



Cemefi

Hace bien.



Empresa
Socialmente
Responsable®
Cemefi

Ficha de indicadores

**Criterio: *Gobernanza– Funcionamiento
del órgano de gobierno***

Indicador: *Criterios de inclusión de género*





Índice.

1. Introducción	2
2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®	2
3. Industrias donde es relevante	3
4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISOs.....	3
5. Factores que influyen en la implementación	4
6. Cómo crear un programa de inclusión de género en gobernanza.....	4
7. Beneficios empresariales	4
8. Riesgos de no implementar	4
9. Herramientas y recursos	5
10. Mejores prácticas	5
11. Métricas de impacto.....	5
11.1 Métricas de prevención.....	5
11.2 Métricas de corrección, control o mitigación	6
11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar	6
12. Conclusión.....	7



1. Introducción

La participación equitativa de mujeres en órganos de gobierno y puestos de alta dirección es una dimensión clave de la gobernanza responsable. La evidencia empírica muestra que la diversidad de género en los consejos mejora la toma de decisiones y el desempeño financiero.

En México, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y las reformas a la Ley del Mercado de Valores sobre diversidad en consejos (2023) establecen obligaciones crecientes. A nivel internacional, los Women's Empowerment Principles (WEPs) y el Bloomberg Gender-Equality Index son referencia.

El Distintivo ESR® evalúa los criterios de inclusión de género en la gobernanza, desde el diagnóstico de participación hasta la paridad efectiva en órganos de gobierno.

Este indicador mide el grado en que la empresa promueve e implementa criterios de inclusión de género en sus órganos de gobierno y puestos de alta dirección, estableciendo políticas, metas y mecanismos de seguimiento para avanzar hacia la paridad.

2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®

Indicadores	Ámbito	Descripción
Gobierno corporativo	Gobernanza	La diversidad de género es un componente de la calidad del gobierno corporativo.
Consejos independientes	Gobernanza	La independencia y la diversidad de género se complementan para mejorar la supervisión.
No discriminación	Derechos Laborales	La inclusión de género en la gobernanza refleja la política de no discriminación.
Igualdad de oportunidades	Derechos Laborales	La equidad de género en la alta dirección es resultado de políticas de igualdad.
Gestión de grupos de interés	Gestión RS	La diversidad en la gobernanza mejora la representatividad de los grupos de interés.



3. Industrias donde es relevante

Industria	Relevancia
Todas las industrias	La inclusión de género en la gobernanza es relevante para toda empresa independientemente de su sector.
Servicios financieros	Índices de género (Bloomberg GEI) y requisitos de inversionistas institucionales sobre diversidad.
Tecnología	Brecha de género significativa en el sector que requiere acciones afirmativas.
Empresas cotizadas	Requisitos regulatorios emergentes y presión de inversionistas sobre diversidad en consejos.
Empresas con certificación NMX-R-025	Marco certificable que incluye indicadores de género en gobernanza.
Sector público y parapúblico	Requisitos de paridad de género en la legislación mexicana.

4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISOs

Categoría	Nombre	Descripción	Relevancia para el indicador
Ley mexicana	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Marco de igualdad de género	Establece la obligación de promover la igualdad de género en todos los ámbitos.
Ley mexicana	Reformas LMV 2023	Diversidad en consejos de emisoras	Establece requisitos de diversidad de género en consejos de empresas bursátiles.
Certificación	NMX-R-025-SCFI	Igualdad laboral y no discriminación	Certificación que evalúa prácticas de igualdad de género en el ámbito laboral.
Marco internacional	Women's Empowerment Principles (WEPs)	Principios de empoderamiento de las mujeres	Guía de ONU Mujeres y Pacto Mundial para la equidad de género empresarial.
Índice	Bloomberg Gender-Equality Index	Índice de igualdad de género	Evalúa las prácticas de igualdad de género de las empresas a nivel global.
Marco voluntario	30% Club / Target Gender Equality	Iniciativas de paridad en consejos	Programas que promueven un mínimo de 30% de mujeres en órganos de gobierno.
ODS	ODS 5	Igualdad de género	Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
Estándar RSE	GRI 405	Diversidad e igualdad de oportunidades	Estándar de reporte sobre diversidad en órganos de gobierno y categorías de empleados.



5. Factores que influyen en la implementación

- Cultura organizacional y disposición del consejo para avanzar hacia la paridad.
- Pipeline de talento femenino disponible para posiciones de alta dirección y consejo.
- Regulaciones sectoriales y presiones de inversionistas por diversidad de género.
- Políticas de desarrollo de carrera que faciliten el ascenso de mujeres a la alta dirección.
- Compromiso de la alta dirección con la igualdad de género como valor corporativo.
- Sector de la empresa y normas culturales prevalentes sobre liderazgo femenino.

6. Cómo crear un programa de inclusión de género en gobernanza

- Realizar un diagnóstico de la participación de mujeres en el consejo y alta dirección.
- Establecer una política de diversidad de género con metas cuantificables y plazos.
- Implementar programas de desarrollo de talento femenino para posiciones de liderazgo.
- Incluir criterios de diversidad de género en los procesos de selección de consejeros.
- Adherirse a los WEPS y participar en iniciativas como el 30% Club o Target Gender Equality.
- Medir y reportar avances en la composición de género del consejo y alta dirección.
- Comunicar públicamente el compromiso y los avances en igualdad de género.

7. Beneficios empresariales

- Diversidad en la toma de decisiones que mejora la calidad de la gobernanza.
- Mejor desempeño financiero documentado por estudios de McKinsey, Catalyst y BCG.
- Acceso a índices de género (Bloomberg GEI) que atraen inversión responsable.
- Cumplimiento anticipado de regulaciones crecientes sobre diversidad en consejos.
- Atracción y retención de talento femenino de alto nivel.
- Fortalecimiento de la reputación como empresa comprometida con la equidad.
- Representatividad de los grupos de interés en la gobernanza corporativa.

8. Riesgos de no implementar

- Exclusión de índices ESG de género que limita el acceso a inversión responsable.
- Presiones regulatorias crecientes ante incumplimiento de requisitos de diversidad.
- Pérdida de talento femenino que busca organizaciones con más oportunidades de liderazgo.
- Daño reputacional por percepción de discriminación de género en la gobernanza.
- Decisiones del consejo sin diversidad de perspectivas que pueden omitir riesgos relevantes.
- Incumplimiento de compromisos internacionales suscritos (WEPS, Pacto Mundial).



9. Herramientas y recursos

- WEPs Tool de ONU Mujeres para autoevaluación de equidad de género.
- Programas de mentoría y sponsorship para mujeres en camino a la alta dirección.
- Bases de datos de mujeres calificadas para posiciones de consejo (BoardEx, IMEF).
- Certificación NMX-R-025 como marco de evaluación de igualdad laboral.
- Benchmarks de participación femenina en consejos de empresas del sector.
- Guías de implementación de los WEPs y Target Gender Equality del Pacto Mundial.

10. Mejores prácticas

- Establecer metas explícitas de participación de mujeres en consejo (al menos 30%).
- Incluir al menos una mujer en cada comité de apoyo al consejo.
- Implementar programas de desarrollo de pipeline de talento femenino para la alta dirección.
- Reportar la composición de género del consejo y alta dirección en el informe de sostenibilidad.
- Vincular la compensación de la alta dirección con el avance en metas de diversidad.
- Participar en iniciativas sectoriales de promoción de la equidad de género empresarial.

11. Métricas de impacto

11.1 Métricas de prevención

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Proporción de mujeres en consejo	Porcentaje de mujeres en el consejo de administración	$(\text{Mujeres en consejo} / \text{Total consejeros}) \times 100$	Anual	Reformas LMV 2023; GRI 405-1
Proporción de mujeres en alta dirección	Porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección	$(\text{Mujeres en dirección} / \text{Total directivos}) \times 100$	Anual	NMX-R-025; WEPs; ODS 5
Existencia de política de diversidad	Verificación de que existe política de diversidad de género aprobada	Política aprobada (sí/no) con fecha y alcance	Anual	GRI 405; NMX-R-025
Brecha salarial de género directiva	Diferencia salarial promedio entre hombres y mujeres en puestos directivos	$((\text{Salario promedio hombres} - \text{Salario promedio mujeres}) / \text{Salario promedio hombres}) \times 100$	Anual	GRI 405-2; NMX-R-025; ODS 5



11.2 Métricas de corrección, control o mitigación

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Tasa de avance hacia metas de paridad	Porcentaje de avance respecto a las metas establecidas de participación femenina	$(\text{Avance actual} / \text{Meta establecida}) \times 100$	Semestral	WEPS; Bloomberg GEI
Índice de acciones afirmativas	Número de acciones afirmativas implementadas para cerrar brechas de género	Conteo de acciones documentadas y vigentes	Anual	NMX-R-025; Ley de Igualdad
Cobertura de capacitación en género	Porcentaje de consejeros y directivos capacitados en perspectiva de género	$(\text{Capacitados en género} / \text{Total consejeros y directivos}) \times 100$	Anual	NMX-R-025; WEPS
Monitoreo de rotación por género	Tasa de rotación de mujeres en puestos directivos vs. hombres	$(\text{Rotación mujeres directivas} / \text{Rotación hombres directivos})$	Anual	GRI 401-1; NMX-R-025

11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Índice de paridad en gobernanza	Grado de paridad alcanzado en órganos de gobierno	$(\text{Mujeres en órganos de gobierno} / \text{Total miembros}) \times 100$ vs. 50%	Anual	ODS 5; GRI 405-1; WEPS
Inclusión en índices de género	Participación en índices de género reconocidos	Número de índices de género en los que participa la empresa	Anual	Bloomberg GEI; WEPS; Target Gender Equality
Impacto de la diversidad en decisiones	Evaluación cualitativa del impacto de la diversidad de género en la calidad de decisiones	Evaluación documentada con metodología (sí/no)	Bienal	ISO 37000; OCDE Principios



Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Publicación de datos de género	Transparencia en la publicación de datos desagregados por género en gobierno	Datos publicados en reporte de sostenibilidad (sí/no)	Anual	GRI 405; ODS 5

12. Conclusión

La inclusión de género en la gobernanza no es solo una cuestión de justicia, sino de calidad en la toma de decisiones. La diversidad de perspectivas en el consejo y la alta dirección genera empresas más resilientes, innovadoras y conectadas con la realidad de sus mercados.

El Distintivo ESR® impulsa a las empresas a transitar desde el diagnóstico de participación hasta la paridad efectiva en la gobernanza, reconociendo que la equidad de género es un indicador de excelencia en el gobierno corporativo.