.

Graciela González Moreno: Es Contadora Privada por la Universidad Labastida de Monterrey, N.L. Desde septiembre de 1988 a 2010 participó como socia fundadora y miembro del Consejo de Administración de Asociación Gilberto, A.C., siendo Vicepresidenta de 2007 a 2010. Es hija de Don Roberto González Barrera, hermana de Doña Bertha González Moreno, Don Juan González Moreno que es propietario y Don Roberto González Moreno. Consejera suplente del periodo 2014 a 2019.

Guadalupe Phillips M: Licenciatura en Derecho, es la Directora General de Empresas ICA, S.A.B. de C.V. ICA, que es la empresa líder en construcción y operación de infraestructura en México. Anteriormente, la Dr. Phillips fungió como Directora de Reestructura en ICA y fue Vicepresidente de Finanzas y Riesgos de Grupo Televisa. Participa como Consejera propietaria en los Consejos de Sky México y de Evercore Casa de Bolsa y, **participa como consejera suplente de Grupo Televisa y Grupo Financiero Banorte.** Ganadora del Premio al Mérito Profesional en el Sector Corporativo 2018. Consejera suplente-independiente del periodo 2015 A 2019.

Olga María del Carmen Sánchez Cordero Dávila: Es Licenciada en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) con posgrado en Política Social y Administración por el University Collage of Swansea en Gran Bretaña. Es Doctora Honoris Causa por la Universidad Autónoma de Morelos y por la Universidad Autónoma de Nuevo León. Ingresó al Consejo de Administración de GFNorte en abril de 2016. Catedrática en la UNAM y autora de varias publicaciones, fungió como Directora del Seminario de Sociología General y Jurídica de la Facultad de Derecho de la UNAM (1980 a 1984). Consejera independiente desde 2016-2019.

Banco Santander contó con ocho mujeres en el consejo de Administración en los periodos 2014-2019, sin embargo, no contó con la presencia de alguna mujer en comité. A continuación, se presenta un resumen curricular de cada una de las mujeres que integran el Consejo de Administración del Banco Santander:

Gina Lorena Diez Barroso Azcárraga: Licenciada en Diseño por la Universidad CDI. Presidente y fundadora, por más de 20 años, de Grupo Diarq, S.A. de C.V. En 2004 fundó el CENTRO de Diseño y Comunicación, S.C., fundadora de Pro-Educación Centro. Participa en diversos Consejos de Administración Comités y Grupos, tanto nacionales como internacionales, destacando: Americas Society and Council of the Americas, Qualitas of Life Foundation, Grupo Integral de Desarrollo Inmobiliario, etc. Ahora actúa como consejera independiente de GFSM, Banco Santander México, Casa de Bolsa Santander, Santander Hipotecario, Santander Consumo y Santander Vivienda.

Dra. Ana Patricia Botín-Sanz: Licenciada en Ciencias Económicas por la Universidad Brin Mawr Collage (Pennsylvania, Estados Unidos). Miembro del consejo de administración de The Coca-Cola Company. Se incorporó a Banco Santander tras trabajar en JP Morgan (Nueva York, 1980-1988). En 1992 fue nombrada directora general. Entre 1992 y 1998 lideró la expansión de Santander en Latinoamérica. En 2002, es nombrada presidenta ejecutiva de Banco Español de Crédito, S.A. Entre 2010 y 2014 fue consejera delegada de Santander UK. En 2014 es nombrada presidenta ejecutiva de Santander y en 2016 fue nombrada presidenta consejera en grupo Santander

Homaira Akbari: Doctora en Física Experimental de Partículas por la Tufts University y MBA por la Carnegie Mellon University. Fue presidenta y CEO de SkyBitz, Inc., directora general de TruePosition Inc., consejera externa de Covisint Corporation y US Pack Logistics LLC y ocupó varios cargos en Microsoft Corporation y en Tales Group. Se incorporó al consejo en 2016 como consejera independiente.

Sol Daurella Comadran: Licenciada en Ciencias Empresariales y MBA por ESADE. Fue miembro de la Junta Directiva del Círculo de Economía y consejera externa independiente de Banco Sabadell, S.A., Ebro Foods, S.A. y Acciona, S.A. Presidenta de Coca Cola, presidenta ejecutiva de Olive Partners, S.A. y ocupa

diversos cargos en sociedades de Grupo Cobega. Consejera independiente a partir del 2016-2019.

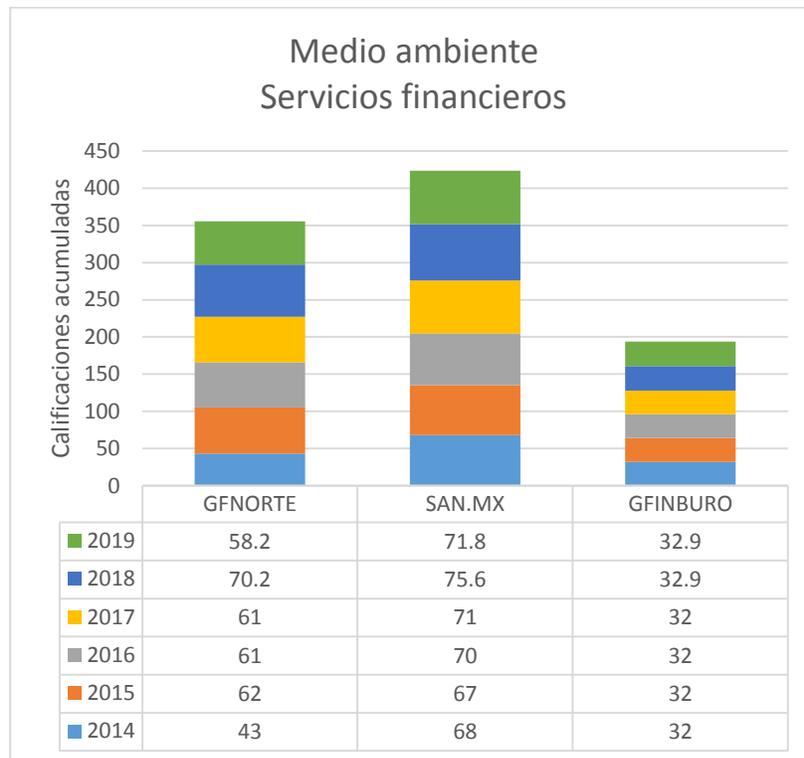
Esther Giménez Salinas: Tiene un doctorado en Derecho y Psicóloga por la Universidad de Barcelona. Fue Rectora de la Universidad Ramón Llull, miembro del comité permanente de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), vocal del Consejo General del Poder Judicial, miembro del comité científico de política criminal del Consejo de Europa, directora general del Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada del Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya y miembro del consejo asesor de Endesa-Catalunya. Consejera independiente.

Isabel Tocino Biscarolasaga: Doctora en Derecho. Ha realizado programas de alta dirección en el IESE y Harvard Business School. Es profesora titular de la Universidad Complutense de Madrid. Otros cargos relevantes: ha sido Ministra de Medio Ambiente, presidenta de la Comisión de Asuntos Europeos y de Asuntos Exteriores del Congreso de los Diputados y presidenta para España y Portugal y vicepresidenta para Europa de Siebel Systems. Actualmente es miembro electivo del Consejo de Estado, miembro de la Real Academia de Doctores y consejera no ejecutiva de ENCE Energía y Celulosa, S.A., Naturhouse Health, S.A. y Enagás, S.A. consejera independiente en 2016.

Belén Romana García: Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Autónoma de Madrid y Economista del Estado. Fue directora general de Política Económica y directora general del Tesoro del Ministerio de Economía del Gobierno de España, así como consejera del Banco de España y de la CNMV. Fue consejera externa de Banco Español de Crédito, S.A. y presidenta ejecutiva de la Sociedad de Gestión de Activos Procedentes de la Reestructuración Bancaria, S.A. (SAREB). Consejera independiente desde 2016

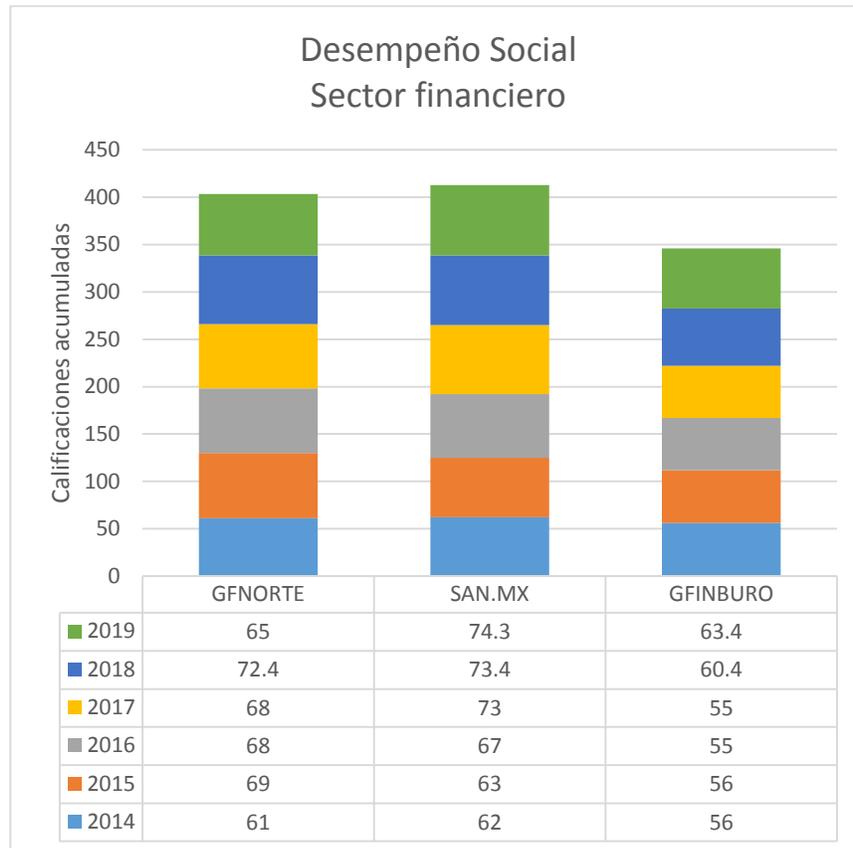
Pamela Walkden: Licenciada en Ciencias Económicas por la Universidad de Cambridge. Tiene una extensa carrera en el sector bancario. Ha desempeñado distintos cargos de alta dirección en Standard Chartered Bank, entre ellos, responsable de Recursos Humanos, responsable de RiASGos, tesorera, responsable de Gestión de Activos y Pasivos y Mercados Regionales, responsable de Auditoría Interna. También miembro del comité de bienestar y ética del Royal Veterinary College. Consejera independiente desde 2019.

Ilustración 10. Puntuaciones de ASG de las empresas del sector servicios financieros en Medio Ambiente



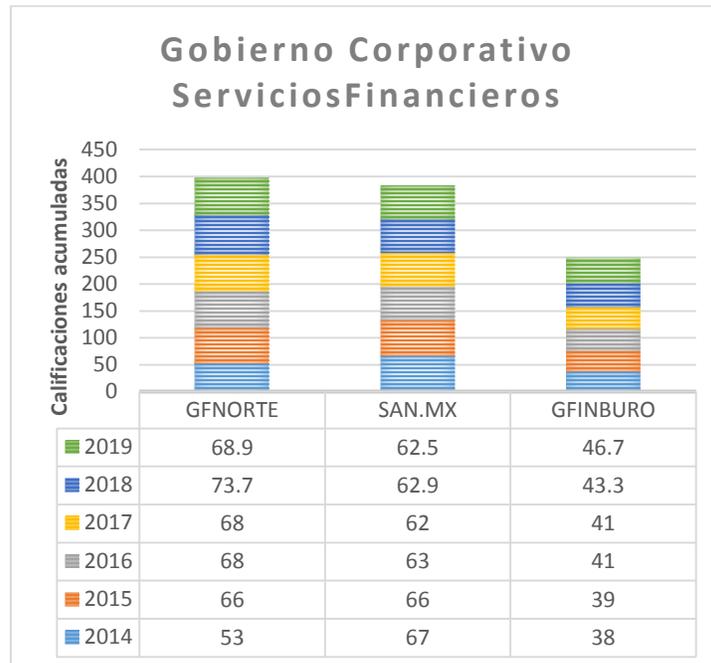
Se puede observar que Grupo Santander obtuvo el porcentaje más alto en comparación a grupo Inbursa que obtuvo un porcentaje muy bajo y Grupo Banorte obtuvo un porcentaje intermedio con una mínima baja en comparación a Santander puesto que sus números fueron similares.

Ilustración 11. Puntuaciones ASG de las empresas de Servicios Financieros en su desempeño social



En Desempeño Social Grupo Santander obtuvo el porcentaje más alto ganándole con una mínima a Grupo Banorte y Grupo Inbursa obtuvo el porcentaje más bajo, pero con muy poca diferencia.

Ilustración 12. Puntuaciones de ASG de las empresas de servicios financieros en Gobierno Corporativo



En Gobierno Corporativo Grupo Banorte fue el que obtuvo el mayor porcentaje ganándole con una mínima a Grupo Santander y Grupo Inbursa obtuvo el porcentaje más bajo puesto que Inbursa conto con 1 mujer en Consejo de Administración y 1 mujer en puestos directivo, en comparación de Grupo Banorte y Santander que tuvieron más de 5 mujeres en consejo.

En el sector de **Servicios de telecomunicaciones** las dos empresas que lo integran son: América Móvil y Televisa.

AMX (América Móvil) contó con tres mujeres en el consejo de Administración en los periodos 2014-2019 y con 1 mujer en puesto directo, sin embargo, no contó con

la presencia de alguna mujer en comité. A continuación, se presenta un resumen curricular de cada una de las mujeres que integran el Consejo de Administración de América Móvil:

Patricia Raquel Hevia Coto: Directora de Operaciones Región 9. Ocupa el puesto número veintisiete dentro del ranking de Las 50 Mujeres más Poderosas del 2010 de Expansión, es la única mujer a cargo de una dirección de operaciones en **América Móvil**, la tercera empresa de **celulares** más grande del mundo. Además, coordina en la principal subsidiaria de América Móvil, dos de los proyectos clave: la Portabilidad y el Registro Nacional de Usuarios.

MARIA JOSE PEREZ SIMON CARRERA: Se han publicado, entre otros, el cargo de consejero en una empresa situada en Asturias. Está o ha estado relacionado, entre otras, con una empresa con actividad CNAE Fabricación de otros productos básicos de química orgánica, actividad SIC Productos químicos orgánicos industriales SC. El último anuncio en BORME de esta empresa ha sido publicado el 28/06/2018, en el Registro Mercantil de Asturias. Consejera Suplente.

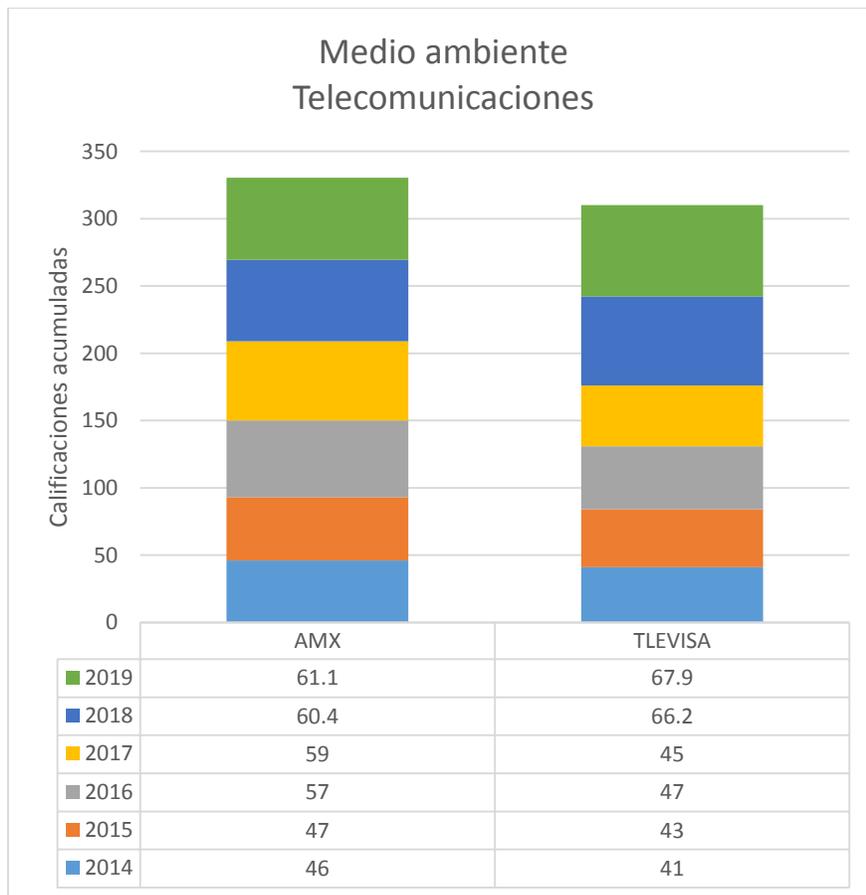
Vanessa Slim Domit: Presidente la Asociación de Superación para México y América Latina (ASUME), la cual rige los programas de bienestar social de las fundaciones Telmex y Carlos Slim. La señorita Vanessa Slim es hija del señor Daniel Hajj Aboumrad y nieta del señor Carlos Slim Helú. Consejera independiente en América Móvil.

En **Televisa** contó con una mujer en el consejo de Administración en los periodos 2014-2019, y tampoco contó con la presencia de alguna mujer en comités. A continuación, se presenta un resumen curricular de cada una de las mujeres que integran el Consejo de Administración

Guadalupe Philips Morgan: Licenciada en Derecho del Instituto Tecnológico Autónomo de México y cuenta con una Maestría y Doctorado otorgado por The Fletcher School de la Universidad de Tufts. Miembro de Consejo de Administración desde abril de 2016. Funge como Directora General de Empresas ICA, S.A.B. de

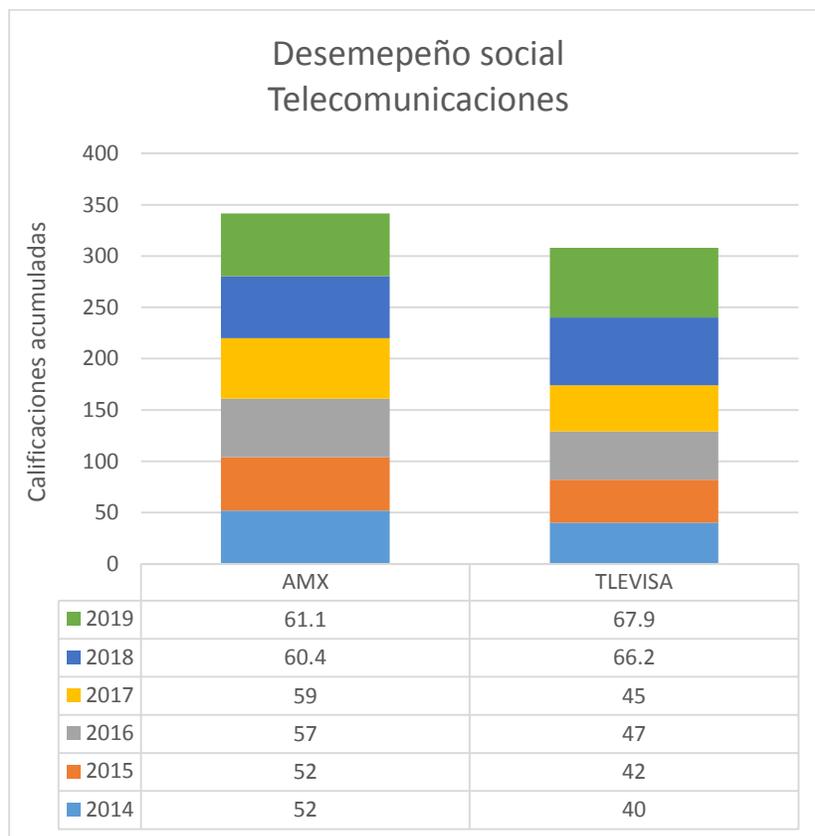
C.V. desde noviembre de 2016 de C.V. y es miembro patrimonial del Consejo de Administración de la misma empresa desde abril de 2016. Actualmente participa como Consejera propietaria en los Consejos de Sky México y de Evercore Casa de Bolsa y participa como consejera suplente de Grupo Televisa y Grupo Financiero Banorte. Vicepresidente de Finanzas y Riesgos. Se encuentra en el ranking de las 100 mujeres más poderosas de México, Expansión.

Ilustración 13. Puntuaciones de ASG de las empresas de Telecomunicaciones en Medio Ambiente



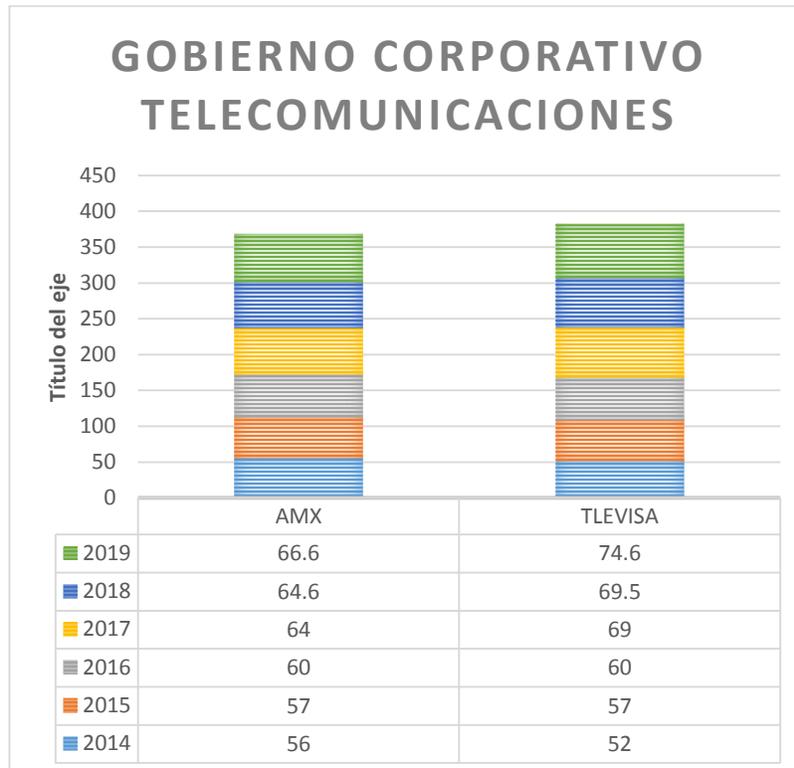
Se puede observar en la tabla que en Medio Ambiente América Móvil tiene el porcentaje más alto ganándole con una mínima a Televisa pues su puntaje casi siempre es similar.

Ilustración 14. Puntuaciones ASG de las empresas de Telecomunicaciones en Medio Ambiente



En Desempeño Social América Móvil siguió teniendo un porcentaje mayor que el de Televisa, pero la diferencia siguió siendo mínima pues solo fue mayor en los periodos 2014-2017 después Televisa obtuvo puntajes más altos.

Ilustración 15. Puntuaciones ASG de las empresas de Telecomunicaciones en Gobierno Corporativo



En Gobierno Corporativo Televisa obtuvo un porcentaje más alto con respecto a América Móvil, siendo una diferencia mínima puesto que los puntajes casi siempre fueron muy similares, cabe recalcar que ambas empresas contaron con las mismas mujeres en consejo al igual que con presencia en puestos directivos.

En el sector de **Servicios y bienes de consumo** las dos empresas que lo integran son: Wal-Mart y Liverpool.

Wal-Mart contó con siete mujeres en el consejo de Administración en los periodos 2014-2019 al igual que con presencia en consejo directivo y presencia de mujeres en comité. A continuación, se presenta un resumen curricular de cada una de las mujeres que integran el Consejo de Administración de Wal-Mart:

Olga González: Es vicepresidenta y directora de Administración y Finanzas de Wal-Mart de México y Centroamérica y es parte del 40% de CFO que son mujeres en México, según el estudio 'Mujeres directivas: construyendo un plan para la acción', de la consultora Grant Thornton. En julio de 2017 asumió la dirección de Finanzas de Wal-Mart de México y Centroamérica, la mayor operación de la empresa fuera de Estados Unidos. Consejera suplente en 2015 y 2018.

Adriana Velázquez: Vicepresidenta y Directora General de cumplimiento para México 2018.

Ivonne Montiel: Vicepresidenta de Mercadotecnia y Entendimiento del Cliente 2018.

Beatriz Núñez: Vicepresidenta de Transformación Digital 2018.

Ana Teresa Concepción: Vicepresidenta de Recursos Humanos Centroamérica.

Lilia Jaime: Vicepresidenta de Operaciones Sam's. 2015.

Mónica Loiza: Vicepresidenta Auditoría de México Centroamérica. 2015.

María Guadalupe Morales: Vicepresidenta de Operaciones Wal-Mart. 2015.

Karina Awad: Vicepresidenta Senior de Recursos Humanos. 2015-2017.

Puestos directivos:

Mercedes Aragonés: Ex vicepresidente ejecutivo de Wal-Mart de México Sab de CV con periodo de 2015-2019.

Mariela Servitje: La socióloga, empresaria, educadora y filántropa, Marianela es heredera de Grupo Bimbo, además de elegir el camino corporativo, impulsa la educación, juventud y niñez mexicana. De joven invertía su tiempo ayudando indígenas otomíes. Se encuentra en las 100 mujeres más poderosas de México 2021. Conformada en puesto de directivo de departamento 2015-2019.

Martha Smith: Consejera directiva en los años 2015, 2016, 2017 y 2019.

Tania Farah: Consejera directiva en los años 2016,2017 y 2019.

Kathleen McLaughlin: Kathleen obtuvo una licenciatura en ingeniería eléctrica de la Universidad de Boston, así como una maestría en política, filosofía y economía de Balliol College en la Universidad de Oxford, **vicepresidenta ejecutiva y directora de sostenibilidad de Wal-Mart Inc. y presidenta de la Fundación Wal-Mart** 2016-2019. Kathleen es responsable de los programas que ayudan a Wal-Mart a crear oportunidades económicas a través de empleos y abastecimiento; mejorar la sostenibilidad de las cadenas de suministro de alimentos, prendas de vestir y mercancías en general; y fortalecer la resiliencia de las comunidades locales.

Adriana Velázquez: Es actualmente la Directora de Ética y Cumplimiento de Wal-Mart México. Como CECO, Adriana supervisa el equipo de cumplimiento de la empresa en México y es responsable de continuar mejorando los procesos de cumplimiento de la empresa. Antes de este cargo, Adriana fue Directora Anticorrupción en México y Centroamérica desde agosto de 2012, cuando se incorporó a Wal-Mart. Antes de unirse a Wal-Mart, Adriana trabajó en varios roles legales y de cumplimiento para GE, y más recientemente se desempeñó como Directora de Cumplimiento para GE Latinoamérica. 2019.

Blanca Treviño: Co-Fundadora, Presidente y Directora General de Softtek, una compañía global dedicada a ayudar a las organizaciones a evolucionar a través de la tecnología digital. En 2019, WITI incorporó a Blanca al Salón de la Fama de las Mujeres en la Tecnología, y en 2018 recibió el Premio al Liderazgo en la Educación de Educando (anteriormente, Worldfund), por sus contribuciones e influencia para mejorar la educación en México. Blanca es Vicepresidente del Consejo Empresarial Mexicano, Consejo Iberoamericano para la Productividad y la Competitividad, Grupo Lala, la Bolsa Mexicana de Valores, así como de universidades, incluyendo su alma mater, el Tecnológico de Monterrey (ITESM). Consejera independiente y también forma parte del comité de auditoría y prácticas sociales.

Carmen Bauza: Bauza se graduó de la Universidad de Seton Hill, donde obtuvo una licenciatura en comercialización de moda y gestión empresarial. Es miembro de la junta directiva de la Asociación Nacional de Farmacias en Cadena, la Red de Mujeres Ejecutivas y el Consejo de Alfabetización del Condado de Benton. Es patrocinadora ejecutiva del Grupo de Recursos para Asociados Hispanos y Latinos. Bauza pasó los últimos 10 años como líder sénior en Wal-Mart, y más recientemente se desempeñó como vicepresidente sénior de su división de comercialización de consumibles, salud y bienestar. Consejera suplente.

Gisel Ruiz: En 2006 se convirtió en vicepresidenta y gerente general regional de la división de operaciones de campo. De 2008 a 2010, Gisel se desempeñó como vicepresidente senior de Wal-Mart People en los Estados Unidos. En 2008, fue reconocida como una de las 25 mujeres de minorías más poderosas en los negocios por el Consejo Ejecutivo de Empresas de Minorías. Gisel recibió el premio Wal-Mart Leadership Award 2008 y fue elegida por Hispanic Business Magazine como una de las 25 mejores mujeres de negocios de 2009. Latina Style la honró como Ejecutiva Latina del Año 2010, y en 2012, 2013 y 2014, fue nombrada por FORTUNE revista como una de las 50 mujeres más poderosas en los negocios. En 2013, Gisel recibió el premio “Premio Orgullo” de la Federación Hispana, en honor a los latinos que han demostrado una dedicación inquebrantable a su comunidad. Más recientemente, recibió el Premio al Servicio Distinguido “Mujer del año” de 2013 de la USO de Metropolitan New York. Consejera provisional en 2016.

Anne Myong: La Sra. Myong se desempeñó como vicepresidenta sénior y directora financiera del negocio de comercio electrónico global de Wal-Mart. En esta capacidad, dirigió las actividades de finanzas, contabilidad, planificación estratégica, fusiones y adquisiciones e integración. Se unió a Wal-Mart en 2011 como directora administrativa de su operación minorista en China y se convirtió en directora financiera el año siguiente. Durante su mandato en Wal-Mart, la Sra. Myong se desempeñó como miembro de la junta directiva de Wal-Mart México y fue

miembro de la junta asesora de mujeres líderes de la directora ejecutiva. Se incorporó al consejo en 2016.

Kirsten Evans: Vicepresidente Ejecutiva de Mercadotecnia de Wal-Mart Canadá.

Kirsten es responsable de dirigir la estrategia de mercadotecnia de Wal-Mart Canadá y Wal-Mart Media Group, junto con la unidad de negocios de Servicios Financieros. Kirsten fue nombrada para el programa “Women to Watch 2016” de Ad Age y es miembro ejecutivo fundador del Consejo de Entretenimiento de Walmart, cuya misión es elevar asociaciones y oportunidades con las principales compañías de entretenimiento. Consejera suplente en 2018.

Lori Flees: Antes de unirse a Wal-Mart, Lori pasó 17 años en Bain & Company, donde fue socia de consultoría de estrategia global. Lori comenzó su carrera con puestos en Intel Corporation y General Motors. Lori tiene una licenciatura en sistemas de gestión de Kettering University (antes General Motors Institute) y una maestría en administración de empresas de Harvard Business School. Vicepresidente Senior y Gerente General de Compras para la Salud y el Bienestar en Sam’s Club. Lori comenzó en Wal-Mart en 2014 como Vicepresidente Senior de Estrategia Corporativa con responsabilidad en Estrategia Corporativa, Planificación y Análisis.

Liverpool contó con cuatro mujeres en el consejo de Administración en los periodos 2014-2020, tampoco con la presencia de mujeres en su comité. A continuación, se presenta un resumen curricular de cada una de las mujeres que integran el Consejo de Administración de Liverpool:

Madeleine Bremond S: Vicepresidenta consejera suplente de Liverpool

Directora General y Directora de Orion Tours SA De CV y Gerente de Victium SA de CV.

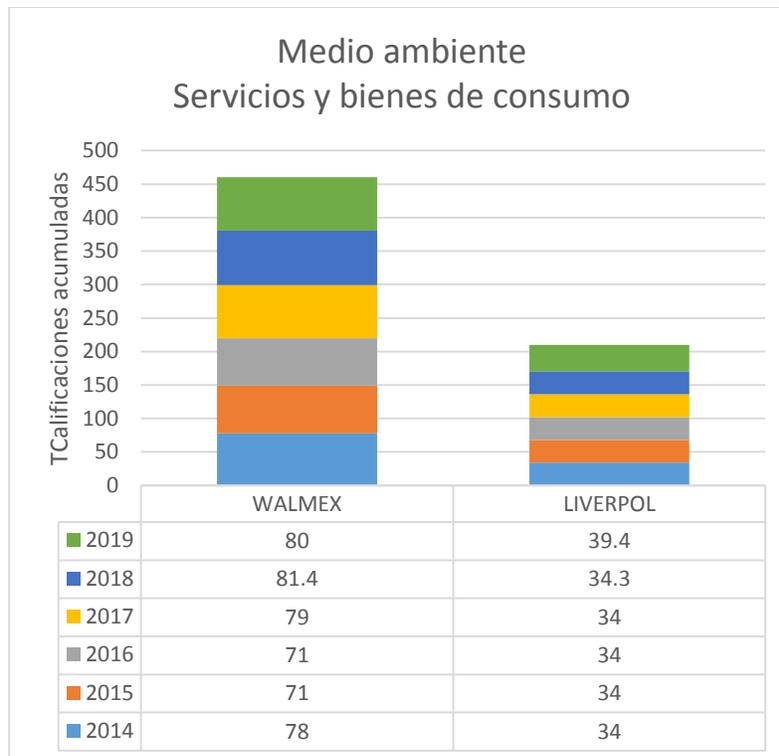
De las siguientes consejeras no fue posible encontrar información:

Magdalena Michel consejera suplente en 2014.

Magdalena guichard consejera suplente

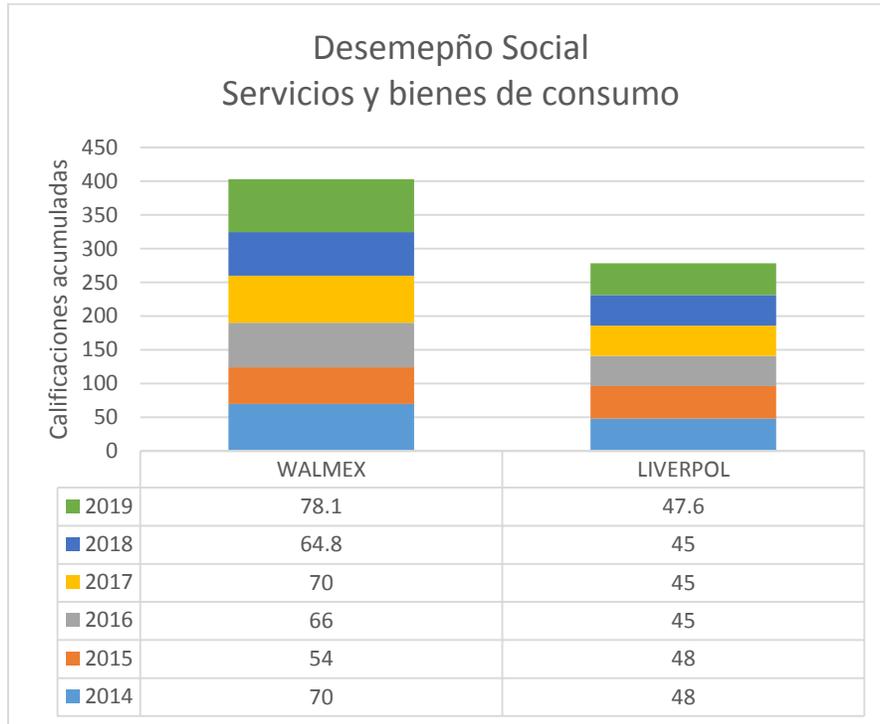
Bertha Michel se incorpora en 2016 como consejera suplente en Liverpool.

Ilustración 16. Puntuaciones ASG de las empresas de Servicios y Bienes de Consumo en Medio Ambiente



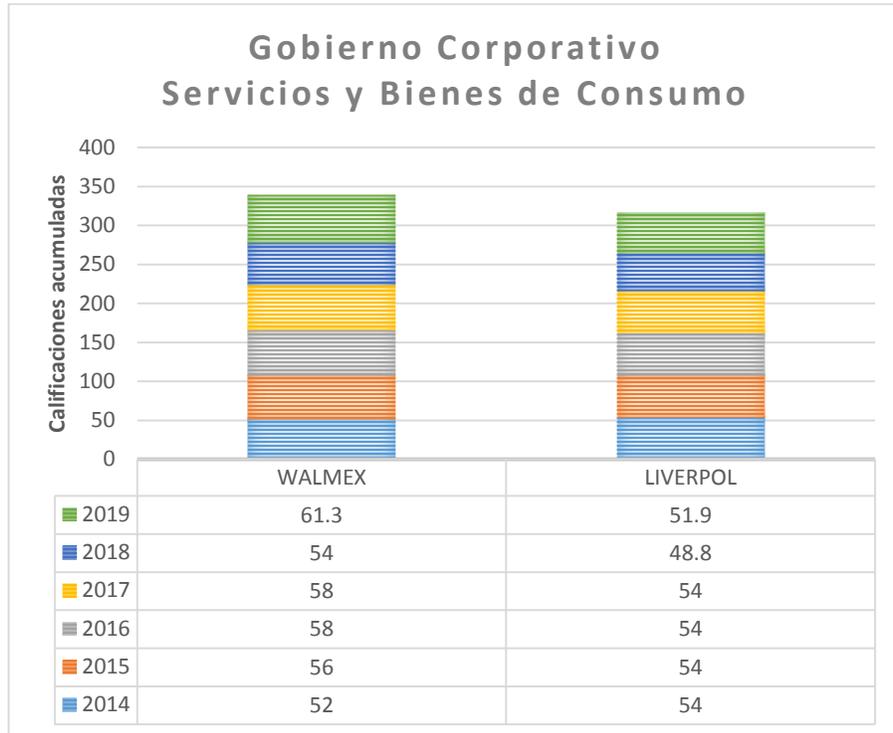
Se puede observar en la tabla que en Medio Ambiente Wal-Mart obtuvo un porcentaje más alto en comparación a Liverpool puesto que en los periodos de 2014-2019 sus puntajes fueron mucho más altos y en ningún periodo obtuvo un alce favorable Liverpool.

Ilustración 17. Puntuaciones de ASG de las empresas de Servicios y Bienes de Consumo en su Desempeño Social



En Desempeño Social Wal-Mart siguió teniendo un porcentaje más alto en comparación a Liverpool que siguió teniendo números muy bajos y en el único periodo de 2015 fue cuando obtuvo un alce favorable, pero en 2016 volvió a declinar y ya no tuvo ningún alce favorable.

Ilustración 18. Puntuaciones de ESG de las empresas de Servicios y Bienes de Consumo en Gobierno Corporativo



En Gobierno Corporativo Wal-Mart obtuvo el porcentaje más alto, pero fue con una mínima ventaja en los periodos de 2014-2017 hacia Liverpool dado que sus números casi siempre fueron muy similares, pero en los periodos de 2018-2019 Wal-Mart obtuvo un alza favorable con respecto a Liverpool cuyos números tuvieron un descenso, cabe mencionar que ambos contaron con mujeres en sus puestos directivos, aunque Wal-Mart contó con más presencia de estas.

CAPÍTULO 4. RESULTADOS.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

De acuerdo a la investigación realizada y a los datos que obtuvimos al elaborar las tablas nos dimos cuenta que la mayoría de las mujeres que estaban integradas en los consejos de administración eran consejeras suplentes esto quiere decir que tienen una mínima responsabilidad a la hora de tomar decisiones puesto que esto recae en los consejeros titulares y los independientes, donde la mayoría son hombres.

Las mujeres que están en los consejos de administración que son consejeras independientes su porcentaje son del 9% siendo hijas, hermanas, o esposas del dueño de la empresa o socios de ellas. No generalizamos que esto minimice su independencia de pensamiento en la toma de de decisiones, teniendo en cuenta que muchas de estas mujeres trabajaron arduamente para poder llegar a obtener los cargos que tienen en la empresa y sin la ayuda de nadie alcanzaron puestos importantes. Esto se demuestra en su gran capacitación y cultura que se muestran en sus biografías

Muchas de estas mujeres que tuvieron o tienen participación en los consejos de administración o en el consejo directivo han sido elegidas parte de las 100 mujeres más poderosas en los negocios por la revista Expansión, y también han tenido presencia en las 50 mujeres más poderosas según la revista Forbes, al igual que muchas de ellas han sido elegidas como empresarias del año en México.

De las empresas de las cuales obtuvimos la información nos dimos cuenta de que solo Wal-Mart, Femsa, Santander, Kimber, Banorte y Liverpool contaron con más mujeres en su Consejo de Administración y en Consejo Directivo en comparación a las otras empresas que tuvieron la participación de pocas mujeres o la nula participación de ellas. Cabe destacar que Wal-Mart es de las empresas que más mujeres consejeras tienen, pionera en México en impulsar la Responsabilidad

Social Empresarial y con puntuaciones en sus calificaciones ASG. Resaltando sus resultados en cuidado del medio ambiente.

Al recolectar la información nos dimos cuenta que aún sigue existiendo un abismo entre las mujeres con tener altos puestos debido a que por diversos motivos los hombres siguen liderando en estos, aunque las mujeres demuestren que son aptas para tales cargos, sigue existiendo esa barrera invisible que no deja que estas avancen.

Por otro lado, al realizar la investigación documental del techo de cristal, también nos percatamos que uno de los factores que inciden en que estas no acepten puestos de poder, son los personales, ya que prefieren tener puestos inferiores para tener una estabilidad entre el trabajo y el hogar, por lo que muchas veces sienten que dejan de lado el papel de madre, esposa o de hija por enfocarse en trabajos que demandan su disponibilidad casi total.

CONCLUSIONES.

En el presente trabajo se encontró que de las 18 empresas socialmente responsables que cotizaron en la bolsa mexicana de valores del 2014 al 2019, la participación de las mujeres sigue siendo poca, puesto que en los Consejos de Administración la mayoría obtiene puestos como consejeras suplentes y algunas de las que son titulares son familiares de los consejeros hombres. Esto implica que las empresas pierden beneficios al no tener a mujeres en puestos directivos ya que como lo dicen Lin, Liu, Huang y Chen (2018), se ha demostrado que contar con mujeres en puestos directivos, ayuda a una mejor comunicación, mejor control y mejores prácticas de gobierno corporativo.

También nos percatamos de que sí se cumplieron con los objetivos tanto generales como particulares, dado que en los objetivos generales analizamos la participación de las mujeres en puestos directivos y de liderazgo de las 18 empresas seleccionadas e investigamos a fondo los objetivos particulares, esto nos llevó a lo siguiente:

- El Techo de Cristal aún existe, aunque ha perdido la intensidad con el paso del tiempo especialmente en las ESR, ya que se ha visto más representación femenina en puestos directivos, pero, aunque la presencia ha aumentado nos percatamos que aún hay brechas en número y responsabilidad del puesto que ejercen en los Consejos.
- Los perfiles de las mujeres analizadas mostraron su alta capacidad intelectual, experiencia en el ramo y algunas de ellas solteras o sin hijos. Esto nos indica que para llegar a esos puestos se requiere de muy alta capacitación, gran experiencia y baja responsabilidad familiar y alto reconocimiento.
- Los motivos por lo que las mujeres están más sensibilizadas a cualquier tema son porque tienden a ser más empáticas, generosas y humanas; como lo dice un artículo en Forbes “las firmas con un alto porcentaje de mujeres en

los consejos de administración presentan mayores niveles de donaciones a la caridad, mejores prácticas ambientales y sobre todo mejor responsabilidad social.

- Cuando las empresas cumplen con una buena responsabilidad social, éstas se vuelven una mejor opción para invertir o para que otras empresas colaboren con ellas, dado que siempre buscan una buena organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionen en la sociedad y el medio ambiente mediante un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible incluyendo siempre salud y bienestar en la sociedad. Por eso es importante que se fomente también la responsabilidad social en las empresas, ya que es ayuda a la mitigación de riesgos, mejora la relación con clientes, mejora el clima laboral, pero también es importante hablar de ya no contaminar el planeta.
- Distinguimos que sí existe una relación entre las calificaciones de ASG y la participación de las mujeres en puestos de alta dirección, que, a pesar de no ser resultados contundentes, se puede observar que mejoran algunos aspectos de responsabilidad social de la empresa.

Finalmente podemos decir que la participación de la mujer es muy importante en cualquier área de la empresa, pero es hora de que obtengan más puestos directivos, mayor liderazgo, que existan menores barreras como el salario, que se minimicen más o desaparezcan los estereotipos de género donde persiste la creencia de que determinadas características son propias de las mujeres y hombres, ya que al estudiar el tema, conocimos que las mujeres son aptas para cualquier puesto de trabajo siempre y cuando se preparen para ello y las organizaciones propicien igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres. Esto hará empresas con mayor compromiso y mejor preparadas para enfrentar los retos del futuro.

Por último, encontramos que una de las barreras más fuertes con la que se enfrentan las mujeres es la maternidad, ya que muchas mujeres no tienen con quien dejar sus hijos o en ellas recae todo el peso de la vida familiar. Esto conlleva a que muchas mujeres no acepten puestos de poder para no obtener más

responsabilidades o porque cambian sus prioridades por eso es importante fomentar medidas de flexibilidad, conciliación y corresponsabilidad que eviten que la maternidad menoscabe el desarrollo profesional y así que las mujeres logren tener una vida en familia sana y puestos de poder en las empresas.

BIBLIOGRAFÍA

- Aragón Ramos, P. (2016) La perspectiva de género en la Responsabilidad Social Corporativa. *Ágora, Inteligencia colectiva para la sostenibilidad*. España, Recuperado el 27 de abril de <https://www.agorarsc.org/la-perspectiva-de-genero-en-la-responsabilidad-social-corporativa/#:~:text=La%20Responsabilidad%20Social%20como%20forma,discriminaci%C3%B3n%20y%20en%20los%20prejuicios>.
- Agut, S. y Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de psicología*, 25(2), 201-214.
- Barbera, E., Ramos, A. y Sarre (2003) Mujeres Directivas ante el tercer milenio: El proyecto NOWDI XXI. *Papeles del Psicólogo*, N° 75, pp 46-52.
- Blog BMV (septiembre de 2020). Obtenido de <https://blog.bmv.com.mx/2020/09/el-indice-esg-y-la-inversion-responsable>.
- BMV (Marzo 2019) Bolsa Mexicana de Valores, Índice de Precios y Cotizaciones. Obtenida de <https://blog.bmv.com.mx/2019/03/el-indice-de-precios-y-cotizaciones/>.
- BMV (2015) Grupo Bolsa Mexicana de Valores. Obtenida de <https://www.bmv.com.mx/es/grupo-bmv>.
- Bustos, O. (2002) Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades. *OMNIA: México*, 17, vol 18
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los Recursos Humanos. El capital Humano de las Organizaciones (8ª Edición ed.)*. México: Mc Graw Hill.
- Cajiga Calderón, J.F. (2006) Concepto de Responsabilidad Social Empresarial. Centro Mexicano de Filantropía (Cemefi). México. Obtenido de https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Camarena, M. E. y Saavedra, M. L. (2018). El techo de cristal en México. La ventana. *Revista de estudios de género*, 5(47), 312-347. Recuperado en 03 de mayo de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312&lng=es&tlng=es.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2018, 6 junio) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. *Diario Oficial de la Federación*. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgimh.htm>

- Carroll, A. (1999). Corporate Social Responsibility. Evolution of definitional construct. (Vol. 38). Business & society.
- Centro Mexicano para la Filantropía (2020,15 julio) Cemefi. Obtenido de <https://www.cemefi.org/cemefi/informacion-institucional>
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (2019, Enero 10). Blog, Gobierno de México. Obtenido de <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es>
- Consejo Coordinador Empresarial. (2018). Código de principios bvm. Obtenido de https://www.bmv.com.mx/docs-pub/MARCO_NORMATIVO/CTEN_MNOD/CPMPGC-Julio%202018.pdf
- Dahlsrud, A. (2008). How corporate social responsibility is defined: an analysis of 37 definitions. (Vol. 15). Norway: Corporate Social Responsibility and Environmental Management.
- Diversity, G. t. (12 de 11 de 2020). Global 30% Club. Recuperado el 18 de marzo de 2021, de <https://www.30percentclublatam.org/es/mexico-esp/>
- Deloitte (2019) Mujeres en los Consejos de Administración. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/dnoticias/articulos/importancia-mujeres-en-las-empresas.html>.
- Gallego-Moron, N. (2018) Breaking the glass ceiling. The doctoral thesis defence as a key turning point. *Mètode Science Studies Journal*, 8. doi:10.7203/metode.78077
- Godínez-Reyes, N.L. (2020). Empresas Sustentables en México: Una medición de su eficiencia a través del análisis envolvente de datos, 2014 - 2017. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Tesis Doctoral. Repositorio Institucional UMSNH.
- Gitman, L. y Zutter, Ch. (2016) Principios de Administración Financiera. Pearson. 14ª edición. México.
- Grupo BMV (2018). Guía de sustentabilidad de Responsabilidad. Hacia el desarrollo Sustentable de las empresas en México. Obtenido de: https://www.bmv.com.mx/docspub/SERVICIOS_EMITORAS/di7k28u7rwg3n01dgdr.pdf

- Heller, L. 2010, Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades y desafíos. Serie Mujer y Desarrollo N° 93, Santiago, Comisión Económica de América Latina CEPAL.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. 6ª edición. México: Mc Graw Hill.
- Hipólito, D. M. (2014). erevistas.uacj. Obtenido de <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/18/19>
- Historia, I. N. (s.f.). Inah. Recuperado el 14 de mayo de 2020 de https://www.inah.gob.mx/images/otros/20161118_manualbasico.pdf
- ISO 26000 (2011). *Guía de Responsabilidad Social*. México: Instituto Mexicano de Normalización y Certificación.
- INEGI (2019) Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Censos Económicos. Obtenida de <https://www.inegi.org.mx/default.html>.
- INMUJERES (2007) Instituto Nacional de la Mujeres. ABC de Género en la Administración Pública. Obtenida de https://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100903.pdf.
- Lin, Liu, Huang , & Chen. (2018). Corporate Governance: The International Journal of Effective Board Performance. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018610422020000300005&script=sci_arttext
- Martínez-Ayuso, V. (2015). Causas del techo de cristal: Un estudio aplicado a las empresas del IBEX35 Universidad Nacional de Educación a Distancia. Tesis Doctoral. Repositorio Institucional UNED
- Morgan Stanley (2016). La ventaja de género, Integración de la diversidad de género en las decisiones de inversión. <https://www.morganstanley.com/pub/content/dam/msdotcom/ideas/gender-diversity-toolkit/Gender-Diversity-Investing-Primer.pdf>.
- Morrison, A. M., White, R. P. y Van Velsor, E. (1987). Breaking the glass ceiling. Readin: Addison-Wesley.
- Navarro García, F. (2012) Responsabilidad Social Corporativa. Teoría y práctica. 2ª edición. España. ESIC Editorial.
- Nieto Hipólito, D.M (2014, Marzo 03). Estado del Arte de la Responsabilidad Social Corporativa. Revista Universitaria de Administración (novaRua); IV (VIII), Pág. 5-17. Obtenido de:

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetEstadoDelArteDeLaResponsabilidadSocialCorporativa-8043189.pdf>.

Ochoa-Setzer, G. (2013). *Administración Financiera Correlacionada con las NIF*. Ciudad de México: McGraw Hill.

OCDE (2013). *Líneas Directrices para Empresas Multinacionales*, OCDE Publishig, Organización Internacional del Trabajo (2014) *Romper el Techo de Cristal. Las mujeres en Puestos de Dirección*; OIT.

Ramos, A., Barberá, E., Sarrió, M.T. (2003) *Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género*. *Revistes Científiques de la Universitat de Barcelona*. Vo. 34, Nº 2. 267-278 DOI: <https://doi.org/10.1344/%25x>.

Raufflet, E. L. (2012). *Responsabilidad Social Empresarial*. México, México. Pearson.

Reyes, C., Briano G.C. y Saaverda, M.L. (2020) *Diversidad de género en el consejo y su incidencia en la responsabilidad social en empresas cotizadas en Colombia y México*. *Contaduría y Administración* 65 (3), 2020, 1-27. U

Rocha, T. y Díaz, R. (2005) *Cultura de género: la brecha ideológica entre hombres y mujeres*. *Anales de Psicología*, vol. 21, núm. 1. Universidad de Murcia. España.

Rosas Rodríguez, B. y Demmier, M. (2021). *Influencia del sexo en los directores generales en el perfil de riASGo, el desempeño financiero y la estructura de capital de una empresa: Una revisión de literatura*. *Revista de Economía*. Vol. 38- Núm 96 enero a junio de 2021: págs. 47-70. <https://doi.org/10.33937/reveco.2021.174>.

Steadman, R., Sánchez, M., & Anguiano, C. (octubre de 2020). *Espanol spindice*. Obtenido de <https://espanol.spindices.com/documents/education/education-the-sp-bmv-total-mexico-esg-index-es.pdf>

Valdez Pineda, D. I., Valenzuela Reynaga, R., & Ochoa Jaime, B. R. (Diciembre de 2014). *Itson*. Obtenidode

<https://www.itson.mx/publicaciones/Documents/cienciaseconomico/equidaddegenero.pdf>.

Villegas, E. y Ortega, R.M. (2004) *Sistema Financiero en México*. Mc. Graw Hill México.

Artículos de Revistas

Forbes Women (2021, Julio 19). Mujeres más Poderosas de México. Forbes. Obtenida de <https://www.forbes.com.mx/forbes-women-lista-las-100-mujeres-mas-poderosas-2021-mujeres-poderosas/>.

Forbes Staff (2013, Octubre 15). Las 50 Mujeres más Poderosas de México. Forbes, México. Obtenida de <https://www.forbes.com.mx/las-50-mujeres-mas-poderosas-de-mexico-3/>.

Expansión (2021, Marzo 1) Las 100 mujeres más Poderosas en los negocios. Editor, Eladio González, Expansión (N°1277) pág. 63-85.

Expansión (2021, agosto 19) Mujeres en puestos directivos en México, Factor clave para la rentabilidad empresarial. Expansión Mujeres, México. Obtenido de <https://mujeres.expansion.mx/liderazgo/2021/08/19/mujeres-en-puestos-directivos-mexico>.

Informes de las 18 Empresas

<https://alfa.com.mx/>

<https://www.orbia.com/es/>

<https://www.carso.com.mx/>

<https://www.cemexmexico.com/>

<https://www.gmexico.com/>

<https://www.penoles.com.mx/>

<https://www.arcacontal.com/>

<https://www.grupobimbo.com/es>

<https://www.gruma.com/>

<http://www.kimberly-clark.com.mx/>

<https://www.americamovil.com/Spanish/overview/default.aspx>

<https://www.televisa.com/>

<https://www.banorte.com/wps/portal/gfb/Home/inicio/>

<https://www.santander.com.mx/>

https://www.inbursa.com/Portal/?id_category=1

<https://www.walmex.mx/>

<https://www.elpuertodeliverpool.mx/docs/informes-anuales/ia2020/sostenibilidad.html>

ANEXOS

N ^o	Emisi ora	2 0 1 4					2 0 1 5					2 0 1 6					2 0 1 7					2 0 1 8					201 9/2 020				
		M - C E O	M- CO B	M P- C O B	M- C O M	M P - C O M	M- CE O	M - C O B	M P- C O B	M- C O M	M P- C O M	M - C E O	M - C O B	M P - C O B	M- C O M	M P - C O M	M - C E O	M - C O B	M P- C O B	M - C O M	M P - C O M	M - C E O	M - C O B	MP - CO B	M- CO M	M P- C O M					
1	ALFA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	MEX CHE M	1	0	2	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	2	0	2	1	0	3	0	3
3	GCA RSO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	CEM EX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
5	GME XICO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0
6	PE&O LES	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	0	0	1	0	3	0	0	1	0	3	0	0
7	AC	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0
8	BIMB O	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	1	0	0	2	0	1	0	0	2	0	1	0	0	2	0	1

9	FEMSA	0	0	5	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5	0	0
10	GRUMA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
11	KIMBER	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	2	0	0	1	0	2	0	0	1	0	2	0	0
12	AMX	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0
13	TELEVISION	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0
14	GFINORTE	0	0	2	0	1	0	0	3	0	1	0	0	4	0	1	0	0	4	0	1	0	0	3	0	1
15	SANMEX	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	6	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5	0	0
16	GINBURSA	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0
17	WALMEX	0	0	3	0	1	10	0	3	0	1	5	0	4	0	1	5	0	3	0	1	5	0	4	0	1
18	LIVERPOL	1	0	3	0	0	1	0	4	0	0	1	0	4	0	0	1	0	4	0	0	1	0	4	0	0

Participación de la mujer en puestos de alta dirección

1. Mujeres Directoras de empresas (M-CEO)
2. Mujeres Presidentas de Consejos de Administración (M-COB)
3. Mujeres con participación en Consejos de Administración (MP-COB)
4. Mujeres Presidentas de Comités (M-CCOM)
5. Mujeres con participación en los Comités (MP-CO)

